

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018

Mobility Concept GmbH

Offenlegung gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutVergV)

Selbsteinschätzung

Die Mobility Concept GmbH ist als herstellerunabhängiger Flottendienstleister in Deutschland tätig. Zu unseren Kernkompetenzen gehört die Finanzierung von gewerblichen Flotten in Kombination mit Servicedienstleistungen rund um Fahrzeug & Fuhrpark. Die Bilanzsumme zum Bilanzstichtag 31.12.2018 betrug TEUR 465.195. Das Unternehmen ist bezogen auf seine Bilanzsumme kein sogenanntes „bedeutendes Unternehmen“ im Sinne des § 1 InstitutsVergV.

Am Stichtag 31.12.2018 waren für die Mobility Concept 89 Mitarbeiter tätig. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden, die Anstellungsverhältnisse werden ausschließlich einzelvertraglich geschlossen.

Grundsätze der Vergütung und Vergütungsphilosophie

Der Vergütungspolitik der Mobility Concept liegen der dauerhafte Unternehmenserfolg und die nachhaltige Unternehmensentwicklung als Maßgaben zu Grunde.

Das Vergütungssystem untergliedert sich in die Vergütungsgruppen Geschäftsführung, leitende Angestellte und andere Mitarbeitergruppen. Die Vergütung setzt sich für alle Vergütungsgruppen aus einer markt- und funktionsgerechten Grundvergütung einschließlich der für die Mitarbeiter zusätzlichen Nebenleistungen zur sozialen Sicherung (z. B. betriebliche Altersvorsorge, Zuschuss zu Mahlzeiten, VWL, ggf. Dienstwagen) sowie einer leistungsorientierten variablen Vergütung zusammen.

Das Vergütungssystem stellt eine angemessene Belohnung von Erfolgen und gleichzeitige Sanktionierung von Misserfolgen durch eine transparente Regelung der Gewährung von variabler Vergütung bei beiden Vergütungsgruppen sicher.

Die fixen und variablen Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bestehen dadurch nicht. Gleichzeitig stellen die variablen Gehaltskomponenten einen wirksamen Verhaltensanreiz im Sinne unserer Geschäftsstrategie dar.

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem gilt in seinen wesentlichen Bestandteilen für alle Geschäftsbereiche. Auf einzelne Besonderheiten wird im Text explizit hingewiesen.

Geschäftsführung

Das Vergütungssystem sieht eine Basisvergütung und eine variable Vergütungskomponente (Tantieme) vor. Die Basisvergütung ist eine Jahres-Festvergütung, welche in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Die Tantieme bezieht sich auf die Performance im abgelaufenen Kalenderjahr, wobei ein Bonus-Zielwert definiert ist. Die exakte Höhe der Tantieme ergibt sich aus Erreichung des Wirtschaftsplans für das entsprechende Geschäftsjahr und wird nach Abschluss des Geschäftsjahres ausbezahlt.

Leitende Mitarbeiter / Mitarbeiter

Das Vergütungssystem sieht eine Basisvergütung und eine variable Vergütungskomponente (Sonderzahlung) vor.

Der Mitarbeiter erhält ein festes, jährliches Bruttogehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird.

MC entscheidet jeweils am Anfang eines Kalenderjahres, in welcher Höhe dem Mitarbeiter eine variable Sonderzahlung für das abgelaufene Kalenderjahr gewährt wird. Diese wird ggf. spätestens mit dem Gehalt für den Monat Mai ausbezahlt.

Die Grundlage zur Feststellung der individuellen Leistungsprämie ist zum einen die Prämienberechnungsbasis (PBB = maximal 1 Monatsgehalt) und zum anderen die Ausschüttungssumme, die die Geschäftsführung für das entsprechende Geschäftsjahr mit Jahresabschluss definiert. Auf Basis von Beurteilungsgesprächen, auch unterjährig, durch den jeweiligen Vorgesetzten wird dem Mitarbeiter gemäß der erbrachten Leistung eine individuelle Prämie zugeteilt.

Lediglich der Vertriebsaußendienst erhält eine variable Sonderzahlung, die sich nach Vertragsabschlüssen richtet, wobei die betreffenden Mitarbeiter keinerlei Kompetenz hinsichtlich Vertragsabschluss haben.

Quantitative Angaben der Vergütung

Der Personalaufwand (GuV) für Geschäftsführung, leitende Angestellte und andere Mitarbeitergruppen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung betrug im Jahr 2018 insgesamt TEUR 6.075.

Die nachfolgende Darstellung zeigt den Gesamtbetrag der Vergütung sowie den Anteil der fixen und variablen Vergütung für die Geschäftsbereiche Markt, Marktfolge und Zentralbereiche auf.

| (Vergütung in EUR, 2018) | Markt | Marktfolge) | Zentralbereiche | Gesamt |
|---------------------------------|--------------|--------------------|------------------------|---------------|
| Gesamtbetrag Vergütung | 1.853.769 | 438.815 | 2.525.844 | 4.818.428 |
| Davon fixe Vergütung | 1.672.948 | 404.345 | 2.271.537 | 4.348.830 |
| Davon variable Vergütung | 180.821 | 34.470 | 254.307 | 469.598 |

Von den variablen Vergütungsbestandteilen sind regelmäßig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigt. Um den Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz des §

26a Absatz 2 KWG zu wahren, wird auf eine weitere Detaillierung der quantitativen Angaben zur Vergütung verzichtet.

Schlussbemerkung

Die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems auf Verhältnismäßigkeit und auf Konformität mit den Anforderungen der InstitutsVergV sowie die jährliche Aktualisierung und Offenlegung des Vergütungsberichts wird sichergestellt.

Oberhaching, 17.12.2019

Mobility Concept GmbH



Rudolf Rizzoli
Geschäftsführung



Marc-Oliver Bucksch
Geschäftsführung