

2024

Vergütungsbericht

Deine Bank.
Jederzeit.
Überall.



VERGÜTUNGSBERICHT

**für den Santander Konzern in Deutschland für das Geschäftsjahr 2024
gemäß Art. 450 CRR i. V. m. § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen

1. Teil: Vergütungsoffnenlegung der SCB AG - Qualitative Angaben

1. Einleitung
2. Risk Taker-Analyse
3. Vergütungsstrategie
4. Vergütungskontrollausschuss
5. Vergütungsbeauftragte¹
6. Vergütungssysteme
 - 6.1. Vorstandsvergütung
 - 6.1.1. Feste Vergütung/Nebenleistungen
 - 6.1.2. Variable Vergütung
 - 6.1.2.1. Festlegung von individuellen Zielen
 - 6.1.2.2. Festlegung des Bonuspools
 - 6.1.2.3. Individuelle Zielerreichung
 - 6.1.2.4. Finaler Bonus
 - 6.1.2.4.1. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
 - 6.1.2.4.2. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
 - 6.1.2.5. Auszahlung
 - 6.2. Mitarbeiter (Risk Taker)
 - 6.2.1. Feste Vergütung der Mitarbeiter
 - 6.2.2. Variable Vergütung der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene
 - 6.2.2.1. Festlegung von Zielen
 - 6.2.2.2. Zielerreichung, Finaler Bonus, Auszahlung
 - 6.2.2.3. Festsetzung Bonuspool
 - 6.2.2.4. Auszahlungsbedingungen
 - 6.2.2.5. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
 - 6.2.3. Variable Vergütung der sonstigen Mitarbeiter
 - 6.2.3.1. Bonussysteme Vertrieb
 - 6.2.3.2. Bonussystem der Hauptverwaltung (MBO Bonus System)
 - 6.2.3.3. Festsetzung Bonuspool
 - 6.2.3.4. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
 7. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten
 8. Obergrenze gemäß § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25 a Abs.5 KWG
 9. Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV
 10. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
 11. Externe Berater

¹ Lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

2. Teil: Kumulierte Vergütungsopenlegung der unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen sowie der Tochtergesellschaften – Qualitative Angaben

1. Einleitung
2. Risk Taker-Analyse
3. Vergütungsstrategie
4. Vergütungssysteme
5. Obergrenze gemäß § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25 a Abs.5 KWG
6. Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV
7. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
8. Verbot von Absicherungsmaßnahmen

3. Teil: Quantitative Angaben aller Gesellschaften

Vorbemerkungen

Dieser Vergütungsbericht bezieht sich auf den Santander Konzern in Deutschland (im Folgenden: SCGFG) und beinhaltet Informationen der Santander Consumer Holding GmbH sowie kumulierte Informationen an den unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen der Institute Santander Consumer Bank AG, Mönchengladbach (im Folgenden: SCB AG), der Santander Consumer Leasing GmbH, Mönchengladbach, der MCE Bank GmbH (MCE), Flörsheim am Main sowie der Hyundai Capital Bank Europe GmbH (HCBE), Frankfurt am Main und deren Tochtergesellschaft Allane SE, Pullach.

Die Tochtergesellschaften Santander Consumer Operations Services GmbH (SCOS) sowie Santander Consumer Technology Services GmbH (SCTS) sind Anbieter von Nebendienstleistungen für den Geschäftsbetrieb und ebenfalls Bestandteil der deutschen Finanzholding-Gruppe. Innerhalb dieser fungiert die SCB AG als übergeordnetes Institut.

Die Verantwortlichkeiten zur Erstellung, Prüfung und Aktualisierung des Offenlegungsberichts sind in internen Arbeitsanweisungen eindeutig festgelegt. Die Angemessenheit und Zweckmäßigkeit der Inhalte sowie die Berichtsfrequenz des Offenlegungsberichts werden im Rahmen des Aktualisierungsprozesses regelmäßig überprüft.

Alle enthaltenen Informationen beziehen sich auf die aufsichtsrechtliche Meldung zum Stichtag, 31. Dezember 2024.

1. Teil: Vergütungsoffenlegung der SCB AG - Qualitative Angaben

1. Einleitung

Die Offenlegungspflichten der SCB AG richten sich nach Art. 450 Capital Requirements Regulation (CRR) i. V. m. § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2024.

Die SCB AG ist ein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3 c Kreditwesengesetz (KWG), da die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd. EUR überschritten hat.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die Vergütung der Mitarbeiter, insbesondere auch auf solche, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der SCB AG hat (sogenannte Risk Taker) sowie auf die der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (vgl. § 3 Abs. 1 InstitutsVergV). Der Vorstand räumt diesem das Recht ein, jederzeit Auskünfte zu den Vergütungssystemen der Mitarbeiter zu verlangen.

Im Juni 2024 hat die BaFin die endgültige Fassung der „Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung“ („FAQ InstitutsVergV“) veröffentlicht. Vor diesem Hintergrund hat die Bank eine Gap-Analyse über alle regulatorischen Prozesse erstellt, um sicherzustellen, dass die Anforderungen der FAQ InstitutsVergV erfüllt werden.

2. Risk Taker-Analyse

Die SCB AG erstellt jährlich eine Risikoanalyse gemäß §§ 18 InstitutsVergV, 25a Abs. 5b KWG zur Identifizierung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat (sog. Risk Taker). Die Erstellung der Risk Taker-Analyse erfolgt unter Berücksichtigung der Tochtergesellschaften und unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen.

Ein externer Berater wird zur Unterstützung hinzugezogen. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Risikoanalyse für das Jahr 2024 sind für die SCB AG 153 Personen als Risk Taker identifiziert worden. In dieser Zahl sind die Geschäftsleitungen und die Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH und der Santander Consumer Leasing GmbH enthalten, da diese Funktionsträger in der SCB AG und somit Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse sind.

Auf Ebene der Finanzholding Gruppe hat die SCB AG weitere 50 Personen und damit insgesamt 203 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert. Die jährliche Risk Taker-Analyse wird vom Vorstand beschlossen und die neu identifizierten Mitarbeiter werden hierüber individuell informiert. Mitarbeiter die nicht mehr als Risk Taker identifiziert wurden (De- Identifizierung), werden ebenfalls individuell über die Änderung des Status informiert. Darüber hinaus wird bei Neueinstellungen und internen Tätigkeitswechseln auch unterjährig geprüft, ob ein Mitarbeiter als Risk Taker zu identifizieren ist.

3. Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der SCB AG basiert auf ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie ihrer Strategie zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie 2024 wurde Folgendes festgelegt:

- Die Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der SCB AG verfolgten Ziele ausgerichtet und unterstützt den Ansatz, Menschen und Unternehmen dabei zu helfen, erfolgreich zu sein. Um dies auf eine effiziente Weise zu erreichen, werden neben den lokalen Zielen der Santander Consumer Bank, die Ziele der Santander Consumer Finance (SCF) sowie die Ziele der Santander Gruppe bestmöglich berücksichtigt.
- Die Vergütungssysteme sollen im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung der SCB AG stehen. Darüber hinaus sollen sie die Gewinnung und Bindung von geeigneten und motivierten Mitarbeitern über alle Funktionsbereiche hinweg sicherstellen und fördern sowie den Mitarbeitern gleichfalls motivierende und herausfordernde Ziele setzen. Die Vergütungssysteme sollen die positive Entwicklung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden Ertrags- und Ergebnissituation der SCB AG unterstützen. Die Vergütungssysteme stützen zudem die Interessen der Anteilseigner an einer langfristig orientierten Wertentwicklung der SCB AG.
- Bei der Gestaltung der Vergütungssysteme (fix und variabel) wird die jeweils aktuelle Risikoneigung der SCB AG beachtet. Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit einem vorausschauenden und umsichtigen Risikomanagement bzw. einer angemessenen Risikokultur. Geschäftsziele sind unter Beachtung der durch den Vorstand genehmigten Risikotoleranzen erreichbar. Die Vergütungssysteme sollen sicherstellen, dass die Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen durch die Mitarbeiter vermieden und das Kundeninteresse stets in den Vordergrund gestellt werden.
- Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral ausgestaltet, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Santander hat den Anspruch alle Mitarbeiter entsprechend der definierten Vorgaben der Vergütungssysteme aufgrund von Qualifikation und Leistung zu vergüten. Eine gender-übergreifende Lohngerechtigkeit und Equal-

Pay-Prinzipien werden somit sichergestellt. Die hierfür relevanten KPIs unterliegen einer regelmäßigen Kontrolle. Ethnischer Ursprung, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Religion sind keine Vergütungskriterien.

- Im Sinne eines qualitativen und nachhaltigen Agierens enthält jede Bonusvereinbarung quantitative (What Ziele), qualitative (How Ziele) und Risikoziele. Jeder Mitarbeiter erhält damit Ziele aus den drei Kategorien und mit den dargestellten Gewichtungen:
 - 10% Risiko Ziele
 - 40% How Ziele
 - 50 % What Ziele.

4. Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat der SCB AG hat einen Vergütungskontrollausschuss mit den gesetzlich festgelegten Aufgaben gem. § 25d Abs. 12 KWG gegründet. Dem Ausschuss gehören insgesamt sechs Vertreter an, jeweils drei Vertreter der Anteilseigner und drei Vertreter der Arbeitnehmer. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Jahr 2024 viermal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der SCB AG sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

5. Vergütungsbeauftragte

Die SCB AG hat eine Vergütungsbeauftragte und eine stellvertretende Vergütungsbeauftragte nach § 23 InstitutsVergV ernannt.

6. Vergütungssysteme

Die SCB AG unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, für Mitarbeiter auf der dem Vorstand nachgelagerten Hierarchieebene und solchen auf Mitarbeiterebene.

6.1. Vorstandsvergütung

Entsprechend dem deutschen Governance Modell ist der Aufsichtsrat für die Vorstandsvergütung zuständig. Die Vergütungsregeln für den Vorstand werden durch den Aufsichtsrat unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und der jeweils gültigen Remuneration Policy sowie der International Mobility Policy des Santander Konzerns festgesetzt und umfassen folgende Vergütungsbestandteile:

6.1.1 Feste Vergütung/Nebenleistungen

Als feste Vergütung gilt Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV. Dieses sind folgende Vergütungsbestandteile:

- Jahresbruttogrundgehalt:
Das Jahresbruttogrundgehalt wird einzelvertraglich mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart und in zwölf gleichen Raten monatlich gewährt.
- Zuschuss zur Altersversorgung:

Jedes Vorstandsmitglied erhält einen festen Betrag zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung, der von der SCB AG angelegt wird und im Falle des Renteneintritts ausgezahlt wird.

- Sonstige Leistungen (Dienstwagen, Versicherung):
 - Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Dienstwagen.
 - Darüber hinaus schließt die SCB AG eine D&O-Versicherung (unter Berücksichtigung des § 93 Abs. 2 AktG) sowie eine Gruppenunfallversicherung für die Vorstandsmitglieder ab.
 - Zuschüsse zur Kranken- und Pflege- sowie Rentenversicherung.

Im Rahmen der geltenden International Mobility Policy können u.a. Vereinbarungen zur Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels mit neuen Vorstandsmitgliedern getroffen werden.

6.1.2. Variable Vergütung

Nach jährlicher Überprüfung in der Höhe, erhält jedes Vorstandsmitglied zu Beginn eines Jahres eine erneute Zusage für einen Base Bonus, dessen Wert für eine 100% Zielerreichung steht. Die Festsetzung des Bonus erfolgt nach Abschluss des Geschäftsjahres nach den festgelegten Vergütungsregeln für den Vorstand der SCB AG. Die Vergütungsregeln beinhalten die Regelungen über das Zielvereinbarungssystem, die Bewertungssysteme, die Zusammensetzung des Bonuspools und die Berücksichtigung von Malus- & Clawback sowie die Auszahlung der variablen Vergütung.

Der Vorstandsbonus ist in den jeweiligen Anstellungsverträgen, Vertragszusätzen, der o.g. Remuneration Policy und dem jeweils gültigen Vorstandsvergütungssystem geregelt.

6.1.2.1. Festlegung von individuellen Zielen

Zu Beginn eines Geschäftsjahres werden durch den Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder Zielvorgaben festgelegt. Die Ziele berücksichtigen den Gesamterfolg der SCB AG, des jeweiligen Ressorts und den individuellen Erfolgsbeitrag jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes. Hierbei werden qualitative und quantitative Parameter sowie Risikoparameter berücksichtigt. Die Parameter orientieren sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der SCB AG.

Sofern im Rahmen gemeinschaftlicher Ziele für alle Vorstandsmitglieder gleichlaufende Parameter festgelegt werden, wird sichergestellt, dass die Gefahr eines Interessenskonfliktes für Kontrolleinheiten und von diesen kontrollierten Einheiten nicht eintritt.

6.1.2.2. Festlegung des Bonuspools (Bankfaktor)

Der Aufsichtsrat legt den Bonuspool für das vergangene Geschäftsjahr für die Vorstände fest. Auf Basis der konzernweiten Vorgaben erfolgt eine jährliche Überprüfung der Bonuspoolsystematik und ggf. eine Anpassung.

Der Ansatz zur Bestimmung des Bonuspools für das Jahr 2024 umfasst folgende Komponenten:

- Aus quantitativen und qualitativen Kennzahlen wird ein lokaler Bonuspool ermittelt.
- Es kann eine Konzernanpassung des Bonuspools vorgenommen werden, die das Verhältnis des Konzernergebnisses zum Ergebnis der SCB AG widerspiegelt (angepasster Länderbonuspool). Bei einer etwaigen Konzernanpassung werden quantitative und qualitative Faktoren berücksichtigt.
- Sofern erforderlich kann zum Jahresende ein Faktor angewendet werden, um nicht planbare Einflüsse
 - im Risiko- und Kontrollumfeld berücksichtigen zu können

- externer Art einbeziehen zu können, die von den anderen Komponenten des Regelwerks nicht erfasst werden.

6.1.2.3. Individuelle Zielerreichung

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die individuelle Zielerreichung der jeweiligen Vorstandmitglieder durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Aufgrund der vorgegebenen Zielsystematik für Vorstände wirkt sich eine Teilzielerreichung größer 150% im Ergebnis nicht aus. Die Gesamtzielerreichung ist auf maximal 150% begrenzt.

6.1.2.4. Finaler Bonus

Der finale Bonus berechnet sich nach der individuellen Zielerreichung der einzelnen Ziele, dem vom Aufsichtsrat festgelegten Bonuspool und unter Berücksichtigung der weiteren regulatorischen Anforderungen zur Auszahlung eines Bonus für Risk Taker auf Geschäftsleiterebene.

Die Zielerreichung wird gewichtet und über die letzten drei Jahre betrachtet (aktuelles Geschäftsjahr 60 %, n-1 30 %, n-2 10 %) und berechnet.

6.1.2.4.1 Verbot von Absicherungsmaßnahmen gemäß § 8 InstitutsVergV

Die Vorstandmitglieder versichern jährlich, dass sie keinerlei Absicherungsmaßnahmen (bspw. Hedging) getroffen haben und/oder werden.

6.1.2.4.2. Malus- & Clawback-Regelung, Bedingungen

Die Auszahlung der variablen Vergütung aus dem zurückliegenden Jahr für Vorstandmitglieder und auch die Auszahlungen der zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile aus den Vorjahren stehen unter der Voraussetzung, dass keine Malus- & Clawback-Tatbestände vorliegen.

Der Aufsichtsrat hat vor Auszahlung der „Deferral“ Anteile im Jahr 2025 festgestellt, dass für das Geschäftsjahr 2024 keine Malus- und/oder Clawback Tatbestände vorliegen, die der Auszahlung der zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

6.1.2.5. Auszahlung

Nach Festsetzung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den regulatorischen Vorgaben ausgezahlt. Für die Vorstandmitglieder findet hierbei das System der zurückbehaltenen Vergütung, analog zum gesamten Santander Konzern, Anwendung. Für die Vorstandmitglieder bedeutet das, sie erhalten 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt. Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag dem jeweiligen Vorstandmitglied 20% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Die weiteren 20% werden dem Vorstandmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist zugeteilt. Die Hälfte der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird zu je einem Fünftel in den kommenden fünf Jahren in bar ausgezahlt. Die verbliebene Hälfte der zurückbehaltenen Vergütung wird dem Vorstandmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist ebenso gestreckt über die kommenden fünf Jahre zugeteilt. Die Anzahl der eingebuchten Aktien wird auf Basis der zurückbehaltenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses einmalig bestimmt. Der jeweilige Aktienkurs wird dabei durch ein Gremium des Konzerns festgelegt.

Eine vorzeitige Auszahlung der zurückbehaltenen Beträge ist nicht möglich.

6.2. Mitarbeiter (insbesondere Risk Taker)

6.2.1. Feste Vergütung der Mitarbeiter

Die Gestaltung der Vergütungsstrukturen, -inhalte und -prozesse werden vom Bereich People & Culture vorgeschlagen und vom Vorstand verabschiedet. Darüber hinaus werden die Vergütungssysteme jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und bei Bedarf vorbehaltlich der Zustimmung durch den Vorstand angepasst. Die Vergütung für Mitarbeiter ist individualvertraglich, kollektivrechtlich oder tarifvertraglich geregelt. Die Höhe des Festgehalts orientiert sich an den Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter und wird regelmäßig anhand von externen und internen Benchmarks auf seine Angemessenheit überprüft.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Festgehalt
- Variable Vergütung für einen definierten Mitarbeiterkreis
- Nebenleistungen

Hierzu gehören u.a.

- Angebot einer freiwilligen Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung für alle Mitarbeiter
- Betriebliche Altersversorgung für einen definierten Mitarbeiterkreis
- Essengeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Dienstwagen (oder alternativ eine pauschale Ausgleichszahlung) für einen definierten Mitarbeiterkreis
- Gruppenunfallversicherung

Im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter kann in Ausnahmefällen für bestimmte Positionen für längstens ein Jahr eine garantierte variable Vergütung gewährt werden.

Die Vergütungsgestaltung sowie die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben werden durch die maßgeblichen Gremien und Einheiten überwacht, welche das Vergütungskontrollsystem SCB AG bilden. Diese Gremien sind insbesondere der Vergütungskontrollausschuss, die Vergütungsbeauftragte, das Malus- & Clawback-Komitee und die Kontrolleinheiten.

6.2.2. Variable Vergütung der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene

6.2.2.1. Festlegung von Zielen

Für die Mitarbeiter der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene werden die Bonuszusagen und die oben genannten Auszahlungsgrundsätze des Santander Konzerns einzelvertraglich vereinbart.

Der Vorstand der SCB AG legt jährlich einen Rahmen (Vergütungsparameter) für die zu vereinbarenden Ziele fest. Hierbei werden neben qualitativen und quantitativen Parametern auch Risikoparameter berücksichtigt. Die Parameter orientieren sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der SCB AG. Es sind abweichend zu den o. g. Ausführungen keine Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage festgelegt.

6.2.2.2. Festlegung des Bonuspools

Der Vorstand legt den Bonuspool für das vergangene Geschäftsjahr für die dem Vorstand nachgelagerte Hierarchieebene fest.

6.2.2.3. Zielerreichung, Finaler Bonus, Auszahlung

Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarenden Jahreszielen.

Die Zielerreichung für Teilziele (maximale Zielerreichung) ist in den jeweiligen Bonusregelungen/ Vorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr geregelt. Die Gesamtzielerreichung ist auf maximal 120% begrenzt.

Der Schwerpunkt der Vergütung der für die Kontrolleinheiten verantwortlichen Mitarbeiter der nachgelagerten Vorstandsebene liegt auf der fixen Vergütung.

Nach Festsetzung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den regulatorischen Vorgaben ausgezahlt. Für die Mitarbeiter auf der dem Vorstand nachgelagerten Hierarchieebene findet hierbei das System der zurückbehaltenen Vergütung, analog zum gesamten Santander Konzern, Anwendung, wenn die Festsetzung des Bonus die regulatorisch festgesetzte Grenze von EURO 50.000,00 brutto übersteigt. Für diese Gruppe der Mitarbeiter bedeutet das, dass sie 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt erhalten. Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag 20% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Die weiteren 20% werden in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist zugeteilt. Die Hälfte der zurückbehaltenen variablen Vergütung wird zu je einem Fünftel in den kommenden fünf Jahren ausgezahlt. Die verbliebene Hälfte der zurückbehaltenen Vergütung wird in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist ebenso gestreckt und über die kommenden fünf Jahre zugeteilt. Die Anzahl der eingebuchten Aktien wird auf Basis der zurückbehaltenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses einmalig bestimmt. Der jeweilige Aktienkurs wird dabei durch ein Gremium des Konzerns festgelegt.

Für den Personenkreis, deren Bonuszahlung nicht mehr als EURO 50.000,00 brutto beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht, finden die besonderen Auszahlungsbedingungen keine Anwendung.

Der Anspruch auf die einzelnen Jahresscheiben sowie der zurückbehaltenen Anteile entstehen im Jahr der jeweiligen Zuteilung der Höhe nach in Abhängigkeit von dem Ergebnis der Malus- & Clawback-Prüfung.

Eine vorzeitige Auszahlung aufgeschobener Beträge ist nicht möglich.

6.2.2.4 Verbot von Absicherungsmaßnahmen gemäß § 8 InstitutsVergV

Risk Taker werden individualvertraglich verpflichtet, keinerlei Absicherungsmaßnahmen (bspw. Hedging) zu treffen und bestätigen dies durch Unterschrift auf ihren Dokumenten zur Zielvereinbarung und Zielerreichung.

6.2.3. Variable Vergütung der sonstigen Mitarbeiter

Für die nachgelagerten Ebenen finden Vergütungssysteme auf Basis betrieblicher Regelungen (insbesondere kollektivrechtliche) Anwendung. Details der variablen Vergütung sind darüber hinaus in einer Organisationsanweisung geregelt.

Die variable Vergütung der Mitarbeiter ergibt sich in Abhängigkeit von der Tätigkeit aus verschiedenen Bonussystemen.

Es gibt folgende Bonussysteme:

6.2.3.1. Bonussysteme Vertrieb

Die Bonussysteme für Vertriebspositionen sind in Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Bonuszahlungen berücksichtigen Unternehmensziele sowie die Team- und individuelle Ziele. Die Bonuszahlungen sind gedeckelt.

6.2.3.2. Bonussystem Hauptverwaltung Mönchengladbach und Frankfurt (MBO Bonus System)

In den Kontroll- und Supporteinheiten der SCB AG, welche die Abwicklung aller internen Geschäftsprozesse übernehmen, werden mit den Managern und Experten und einzelnen definierten Mitarbeitern individuelle Zielvereinbarungen auf Basis einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Der Vorstand legt jährlich einen Rahmen für die Ziele fest, innerhalb dessen die Zielvorgaben dann vom Vorgesetzten und Mitarbeiter vereinbart werden. Alle Risk Taker erhalten neben qualitativen und quantitativen Zielen auch Risikozielen, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie der SCB AG ableiten.

Der Schwerpunkt der Vergütung für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

Die Zielerreichung für Teilziele (maximale Zielerreichung) ist in den jeweiligen Bonusregelungen/Vorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr geregelt. Die Gesamtzielerreichung ist auf maximal 120% begrenzt.

6.2.3.3. Festsetzung Bonuspool

Der Vorstand legt vor Auszahlung der variablen Vergütung den Bonuspools für das vergangene Geschäftsjahr, analog dem unter 6.1.2.2 beschriebenen Prozess, für alle weiteren Mitarbeiter fest. Die Regelungen hierzu sind in einer Betriebsvereinbarung verankert.

6.2.3.4. Verbot von Absicherungsmaßnahmen

Mitarbeiter, die nicht in leitender Funktion tätig sind, sind nach kollektivrechtlichen Vereinbarungen verpflichtet, keine Absicherungsmaßnahmen zu treffen und unterschreiben eine individualvertragliche Verpflichtung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses.

7. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten

In den Kontrolleinheiten dürfen die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der zu kontrollierten Einheiten zuwiderlaufen. Dabei darf sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern aus den Kontrollbereichen und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmen, die Gefahr eines Interessenkonflikts wird so vermieden. Ergebnis- (Gewinn) Komponenten sind daher keine Bestandteile der Vergütungsparameter in den Kontrollbereichen.

Der Schwerpunkt der Vergütung in den Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

8. Obergrenze gemäß § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25a Abs. 5 KWG

Als Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gilt grundsätzlich gemäß § 25a Abs. 5 KWG ein Verhältnis von 1:1 für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter. Für den

Vorstandsvorsitzenden und ein weiteres variables Vergütungssystem wurde durch die Hauptversammlung ein Verhältnis von 1:2 genehmigt.

9. Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Überprüfung der regulatorischen Auszahlungsvoraussetzungen gemäß § 7 InstitutsVergV über alle Bonussysteme erfolgt vor Auszahlung der Boni bzw. der anstehenden Deferral-Anteile des jeweiligen Jahres.

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrages ist in der Risikotragfähigkeitsrechnung neben der angemessenen Eigenmittelausstattung, die die Kapitalplanung und Ertragslage berücksichtigt, auch die ökonomische Perspektive heranzuziehen. Ferner darf der Gesamtbetrag der zur Auszahlung festgesetzten variablen Vergütung die Liquiditätsausstattung der SCB AG nicht gefährden. Ebenso muss sichergestellt werden, dass die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG eingehalten werden. Zur Überprüfung der Anforderungen des § 7 InstitutsVergV wurde ein formalisierter, transparenter und nachvollziehbarer Prozess aufgesetzt.

Im Falle eines negativen Gesamterfolges des Instituts, bei fehlender Risikotragfähigkeit, durch z. B. Defizite in der Eigenmittel- oder Liquiditätsausstattung, oder bei Nichterfüllung sonstiger Vorgaben an das Institut zur Einhaltung der regulatorischen Anforderungen, insbesondere aus der Institutsvergütungsverordnung (insb. § 7 InstitutsVergV) kann die Auszahlung der variablen Vergütung bis auf null zu reduziert werden.

10. Malus- und Clawback-Regelung, Bedingungen

Die Zahlung der variablen jährlichen Vergütung sowie der zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile für Mitarbeiter und leitende Angestellte stehen unter der Voraussetzung, dass keine Malus- & Clawback-Tatbestände vorliegen. Die Überprüfung, ob etwaige Malus- und / oder Clawback-Tatbestände vorliegen, erfolgt durch eine „Working Group“, basierend auf lokalen regulatorischen Anforderungen und einem einheitlichen Konzernstandard. Die Vergütungsbeauftragte leitet die Sitzung und unterstützt beratend. Die Abfrage über eine Kenntnis etwaiger Sachverhalte erfolgt bei den Bereichen: People & Culture, Legal & Governance, Compliance, Risk Controlling, Internal Control, Accounting & Regulatory Information, Interne Revision (Audit) und Controlling. Die Ergebnisse der Sitzung werden anschließend protokolliert und dem Vorstand vorgelegt.

Für das Jahr 2024 wurden durch die „Working Group“ keine relevanten Tatbestände festgestellt, die zu einer nachträglichen Kürzung eines Bonus (für einen Malus oder Clawback) herangezogen werden mussten. Der Vorstand hat auf Basis der Empfehlung der Malus- und Clawback Working Group vor Auszahlung der variablen Vergütung (inklusive der aufgeschobenen Bestandteile), dass für das Geschäftsjahr 2024 keine Malus- und/oder Clawback Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

Eine vorzeitige Auszahlung der aufgeschobenen Beträge ist nicht möglich.

11. Externe Berater

Externe Berater wurden für die juristische Beratung der Abteilung Total Rewards & HR Analytics beauftragt und eingebunden. Die jährliche Risk Taker Analyse wird in Zusammenarbeit mit Kienbaum und einem juristischen Berater erstellt.

2. Teil: Kumulierte Vergütungsoffnenlegung der unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen sowie der Tochtergesellschaften – Qualitative Angaben

1. Einleitung

Die Offenlegungspflichten der SCB AG beziehen sich ebenfalls auf die unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen sowie auf die Tochtergesellschaften des Santander Konzerns in Deutschland.

Die nachfolgenden summarischen Ausführungen beziehen sich auf die Vergütung und Einhaltung der regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV der Mitarbeiter in den Beteiligungen und Tochtergesellschaften.

Die HCBE und die MCE sind keine bedeutenden Institute im Sinne des § 1 Abs. 3 c KWG, da die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd. EUR jeweils nicht überschritten wurde.

Für die Allane SE als Leasingunternehmen gelten die allgemeinen Anforderungen des KWG, insbesondere das Erfordernis angemessener, transparenter und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichteter Vergütungssysteme (§ 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG).

Die Tochtergesellschaften SCTS und SCOS sind keine Institute im Sinne der §§ 1 Abs. 1 InstitutsVergV iVm. § 1 Absatz 1b und § 53 Absatz 1 des KWG.

2. Risk Taker-Analyse

Aufgrund des § 25 a Abs. 5b KWG sind die HCBE und die MCE, als sogenannte CRR-Institute gemäß § 1 Absatz 3d KWG, verpflichtet eine eigene Risk Taker Analyse zu erstellen.

3. Vergütungsstrategie

Die HCBE, die MCE und die Allane erstellen eine eigene Vergütungsstrategie gemäß § 4 InstitutsVergV.

4. Vergütungssysteme

Vor dem Hintergrund, dass die für die SCTS, SCOS und Leasing identifizierten Risk Taker der Bank, bei der Bank angestellt sind, werden sämtliche regulatorische Anforderungen des besonderen Teils der InstitutsVergV auf die Vergütung angewendet.

Die HCBE, die MCE und die Allane haben eigene Vergütungsregelungen gem. §§ 20 ff InstitutsVergV für die über die Bank identifizierten Risk Taker implementiert.

Alle Beteiligungen haben eine Organisationsanweisung über die regulatorisch relevanten Prozesse erstellt.

5. Obergrenze gemäß § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25 a Abs.5 KWG

Alle Beteiligungen und Tochtergesellschaften beachten die in § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25 a Abs. 5 KWG definierten Obergrenzen.

6. Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV

Für die Tochtergesellschaften führt die SCB AG eine § 7 InstitutsVergV Prüfung durch.

Die HCBE, die MCE und die Allane erstellen jeweils vor Auszahlung der variablen Vergütung eine eigene § 7 InstitutsVergV -Prüfung.

7. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen

Die SCB AG führt die Malus- & Clawback-Prüfung für die Corporate Risk Taker jeweils vor der Auszahlung der variablen Vergütung über alle Beteiligungen und Tochtergesellschaften durch.

Die Beteiligungen führen darüber hinaus eine eigene Malus- & Clawback-Prüfung auf Level der jeweiligen Gesellschaft durch.

8. Verbot von Absicherungsmaßnahmen

Die SCB AG verpflichtet die relevanten Mitarbeiter mit Funktionen bei den Tochtergesellschaften, die bei der SCB AG angestellt sind, jeweils vor der Auszahlung der variablen Vergütung auf die Einhaltung der Anforderungen nach § 8 InstitutsVergV.

Die Beteiligungen verpflichten ihre relevanten Mitarbeiter darüber hinaus separat.

Mönchengladbach, im März 2025

3. Teil: Quantitative Angaben aller Gesellschaften

1. Angaben zur Vergütung von Mitarbeitern, Risk Takers und Vorstand

In diesem Abschnitt werden Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter sowie die Höhe und Aufteilung der Vergütung der Risk Taker und des Vorstandes für das Jahr 2024 gemäß den Anforderungen der DVO (EU) 2021/637 offengelegt.

Die Darstellung erfolgt anhand der Meldebögen EU:

- REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung
- REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)
- REM3 – Zurückbehaltene Vergütung
- REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr
- REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

Unter „sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung“ werden solche Risk Taker aufgeführt, die in ihrer Funktion direkt an ein Vorstandsmitglied berichten.

Die Offenlegungspflichten der SCB AG beziehen sich seit 2024 ebenfalls auf die unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen sowie auf die Tochtergesellschaften des Santander Konzerns in Deutschland.

Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2024		a	b	c	d	e	f	g	h	i
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder					
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen
1	Mitglieder (nach Köpfen)	35	18	53						
2	Mitarbeitende in FTE				0,00	1.859,91	0,00	1.319,02	270,13	1.177,64
3	Gesamtvergütung	210.167	7.408.618	7.618.785	0	157.347.552	0	101.249.622	27.859.159	66.077.712
4	Davon: feste Vergütung	208.167	5.527.758	5.735.925	0	124.862.747	0	93.256.712	23.021.817	62.745.595
5	Davon: variable Vergütung	2.000	1.880.860	1.882.860	0	32.484.806	0	7.992.910	4.837.342	3.332.117
6	Anzahl Empfänger variabler Vergütung (nach Köpfen)	6	18	24	0	2.118	0	626	265	1.279

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütun g	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	25	18	87	103
2		Feste Vergütung insgesamt	98.667	5.848.963	13.256.857	12.025.087
3		Davon: monetäre Vergütung	98.667	5.848.963	13.256.857	12.025.087
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-5x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütun g	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	25	18	87	103
10		Variable Vergütung insgesamt	0	1.793.103	4.358.486	3.393.668
11		Davon: monetäre Vergütung	0	1.051.427	3.675.151	3.364.210
12		Davon: zurück behalten	0	667.302	498.853	17.675
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	670.967	610.879	29.458
EU-14a		Davon: zurück behalten	0	402.580	366.528	17.675
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-14b		Davon: zurück behalten	0	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	70.709	72.456	0
EU-14y		Davon: zurück behalten	0	45.780	48.633	0
15		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
16		Davon: zurück behalten	0	0	0	0
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	98.667	7.642.066	17.615.343	15.418.755

Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantie variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
2	Gewährte garantie variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantie variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	4
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	1.308.933
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	537.000
9	Davon: zurück behalten	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	537.000
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	300.000

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditywirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	4.756.987	1.136.101	3.620.886	0	0	0	1.117.223	833.343
8	Monetäre Vergütung	2.517.974	548.969	1.969.005	0	0	0	533.595	0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	2.066.383	523.667	1.542.716	0	0	0	523.667	833.343
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditywirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Sonstige Instrumente	172.630	63.465	109.164	0	0	0	59.961	0
12	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	3.756.178	864.442	2.891.736	0	0	0	846.892	667.560
14	Monetäre Vergütung	1.896.038	415.479	1.480.559	0	0	0	405.729	0
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	1.750.007	398.696	1.351.312	0	0	0	398.696	667.560
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditywirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	110.133	50.268	59.865	0	0	0	42.468	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	149.028	29.852	119.176	0	0	0	29.852	27.181
20	Monetäre Vergütung	74.514	14.926	59.588	0	0	0	14.926	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	74.514	14.926	59.588	0	0	0	14.926	27.181
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditywirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Gesamtbetrag	8.662.193	2.030.395	6.631.798	0	0	0	1.993.967	1.528.084

Der Meldebogen EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr wird aus datenschutzrechtlichen Gründen (gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV Absatz 1 die in Art. 432 CRR genannten Grundsätze zur Wesentlichkeit der Informationen, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und zur Wahrung der Vertraulichkeit) nicht verwendet.

In der SCB AG hat/haben kein/e identifizierte/n Mitarbeiter eine Vergütung von mehr als einer Mio. gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR.

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										233
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	25	18	43							
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				0	14	0	36	18	19	
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				0	59	0	3	29	12	
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	98.667	7.642.066	4.025.200	0	14.025.679	0	6.750.757	6.884.279	5.373.382	
6 Davon: variable Vergütung	0	1.793.103	1.373.025	0	4.387.331	0	1.116.966	1.229.721	1.018.136	
7 Davon: feste Vergütung	98.667	5.848.963	2.652.175	0	9.638.349	0	5.633.791	5.654.558	4.355.247	

2. Ergänzende Angaben zur Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats erfolgt auf Basis eines Beschlusses der Hauptversammlung, der zuletzt vom 13. Juni 2023 gefasst und mit Wirkung zum 3. Quartal 2023 angepasst wurde. Danach gilt die folgende Regelung:

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe Aufsichtsratsvergütung in Höhe von 1.000,00 Euro pro Quartal. Der Anspruch entsteht in voller Höhe, wenn das Mitglied des Aufsichtsrates einen Tag im Quartal dem Gremium angehört. Die Auszahlung erfolgt am Ende des jeweiligen Quartals.

Mönchengladbach, im Juni 2025