

Offenlegungsbericht

der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2014

gemäß Art. 450 CRR i. V. m. §16 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV

Die Offenlegungspflichten der Santander Consumer Bank AG richten sich nach Art. 450 CRR i. V. m. §16 Abs. 1. Die Vorgaben des §16 Abs. 2 InstitutsVergV werden ebenso erfüllt.

Die Bank ist seit dem 1. Januar 2014 bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Die Bank hat eine Risikoanalyse gem. § 18 InstitutsVergV zur Identifizierung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat (sog. Risk Taker), vorgenommen. Hierbei sind externe Berater zur Unterstützung hinzugezogen worden. Es sind bankweit 112 Personen identifiziert worden, für die Finanzholding Gruppe, deren übergeordnetes Unternehmen die Bank ist, sind gruppenweit 117 Personen identifiziert worden.

1. Finanzholding-Gruppe

Zur Finanzholding-Gruppe deren übergeordnetes Unternehmen die Santander Consumer Bank AG ist, gehören die folgenden Unternehmen, die Gegenstand der Risikoanalyse waren:

- Santander Consumer Bank AG
- Santander Consumer Holding GmbH
Die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH sind Funktionsträger in der Santander Consumer Bank AG und somit Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse.
- Santander Consumer Leasing GmbH
Die Geschäftsleitung und die Funktionen der Santander Consumer Leasing GmbH werden durch Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG wahrgenommen, dieser Personenkreis ist bereits Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse.
- Santander Consumer Finance Benelux B.V., Niederlande
- Santander Consumer Bank GmbH, Österreich
- Santander Consumer Service GmbH, Österreich

2. Vergütungssysteme

Bezüglich der Vergütungssysteme für Risk Taker kann zwischen den Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, Risk Taker der nachgelagerten Führungsebene und anderen Risk Takern unterschieden werden.

Entsprechend dem deutschen Governance Modell ist der Aufsichtsrat für die Vorstandsvergütung zuständig, während der Vorstand die Verantwortung für die Vergütung der Mitarbeiter trägt.

Der Aufsichtsrat der Bank 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. Im Geschäftsjahr 2014 haben vier Ausschusssitzungen stattgefunden, die sich mit den Themen des § 25d Abs. 12 KWG befassen haben.

Der Aufsichtsrat hat sich in fünf Sitzungen mit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme befasst. Davon wurde in vier Sitzungen die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder behandelt und in einer Sitzung über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter informiert.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in 2014 überarbeitet und den Anforderungen der InstitutsVergV angepasst. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder lehnt sich in wesentlichen Grundzügen an das Vergütungssystem des Santander Konzerns für Executives an.

Die Bank hat im Februar 2014 einen Vergütungsbeauftragten und einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten ernannt.

2.1. Vorstand

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst folgendes Vergütungsbestandteile:

2.1.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung

Als feste Vergütung gilt Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 1 und 5 InstitutsVergV. Die Vorstandsmitglieder erhalten folgende feste Vergütungsbestandteile.

2.1.1.1. Jahresbruttogrundgehalt

Das Jahresbruttogrundgehalt wird einzelvertraglich mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart.

2.1.1.2. Altersversorgung

Es existieren verschiedene Altersversorgungssysteme. Die Vorstandsmitglieder nehmen jeweils nur an einem dieser Systeme teil. Ein Teil der Vorstandsmitglieder nimmt an einem Pensionsplan (Altersversorgungsregelung im Sinne des § 2 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV) teil. Der Pensionsplan wurde zum 31. März 2001 für Neueintritte geschlossen. Andere Vorstandsmitglieder erhalten einen festen Betrag, den sie zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung verwenden können. Sofern die Vorstandsmitglieder einen sog. Entsendungsvertrag mit dem Santander Konzern abgeschlossen haben, erhalten sie keine separate Altersversorgung durch die Bank.

2.1.1.3. Sonstige Leistungen der Gesellschaft (Dienstwagen, Versicherung)

Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen, zudem ist für den Personenkreis eine D&O Versicherung (unter Berücksichtigung des § 93 Abs. 2 AktG) abgeschlossen. Desweiteren besteht für die Vorstandsmitglieder eine Gruppenunfallversicherung.

2.1.2. Variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine variable Vergütung.

Um die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr zu berechnen, wird als Ausgangspunkt und zu Beginn jeden Geschäftsjahres der sog. Basis Bonus festgelegt. Die Berechnung des endgültigen Bonus erfolgt nach den festgelegten Vergütungsregeln für den Vorstand der Santander Consumer Bank AG. Die Vergütungsregeln beinhalten die Regelungen über das Zielvereinbarungssystem, die Bewertungssysteme und die Auszahlung der variablen Vergütung. Die Vergütungsregeln für den Vorstand werden durch den Aufsichtsrat unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und der jeweils gültigen „Compensation Policy“ des Santander Konzerns festgesetzt.

Der finale Bonus setzt sich aus dem Basis Bonus multipliziert mit der Zielerreichung, diese wiederum multipliziert mit dem Bonuspool zusammen. Folgendes Verfahren gilt für die Bestimmung des finalen Bonus:

2.1.2.1. Festlegung eines Basis Bonus

Zu Beginn eines Geschäftsjahres wird der Basis Bonus für das Vorstandsmitglied festgelegt.

2.1.2.2. Festlegung und Vereinbarung von Zielen

Zu Beginn eines Geschäftsjahres werden durch den Aufsichtsrat mit allen Vorstandsmitgliedern Zielvereinbarungen getroffen. Die Ziele berücksichtigen den Gesamterfolg der Bank, des jeweiligen Ressorts und den individuellen Erfolgsbeitrag jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes. Hierbei werden qualitative und quantitative Parameter berücksichtigt. Die Parameter sollen sich an der Strategie der Bank orientieren. Sofern im Rahmen gemeinschaftlicher Ziele für alle Vorstandsmitglieder gleichlaufende Parameter festgelegt werden, darf nicht die Gefahr eines Interessenskonfliktes für Kontrolleinheiten und von diesen kontrollierten Einheiten gegeben sein.

Es werden Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage vereinbart. Diese Ziele haben einen Anteil von 40% an den Gesamtzielen. Im Regelfall sollen diese Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage für alle Vorstandsmitglieder gleich sein. Die Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage werden für einen Drei-Jahres-Zeitraum festgelegt und nach Ablauf dieser drei Jahre gemessen.

2.1.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung festgelegt.

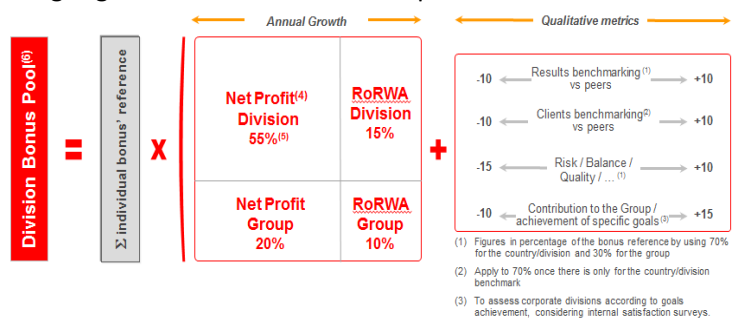
2.1.2.4. Bonuspool

Gleichzeitig mit der Zielerreichung wird jährlich ein Bonuspool für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Bonuspool (Angabe in %) limitiert den finalen Bonus. Dieser Bonuspool setzt sich wie folgt zusammen:

- 55% Profit after Tax SC Bank (prozentuale Zielerreichung gemessen am Vorjahreswert)
- 15% RoRWA SC Bank (prozentuale Zielerreichung gemessen am Budget für das Geschäftsjahr und gewichtet um den Profit after Tax für das jeweilige Jahr:
(RoRWA 2014 : RoRWA 2014Budget) x (PaT2014:PaT2013)
- 20% Ordinary Attributed Net Profit Santander Konzern (prozentuale Zielerreichung gemessen am Vorjahreswert)
- 10% RoRWA Santander Konzern (gemessen wie unter 2))

Der Bonuspool kann bei Vorliegen bestimmter qualitativer Kriterien um zehn Prozentpunkte erhöht oder abgesenkt werden.

Der Bonuspool berücksichtigt durch die Verknüpfung mit dem Vorjahresergebnis und die risikogewichteten Parameter ein nachhaltiges Wachstum, welches sich auch an der tatsächlichen Ertragslage des Unternehmens und qualitativen Größen orientiert.



2.1.2.5. Limitierung

Der Bonuspool ist auf 150% des Vorjahresbonuspools begrenzt. Sollte der Profit after Tax der Bank weniger als 50% des Vorjahres betragen kann –nach Entscheidung des Aufsichtsrates und abweichend von der beschriebenen Formel- der Bonuspool für das Geschäftsjahr 0% betragen.

2.1.2.6. Finaler Bonus

Der finale Bonus berechnet sich nach der individuellen Zielerreichung der einzelnen MBO Ziele und dem festgelegten Bonuspool. Der Aufsichtsrat legt den finalen Bonus fest und teilt diesen dem jeweiligen Vorstandsmitglied mit.

2.1.2.7. Auszahlung

Nach Festlegung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den Vorgaben des § 20 InstitutsVergV ausbezahlt. Für die Vorstandsmitglieder findet hierbei das System der aufgeschobenen Vergütung Anwendung, welches der gesamte Santander Konzern anwendet.

Für die Vorstandsmitglieder werden 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt.

Von dem jeweils auszahlenden Betrag werden 50% sofort in bar ausbezahlt (Zeitpunkt der Bonuszahlung). Für die anderen 50% werden dem Vorstandsmitglied Aktien der Banco Santander S.A. in ein Depot gebucht. Über diese Aktien kann das Vorstandsmitglied erst nach einer Haltefrist von einem Jahr verfügen. Anfallende Dividenden werden bei Verfügbarkeit der Aktien gezahlt.

Die aufgeschobenen Beträge werden nach einem Standardindex (1-Jahres-Euribor, Banco de Espana zum Zeitpunkt der jeweiligen Bonuszahlung) verzinst und jährlich mit der variablen Vergütung ausbezahlt. Die Anzahl der eingebuchten Aktien wird auf Basis der aufgeschobenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses jährlich bestimmt. Der jeweilige Aktienkurs wird dabei durch ein Gremium des Konzerns festgelegt.

Die Vorstandsmitglieder versichern, dass sie keinerlei Absicherungsmaßnahmen (bspw. Hedging) unternehmen.

2.1.2.8. Bedingungen und Malus Regelung

Die Zahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile steht unter dem Vorbehalt, dass die bestimmte durch den Aufsichtsrat festgelegte Voraussetzungen nicht eintreten.

Unter keinen Umständen ist ein vorzeitiger Erhalt des aufgeschobenen Betrags möglich.

2.1.2.9. Long Term Incentives

Die Vorstandsmitglieder haben Ansprüche aus einem sog. Long Term Incentive (LTI) Programm der Banco Santander S.A. Der Anspruch wird entsprechend der Erfüllung der Voraussetzungen festgelegt und sodann in Aktien ausbezahlt. Es erfolgt eine Aufschiebung der Zahlung zu 100% und über einen Zeitraum von drei Jahren.

2.2. Risk Taker der nachgelagerten Führungseben

Für die Mitarbeiter der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene findet einzelvertraglich die Compensation Policy des Santander Konzerns Anwendung. Es sind abweichend zu den o.g. Ausführungen keine Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage festgelegt. Für den Personenkreis, der eine Bonuszahlung von weniger als 50.000 Euro (gem. § 18 Abs. 1 InstitutsVergV) finden die Regelungen zur aufschiebenden Vergütung keine Anwendung.

2.3. Risk Taker: sonstige Mitarbeiter

Für die nachgelagerten Ebenen finden Vergütungssysteme auf Basis betrieblicher Regelungen Anwendung. Die variable Vergütung der Mitarbeiter ergibt sich in Abhängigkeit von der Tätigkeit aus verschiedenen Bonussystemen. Folgende Kategorien existieren:

2.3.1. Vertriebspositionen mit Führungsverantwortung

Die Bonussysteme für Vertriebspositionen mit Führungsverantwortung sind in Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Bonuszahlungen berücksichtigen das Unternehmensziel und die individuelle Leistung (bis zu fünf frei definierbare Einzelziele). Die Bonuszahlungen sind gedeckelt.

2.3.2. MBO System

An sonstigen Bonussystemen existieren mit einem bestimmten Mitarbeiterkreis mit Führungsverantwortung abgeschlossene Zielvereinbarungen (MBO), die jährlich neu mit den Mitarbeitern vereinbart werden.

Die Bonuszahlungen sind gedeckelt (120% des Basisbonus). Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarenden Ziele.

3. Kriterien

Als mögliche Ziele kommen verschiedene bankweite, ressortbezogene oder individuelle Kriterien in Betracht. Die Ziele werden jährlich neu festgelegt und vom Vorstand auf die Mitarbeiter heruntergebrochen. Wesentliche Kriterien für das Geschäftsjahr 2014 sind u.a.: Ergebnisbezogene und risikogewichtete Ziele (Profit, RoRWA), Teammanagement, Kosteneinsparungen, Einhaltung von Risikokennziffern, Kriterien zur Einhaltung von Compliance Vorgaben und Revisionsergebnisse.

4. Obergrenze

Als Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gilt grundsätzlich gem. § 25a Abs. 5 KWG bankweit ein Verhältnis von 1:1 für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter. Für den Vorstandsvorsitzenden und zwei variable Vergütungssysteme wurde durch die Hauptversammlung ein Verhältnis von 1:2 genehmigt.

5. Bonuspoolberechnung

Die Festsetzung des Bonuspools erfolgt auf Basis der zu erwartenden Bonuszahlungen nach Festlegung der jeweiligen Zielerreichung. Die Festsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährige Kapitalplanung sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Bank. Der verfügbare Bonuspool wird vom Vorstand festgestellt.

6. Offenlegung von Vergütungskennziffern gem. Art. 450 CRR i.V.m. §16 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV

Die Zahlenangaben in diesem Berichtsteil beinhalten die Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG inkl. der Zweigniederlassung Santander Bank sowie die Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH.

Methodik: Der Bericht enthält grundsätzlich die im Geschäftsjahr 2014 zugeflossenen Bezüge.

6.1. Übersicht der Gesamtvergütung aller Mitarbeiter

Die Zahlenangaben in diesem Berichtsteil beinhalten die Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG inkl. der Zweigniederlassung Santander Bank sowie die 11 Mitarbeiter der Santander Consumer Holding GmbH. In den Zahlen ist auch die Vergütung der Geschäftsleitung enthalten.

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2014 Total
Gesamtvergütung	152,8	29,3	30,1	212,1
davon Fixe Vergütung	138,1	27,6	27,1	192,7
davon Variable Vergütung	14,7	1,7	3,0	19,4
Anzahl von Angestellten	2.941	520	525	3.986

6.2. Offenlegung von Vergütungskennziffern für den Vorstand

Die acht Geschäftsleiter erhielten in 2014 folgende Vergütung:

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2014 Total
Gesamtvergütung	3,3	2,6	-,-	5,9
davon Fixe Vergütung	2,1	1,8	-,-	3,9
davon Variable Vergütung	1,2	0,8	-,-	2,0
Anzahl Geschäftsleiter	4	4	-	8
Variable Vergütung	0,9	0,8	-,-	1,7
davon unmittelbar ausgezahlt	-,-	0,3	-,-	0,3
davon in einem Deferred-Modell:	0,875	0,511	-,-	1,386
Upfront Awards	0,350	0,204	-,-	0,555
davon in Aktien	0,175	0,102	-,-	0,277
Deferred Awards	0,525	0,307	-,-	0,832
davon in Aktien	0,263	0,153	-,-	0,416
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	0,525	0,307	-,-	0,832
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	0,311	-,-	-,-	0,311
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
Anzahl der Begünstigten	-	-	-	-

6.3. Offenlegung von Vergütungskennziffern für die 1. Berichtsebene unter dem Vorstand

Auf der erste Berichtsebene unterhalb des Vorstandes wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 53 Mitarbeiter identifiziert. Es erfolgten im Geschäftsjahr 2014 folgende Vergütungen:

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2014 Total
Gesamtvergütung	5,3	2,4	2,1	9,8
davon Fixe Vergütung	4,2	1,9	1,7	7,8
davon Variable Vergütung	1,1	0,5	0,4	2,0
<i>Anzahl DIRREDS</i>	27	12	14	53
Variable Vergütung	1,1	0,5	0,4	2,0
davon unmittelbar ausgezahlt	0,6	0,3	0,4	1,3
davon in einem Deferred-Modell:	0,466	0,193	-,-	0,659
Upfront Awards	0,187	0,077	-,-	0,264
davon in Aktien	0,093	0,039	-,-	0,132
Deferred Awards	0,280	0,166	-,-	0,395
davon in Aktien	0,140	0,058	-,-	0,198
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	0,466	0,193	-,-	0,659
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-	-	-	-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-	-	-	-

6.4. Offenlegung von Vergütungskennziffern für Regulated Employees

Die Bank hat aufgrund der Einordnung als bedeutendes Institut im Jahr 2014 erstmals einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt um Regulated Employees (Risk Taker) gemäß den neuen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung zu ermitteln. Auf Grundlage dieses Ansatzes wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 112 Mitarbeiter als Risk Taker ermittelt. In der Übersicht der Risk Taker sind die Geschäftsleiter und die erste Berichtsebene enthalten.

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2014 Total
Gesamtvergütung	11,8	8,2	2,1	22,1
davon Fixe Vergütung	9,0	6,7	1,8	17,5
davon Variable Vergütung	2,8	1,6	0,3	4,7
<i>Anzahl Regulated Employees</i>	53	45	14	112
Variable Vergütung	2,5	1,6	0,3	4,4
davon unmittelbar ausgezahlt				
davon in einem Deferred-Modell:				
Upfront Awards	0,537	0,281	-,-	0,818
davon in Aktien	0,268	0,141	-,-	0,409
Deferred Awards	0,805	0,422	-,-	1,227
davon in Aktien	0,402	0,211	-,-	0,614
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1,342	0,704	-,-	2,045
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	0,311	-,-	-,-	0,311
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0,3	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	1	-	-	-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-	-	-	-

6.5. Angaben gem. Art. 450 CRR Abs. 1 lit. i)

Im Jahr 2014 erhielt eine Person eine Vergütung zwischen 1 Mio. und 1,5 Mio. EUR.

6.6. Datenmaterial

Im Bericht wurden grundsätzlich die im Geschäftsjahr 2014 dem Mitarbeiter gewährten Vergütungen gem. § 2 InstitutsVergV berücksichtigt (Zuflussprinzip).

Davon abweichend wurde für die Angaben hinsichtlich der aufgeschobenen Vergütung die einzelvertraglichen Daten der Begünstigten erhoben und ausgewertet. Die Zeile „davon unmittelbar ausgezahlt“ wurde im Anschluss dann im Differenzverfahren ermittelt.

Die Angaben zur zurückbehaltenen Vergütung beziehen sich auf sämtliche offene Deferral-Beträge der Vorjahre.

Mönchengladbach im Mai 2015