

## Offenlegungsbericht

### der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2015 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 131 Personen identifiziert worden, für die Finanzholding Gruppe, deren übergeordnetes Unternehmen die Bank ist, sind gruppenweit 158 Personen identifiziert worden.

#### 1. Finanzholding-Gruppe

Zur Finanzholding-Gruppe deren übergeordnetes Unternehmen die Santander Consumer Bank AG ist, gehörten im Geschäftsjahr 2015 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 (bis zum 04.11.2015)
- Santander Consumer Bank GmbH, Österreich (bis zum 04.11.2015)
- Santander Consumer Service GmbH, Österreich (bis zum 04.11.2015)

#### 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. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Jahr 2015 siebenmal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

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

## **2.1. Vorstand**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder lehnt sich in wesentlichen Grundzügen an das Vergütungssystem des Santander Konzerns für Executives an und 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. Des Weiteren 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.

#### 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.

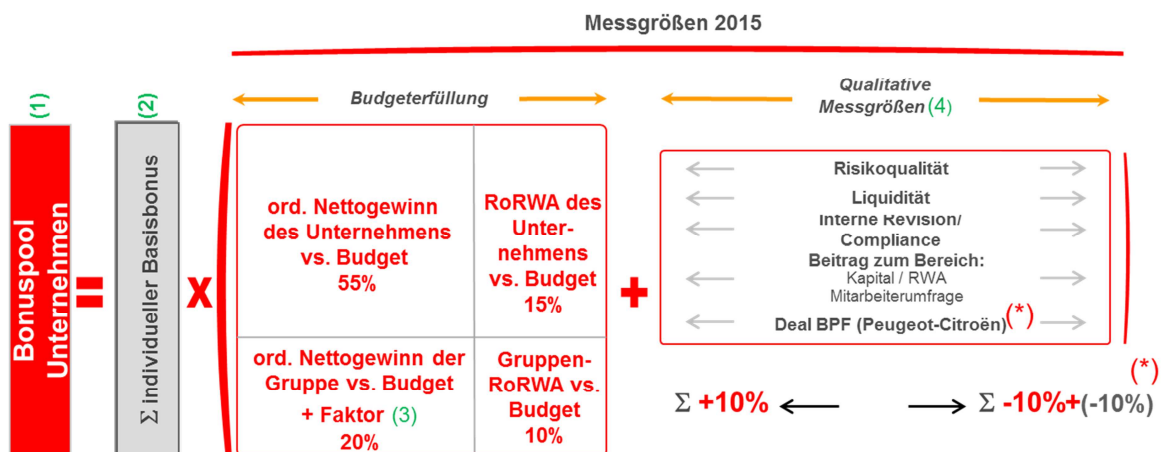
#### 2.1.2.4. Bonuspool

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% ord. Nettogewinn des Unternehmens vs. Budget
- 20% ord. Nettogewinn der Gruppe vs. Budget + Faktor
- 15% RoRWA des Unternehmens vs. Budget
- 10% Gruppen- RoRWA vs. Budget

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 individuellen Basisbonus begrenzt.

Weiter gelten folgende Grundsätze:

- Ist der ordentliche Nettogewinn der Gruppe / Abteilung / Gesellschaft negativ, dann ist der Bonuspool gleich 0.
- Ist der ordentliche Nettogewinn der Gruppe / Abteilung / Gesellschaft niedriger als 50% des entsprechenden Wertes für 2014, dann kann der Bonuspool nicht über 50% liegen.
- Eine Unternehmensumstrukturierung der Holding, die Österreich, die Niederlande oder Ungarn betrifft, wird keinen Einfluss auf den Bonuspool in Deutschland haben.

#### 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. Der Aufsichtsrat hat vor Auszahlung der „Deferral“ Anteile beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2015 keine Malus Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

#### 2.1.2.9. Long Term Incentives

Die Vorstandsmitglieder haben Ansprüche aus einem sog. Long Term Incentive (LTI) Programm der Banco Santander S.A. , in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Basis- Bonus. 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.

## Offenlegung von Vergütungskennziffern nach Artikel 450 CRR i.V.m. §16 Abs. 2 InstitutsVergV

Methodik:

Der Bericht enthält grundsätzlich die für das Geschäftsjahr erdiente Vergütung.

### 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	2015 Gesamt
Gesamtvergütung	165,9	35,1	26,0	227,1
davon Fixe Vergütung	147,4	32,8	25,0	205,3
davon Variable Vergütung	18,5	2,3	1,0	21,8
Anzahl von Angestellten	2.973	580	550	4.103

## 2. Offenlegung von Vergütungskennziffern für den Vorstand

Die acht Geschäftsleiter erhielten für 2015 folgende Vergütung:

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2015 Gesamt
Gesamtvergütung	4,2	2,4	-,-	6,5
davon Fixe Vergütung	2,2	1,5	-,-	3,7
davon Variable Vergütung	2,0	0,8	-,-	2,8
<i>Anzahl Geschäftsleiter</i>	4	4	-,-	8
Variable Vergütung	2,0	0,8	-,-	2,8
davon unmittelbar ausgezahlt	0,0	0,0	-,-	0,0
<b>davon in einem Deferred-Modell:</b>				
Upfront Awards	1,0	0,3	-,-	1,3
davon in Aktien	0,4	0,2	-,-	0,5
Deferred Awards	1,1	0,5	-,-	1,6
davon in Aktien	0,7	0,3	-,-	1,0
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1,1	0,5	-,-	1,5
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	0,3	0,0	-,-	0,3
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-

### 3. Offenlegung von Vergütungskennziffern für die 1. Berichtsebene unter dem Vorstand

Auf der ersten Berichtsebene unterhalb des Vorstandes (DIRREDS) wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 43 Mitarbeiter identifiziert. Es erfolgten für das Geschäftsjahr 2015 folgende Vergütungen:

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2015 Gesamt
Gesamtvergütung	4,9	2,6	1,8	9,3
davon Fixe Vergütung	3,7	2,0	1,5	7,3
davon Variable Vergütung	1,2	0,6	0,2	2,0
<i>Anzahl DIRREDS</i>	20	12	11	43
Variable Vergütung	1,2	0,6	0,2	2,0
davon unmittelbar ausgezahlt	0,1	0,1	0,0	0,1
<b>davon in einem Deferred-Modell:</b>				
Upfront Awards	0,7	0,4	0,2	1,3
davon in Aktien	0,1	0,0	0,0	0,1
Deferred Awards	0,4	0,2	0,0	0,6
davon in Aktien	0,2	0,1	0,0	0,3
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	0,3	0,1	0,0	0,4
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	0,0	0,0	0,0	0,1
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-



#### 4. Offenlegung von Vergütungskennziffern für Regulated Employees

Die Bank hat aufgrund der Einordnung als bedeutendes Institut im Jahr 2015 erstmals einen strukturierten und umfassenden Ansatz entwickelt um Regulated Employees (Risktaker) gemäß den neuen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung zu ermitteln. Auf Grundlage dieses Ansatzes wurden für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland 140 Mitarbeiter als Regulated Employees ermittelt. In der Übersicht der Regulated Employees sind die Geschäftsleiter und die erste Berichtsebene enthalten.

in Mio. EUR	Markt	Kontrolle	Support	2015 Gesamt
Gesamtvergütung	15,4	8,7	2,9	27,1
davon Fixe Vergütung	11,0	7,0	2,5	20,5
davon Variable Vergütung	4,4	1,7	0,4	6,6
<i>Anzahl Regulated Employees</i>	69	52	19	140
Variable Vergütung	4,4	1,7	0,4	6,6
davon unmittelbar ausgezahlt	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>davon in einem Deferred-Modell:</b>				
Upfront Awards	2,9	1,0	0,4	4,3
davon in Aktien	0,5	0,2	0,0	0,7
Deferred Awards	1,5	0,7	0,0	2,3
davon in Aktien	0,9	0,4	0,0	1,4
davon Awards in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1,4	0,6	0,0	2,1
Zurückbehaltene Vergütung, Gewährt/Ausbezahlt	0,4	0,1	0,0	0,5
Zurückbehaltene Vergütung, Gekürzt	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-
Zahlungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses	-,-	-,-	-,-	-,-
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	-,-	-,-	-,-	-,-

## **5. Angaben gem. Art. 450 CRR Abs. 1 lit. i)**

Im Jahr 2015 erhielt 1 Person eine Vergütung zwischen 1 Mio. und 1,5 Mio. EUR.

## **6. Datenmaterial**

Im Bericht wurden die dem Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2015 gewährten Vergütungen gem. § 2 InstitutsVergV berücksichtigt.

Bei der Darstellung „in Mio.“ kann es innerhalb der Zeilen bzw. Spalten zu Rundungsdifferenzen kommen.

Die Zeile „davon unmittelbar ausgezahlt“ wurde im Differenzverfahren ermittelt.

Die Angaben zur zurückbehaltenen Vergütung beziehen sich auf sämtliche offene Deferral-Beträge der Vorjahre; diese sind in den Vergütungsangaben für das Geschäftsjahr 2015 nicht enthalten.

Mönchengladbach im März 2016