

Offenlegungsbericht

der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2017

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 und 2 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV).

Die Bank ist seit dem 1. Januar 2014 bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd. überschritten hat.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die Vergütung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Santander Consumer Bank AG hat (sogenannte Risk Taker) sowie auf die 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 dem Aufsichtsrat das Recht ein, jederzeit Auskünfte zu den Vergütungssystemen der Mitarbeiter zu verlangen.

1. Finanzholding-Gruppe

Zur Finanzholding-Gruppe, deren übergeordnetes Unternehmen die Santander Consumer Bank AG ist, gehörten im Geschäftsjahr 2017 die folgenden Unternehmen, die im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis berücksichtigt werden:

- 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.
- PSA Bank Deutschland GmbH (seit dem 01.07.2016)

Die Santander Consumer Leasing GmbH und die PSA Bank Deutschland GmbH erstellen jeweils einen separaten Offenlegungsbericht.

2. Risk Taker Analyse

Die Bank erstellt jährlich eine Risikoanalyse gem. § 18 InstitutsVergV zur Identifizierung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat (sog. Risk Taker). Hierbei sind externe Berater zur Unterstützung hinzugezogen worden. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Risikoanalyse sind bankweit 212 Personen identifiziert worden. Auf Ebene der Finanzholding-Gruppe hat die Bank zum Zeitpunkt der Durchführung der Risikoanalyse 214 Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert. Die jährliche Risk Taker Analyse wird vom Vorstand beschlossen und die betroffenen Mitarbeiter individuell informiert.

Darüber hinaus wird bei jeder Neueinstellung oder Tätigkeitswechseln auch unterjährig geprüft, ob ein Mitarbeiter als Risk Taker zu identifizieren ist.

3. Vergütungsstrategie

Die Santander Consumer Bank AG hat am 18. Dezember 2017 eine neue Vergütungsstrategie beschlossen. Diese basiert auf der ebenfalls im Dezember 2017 verabschiedeten Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie 2018 hat die Bank Folgendes festgelegt:

- Die Vergütungsstrategie der Bank ist auf die Erreichung der in der Geschäftsstrategie und Risikostrategie der Bank verfolgten Ziele ausgerichtet und unterstützt unseren Ansatz den Menschen zu helfen und unser Geschäft wachsen zu lassen. Um dies auf eine erfolgreich und effizient Weise zu erreichen, werden wir neben den lokalen Ziele der Santander Consumer Bank, die Ziele seitens SCF sowie der Santander Gruppe bestmöglich berücksichtigen.
- Die Vergütungssysteme sollen im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung der Bank stehen. Darüber hinaus sollen sie die Gewinnung und Bindung von geeigneten und motivierten Mitarbeitern über alle Funktionsbereiche hinweg sicherstellen und fördern und den Mitarbeitern gleichfalls motivierende und herausfordernde Ziele setzen. Die Vergütungssysteme sollen die positive Entwicklung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden Ertrags- und Ergebnissituation der Bank unterstützen. Die Vergütungssysteme sollen zudem die Interessen der Anteilseigner an einer langfristig orientierten Wertentwicklung der Bank berücksichtigen.
Die Vergütungssysteme der Bank sollen sicherstellen, dass die Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen durch die Mitarbeiter vermieden wird. Sie stehen hierfür im Einklang mit einem vorausschauenden und umsichtigen Risikomanagement bzw. einer angemessenen Risikokultur. Zur Unterstützung der Risikostrategie werden die Vergütungssysteme an die Risikoneigung der Bank angepasst. Die Erreichung der Geschäftsziele erfolgt nur im Rahmen der durch den Vorstand genehmigten Risikotoleranzen.
- Neu aufgenommen worden ist für 2018 die Umsetzung der Unternehmenskultur „einfach, persönlich und fair“. Einfach, persönlich und fair verkörpert, wie alle Mitarbeiter denken und handeln sollen und zeigt, was Kunden von der Bank erwarten können.

- Darüber hinaus wurde die weitere Umsetzung der Gewichtung der Ziele (40% How-Ziele und 60% What-Ziele) für Führungskräfte verankert.

Aufgrund der umfassenden organisatorischen Veränderungen durch das Projekt One ab 2018, wird nach Umsetzung geprüft, ob etwaige Anpassungen des Vergütungssystems erforderlich sind.

Die PSA Bank Deutschland hat eine eigene Vergütungsstrategie verabschiedet.

4. Vergütungskontrollausschuss

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 2017 dreimal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

5. Vergütungssysteme

Die Bank unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, für Risk Taker auf der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene und anderen Risk Takern auf Mitarbeiterenebene.

5.1. Vorstand

Entsprechend dem deutschen Governance Modell ist der Aufsichtsrat für die Vorstandsvergütung zuständig, diese lehnt sich in wesentlichen Grundzügen an das Vergütungssystem des Santander Konzerns für Executives an und umfasst folgende Vergütungsbestandteile:

5.1.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten folgende feste Vergütungsbestandteile.

5.1.1.1. Jahresbruttogrundgehalt

Das Jahresbruttogrundgehalt wird einzelvertraglich mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart.

5.1.1.2. 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.

5.1.1.3. 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.

5.1.2. Variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine variable Vergütung (Bonus).

Um die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr zu berechnen, wird als Ausgangspunkt und zu Beginn jeden Geschäftsjahres der sog. Base Incentive 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, die Zusammensetzung des Bonuspools und die Auszahlung der variablen Vergütung. Die Vergütungsregeln für den Vorstand werden durch den Aufsichtsrat unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und den jeweils gültigen remuneration policies des Santander Konzerns festgesetzt.

5.1.2.1. Festlegung eines Basis Bonus

Zu Beginn eines Geschäftsjahres wird der Basis Bonus (Base Incentive) für das Vorstandsmitglied festgelegt.

5.1.2.2. 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 orientieren sich an der Strategie der Bank. 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 auch 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.

5.1.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung festgelegt.

5.1.2.4. Bonuspool

Gleichzeitig mit der Zielerreichung wird jährlich vom Aufsichtsrat ein Bonuspool für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Der Ansatz zur Bestimmung des Bonuspools für das Jahr 2017 umfasst folgende Komponenten:

a. Quantitative und qualitative Kennzahlen

Die quantitativen und qualitativen Kennzahlen werden im Verhältnis zu den Jahreszielen einschließlich der Kapital- und Risikoanpassung und unter Berücksichtigung von zwei Kompassquadranten (Kunden und Shareholder) gemessen.

b. Gruppenmultiplikator

Es wird weiter ein Gruppenmultiplikator angewendet, um die Konzernentwicklung auch im Länderergebnis widerzugeben.

c. Außergewöhnliche Anpassungen

Sofern erforderlich kann zum Jahresende eine außergewöhnlichen Anpassung erfolgen, um unerwartete Faktoren abzudecken. Dies können auch Anpassungen aufgrund von Kontrollfehlern, unzureichender aufsichtsrechtlicher Beurteilung oder großen Risikoereignissen sein, die nicht von den qualitativen Bewertungen abgedeckt wurden.

5.1.2.5. Finaler Bonus

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

5.1.2.6. Auszahlung

Nach Festlegung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den regulatorischen Vorgaben 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 gestreckt.

Ab der Bemessungsperiode 2018 beläuft sich der Zeitraum, über den die Vergütung gestreckt ausgezahlt wird, auf fünf Jahre.

Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag dem Vorstandsmitglied 20% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Weitere 20% werden dem Vorstandsmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist sofort ausbezahlt. Weitere 30% der variablen Vergütung werden ab der Bemessungsperiode 2018 zu je einem Fünftel mit den Bonusgehaltszahlungen der kommenden fünf Jahre ausbezahlt. Die verbliebenen 30% werden dem Vorstandsmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist, ebenso gestreckt über die kommenden fünf Jahre, ausbezahlt. Diese Aktien werden dem Vorstandsmitglied zu je einem Fünftel mit den jeweiligen Bonusgehaltszahlungen der kommenden fünf Jahre übertragen. 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.

5.1.2.7. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV

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

5.1.2.8. Bedingungen, Malus-Regelung und Clawback-Regelung

Die Zahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile steht unter dem Vorbehalt, dass 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 2017 keine Malus-Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

Für die variable Vergütung für das Jahr 2017 wurde für die Vorstandsmitglieder erstmals eine Clawback-Regelung eingeführt.

5.2. Allgemeines zur Vergütung der Risk Taker

Der Vorstand ist zuständig für die Vergütung der Mitarbeiter. Die Gestaltung der Vergütungsstrukturen, -inhalte und -prozesse wird vom Bereich Human Resources vorgeschlagen und vom Vorstand verabschiedet. Die Vergütung für Mitarbeiter ist entweder individualvertraglich, kollektivrechtlich oder tarifvertraglich geregelt. Details der variablen Vergütung sind darüber hinaus in einer Organisationsanweisung geregelt. Diese wurde 2017 aufgrund der Neuregelungen der InstitutsVergV überarbeitet, so wurden u.a. die Anforderungen aus § 5 InstitutsVergV umgesetzt.

Die Vergütungssysteme werden jährlich auf Angemessenheit überprüft und nach Zustimmung des Vorstandes ggf. angepasst. In 2017 wurden die Vergütungssysteme auf Mitarbeitererebene darüber hinaus weiter zusammengefasst (mit dem Ziel weniger Bonussysteme zu haben) und es wurden und werden die neuen Anforderungen aus der InstitutsVergV vom 4. August 2017 umgesetzt.

Die Vergütungsgestaltung sowie die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben werden durch die maßgeblichen Gremien und Einheiten überwacht, die das Vergütungskontrollsystem der Bank bilden. Dieses setzt sich insbesondere zusammen aus dem Vergütungskontrollausschuss, dem Vergütungsbeauftragten, dem Malus-Komitee und den Kontrolleinheiten.

Die Bank hat einen Vergütungsbeauftragten und einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten ernannt.

5.3. Risk Taker der nachgelagerten Führungsebene

Für die Mitarbeiter der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene werden die Bonuszusagen und die oben genannten Auszahlungsgrundsätze des Santander Konzerns einzelvertraglich vereinbart. Für die Bemessungsperioden ab 2018 wurde der Zeitraum des Deferrals auf fünf Jahre festgesetzt.

Der Anspruch auf die einzelnen Jahresscheiben der Höhe nach entsteht in Abhängigkeit von der Prüfung der Auszahlungsvoraussetzungen in Form einer Malus- und Clawback-Prüfung.

Eine vorzeitige Auszahlung aufgeschobener Beträge ist nicht möglich.

Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarenden Ziele. Der Vorstand der Santander Consumer Bank AG legt jährlich einen Rahmen (Vergütungsparameter) für die zu vereinbarenden Ziele fest. Hierbei werden qualitative und quantitative Parameter berücksichtigt. Die Parameter orientieren sich an der Strategie der Bank.

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) zukommt, finden die Regelungen zur aufschiebenden Vergütung keine Anwendung.

Die Bonuszahlungen sind gedeckelt (120% des Basis Bonus).

Der Schwerpunkt der Vergütung für Leiter von Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

5.3.1. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV

Mitarbeiter auf der dem Vorstand nachgelagerten Ebene werden individualvertraglich verpflichtet, keinerlei Absicherungsmaßnahmen (bspw. Hedging) zu unternehmen. Dieses geschieht jährlich vor Auszahlung der variablen Vergütung.

5.4. Risk Taker: sonstige Mitarbeiter

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

5.4.1. Vertriebsbonussystem

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

5.4.2. Bonus System

In den Kontroll- und Supporteinheiten der Bank, welche die Abwicklung aller internen Geschäftsprozesse der Bank übernehmen, werden mit den Mitarbeitern individuellen Zielvereinbarungen abgeschlossen. Gemäß der Betriebsvereinbarung hierzu werden die Ziele frei mit den Mitarbeitern vereinbart. Der Vorstand der Santander Consumer Bank AG legt jährlich einen Rahmen für die Ziele fest, innerhalb dessen die Zielvorgaben dann vom Vorgesetzten und dem Mitarbeiter vereinbart werden.

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

Alle Risk Taker erhalten qualitative und quantitative Ziele, die sich aus der Strategie der Bank ableiten.

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

5.4.3. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV

Mitarbeiter, die nicht in leitender Funktion tätig sind, sind kollektivrechtlich gehalten, keine Absicherungsmaßnahmen zu betreiben. Eine individualvertragliche Verpflichtung erfolgt darüber hinaus im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses.

6. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten

In den Kontrolleinheiten dürfen die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten 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 und gleichzeitig die Gefahr eines Interessenkonfliktes bestehen. Ergebnis- (Gewinn) Komponenten sind daher keine Bestandteile der Vergütungsparameter in den Kontrollbereichen.

7. Obergrenze § 6 InstitutsVergV iVm. § 25a Abs. 5 KWG

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.

8. Bonuspoolberechnung/Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gem. § 7 InstitutsVergV

Die Festsetzung des Bonuspools und die Überprüfung der regulatorischen Auszahlungsvoraussetzungen gemäß § 7 InstitutsVergV für die Mitarbeiter erfolgt durch den Vorstand der Santander Consumer Bank AG auf Basis der zu erwartenden Bonuszahlungen nach Festlegung der jeweiligen Zielerreichung.

Bei der Festsetzung des Bonuspools ist neben der angemessenen Eigenmittelausstattung auch die ökonomische Perspektive heranzuziehen, die die Risikotragfähigkeit, Kapitalplanung und Ertragslage berücksichtigt. Ferner darf der Gesamtbetrag der zur Auszahlung festgesetzten variablen Vergütung die Liquiditätsausstattung der Bank nicht gefährden. Auch 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. Dieser wurde vor Auszahlung der variablen Vergütung aus 2017 aufgrund der neuen Anforderungen der InstitutsVergV überarbeitet und angewendet.

Der Vorstand ist, etwa im Falle eines negativen Gesamterfolges des Instituts, bei fehlender Risikotragfähigkeit, bei Defiziten in der Eigenmittel- oder Liquiditätsausstattung oder bei Nichterfüllung sonstiger Vorgaben an das Institut zur Einhaltung der regulatorischen Anforderungen insbesondere aus der Institutsvergütungsverordnung (insb. § 7 IVV) befugt, die Auszahlung bis auf null zu reduzieren.

9. Bedingungen, Malus- und Clawback-Regelung

Die Zahlung variabler jährlicher Vergütung sowie der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile steht unter dem Vorbehalt, dass die bestimmten vertraglich festgelegten Voraussetzungen nicht eintreten.

Die Überprüfung, ob etwaige Malus- und oder Clawback-Tatbestände vorliegen, wird von einem sogenannten Malus-Komitee übernommen, welches sich aus Vertretern der Bereiche Legal und HR zusammensetzt. Der Vergütungsbeauftragte nimmt an diesen Sitzungen ebenfalls beratend teil.

Das Malus-Komitee hat in diesem Jahr keine relevanten Tatbestände festgestellt, die zu einer nachträglichen Kürzung eines Bonus (für einen Malus oder Clawback) herangezogen werden mussten.

Der Vorstand hat auf die Empfehlung des Malus-Komitees vor Auszahlung der variablen Vergütung (inklusive der aufgeschobenen Bestandteile) in 2018 beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2017 keine Malus- und/oder Clawback-Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

Für die variable Vergütung ab der Bemessungsperiode 2018 wurde der Malus- und Clawback-Prozess gemäß den neuen Anforderungen der InstitutsVergV überarbeitet. Für die dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene wurden diese neuen Bedingungen individualvertraglich eingeführt. Für alle anderen Mitarbeiter sollen die neuen Anforderungen im Rahmen einer kollektivrechtlichen Regelung mit den Arbeitnehmergremien verhandelt werden.

10. Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats erfolgt auf Basis eines Beschlusses der Hauptversammlung, der zuletzt am 27. Februar 2018 geändert wurde. Danach gilt die folgende Regelung:

Für jede Sitzung des Aufsichtsrates erhält jedes Mitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von 500,00 EURO.

Mönchengladbach im März 2018

**Offenlegung von Vergütungskennziffern
der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2017
nach Artikel 450 CRR i.V.m. §16 Abs. 2 InstitutsVergV**

In diesem Bericht werden die Vergütungskennziffern der Geschäftsleitung, der Mitarbeiter und der Risk Taker der Santander Consumer Bank AG sowie der Santander Consumer Holding GmbH dargestellt. Dabei enthält der Bericht grundsätzlich die für das Geschäftsjahr 2017 erdiente Vergütung.

Die Santander Consumer Leasing GmbH und die PSA Bank Deutschland GmbH erstellen jeweils einen separaten Offenlegungsbericht und sind daher nicht Gegenstand dieses Berichtes.

1. Übersicht der Gesamtvergütung aller Mitarbeiter

Nachfolgend werden die Vergütungskennziffern der Geschäftsleitung und Mitarbeiter der Santander Consumer Bank AG sowie der Santander Consumer Holding GmbH aufgezeigt:

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2017
Gesamtvergütung 2017	158,4	46,7	12,9	218,0
davon Fixe Vergütung 2017	143,2	44,3	11,6	199,1
davon Variable Vergütung 2017	15,1	2,4	1,3	18,8
Anzahl Begünstigte 31.12.2017	2.344	624	191	3.159

2. Vergütungskennziffern für den Vorstand

Die Geschäftsleiter erhielten für das Geschäftsjahr 2017 folgende Vergütung:

in Mio. EUR	GESAMT 2017
Gesamtvergütung 2017	5,0
davon Fixe Vergütung 2017	2,7
davon Variable Vergütung 2017	2,3
Anzahl Vorstandsmitglieder 31.12.2017	6
Variable Vergütung 2017	2,3
davon Cash 2017	1,2
davon in Form von Aktien 2017 *)	1,1
Zurückbehaltene Variable Vergütung 2017	1,4
davon Cash 2017	0,7
davon in Form von Aktien 2017 *)	0,7
Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)	1,1
Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt	0,0
Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0
Anzahl Begünstigte 2017	0
Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0
Anzahl Begünstigte 2017	0

*) mit Haltefrist

3. Vergütungskennziffern für die dem Vorstand nachgelagerte Führungsebene

Insgesamt 41 Personen wurden auf der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene für die Santander Consumer Bank AG in Deutschland identifiziert. Es erfolgten für das Geschäftsjahr 2017 folgende Vergütungen:

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2017
Gesamtvergütung 2017	4,8	2,4	1,2	8,4
davon Fixe Vergütung 2017	3,5	1,9	1,0	6,3
davon Variable Vergütung 2017	1,3	0,5	0,3	2,1
Anzahl Bereichsleiter 31.12.2017	19	15	7	41
Variable Vergütung 2017	1,3	0,5	0,3	2,1
davon Cash 2017	0,9	0,5	0,2	1,6
davon in Form von Aktien 2017 *)	0,4	0,0	0,0	0,5
Zurückbehaltene Variable Vergütung 2017	0,5	0,0	0,1	0,6
davon Cash 2017	0,3	0,0	0,0	0,3
davon in Form von Aktien 2017 *)	0,3	0,0	0,0	0,3
Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)	0,4	0,0	0,1	0,5
Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt	0,0	0,0	0,0	0,0
Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Begünstigte 2017	0	0	1	0
Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Begünstigte 2017	0	0	0	0

*) mit Haltefrist

4. Vergütungskennziffern für die Regulated Employees

Auf der Grundlage der jährlichen Risk Taker Analyse wurden die Regulated Employees der Santander Consumer Bank AG in Deutschland ermittelt. In der Übersicht der Regulated Employees sind die Geschäftsleiter und die der Geschäftsleitung nachgelagerte Führungsebene enthalten.

in Mio. EUR	MARKT- EINHEITEN	KONTROLL- EINHEITEN	SUPPORT- EINHEITEN	GESAMT 2017
Gesamtvergütung 2017	19,3	7,9	2,8	30,0
davon Fixe Vergütung 2017	14,8	6,5	2,0	23,3
davon Variable Vergütung 2017	4,6	1,4	0,8	6,7
Anzahl Risk Taker 31.12.2017	130	55	12	198
Variable Vergütung 2017	4,6	1,4	0,8	6,7
davon Cash 2017	3,4	1,2	0,5	5,1
davon in Form von Aktien 2017 *)	1,1	0,3	0,3	1,7
Zurückbehaltene Variable Vergütung 2017	1,3	0,3	0,3	2,0
davon Cash 2017	0,7	0,2	0,2	1,0
davon in Form von Aktien 2017 *)	0,7	0,2	0,2	1,0
Zurückbehaltene Variable Vergütung (Vorjahre)	1,1	0,3	0,3	1,7
Zurückbehaltene Variable Vergütung, gekürzt	0,0	0,0	0,0	0,0
Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Begünstigte 2017	0	0	0	0
Zahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 2017	0,0	0,3	0,0	0,3
Anzahl Begünstigte 2017	0	1	0	1

*) mit Haltefrist

5. Vergütung/ Aufwandsentschädigung des Aufsichtsrates

Im Geschäftsjahr 2017 erfolgte folgende Vergütung an den Aufsichtsrat der Santander Consumer Bank AG in Form von Aufwandsentschädigungen.

Für jede Sitzung des Aufsichtsrates erhält jedes Mitglied ein Sitzungsgeld in Höhe von 500,00 EURO.

in EUR	GESAMT 2017
Gesamtaufwandsentschädigung 2017 **)	16.070,0
Anzahl Begünstigte 31.12.2017	12

6. Weitere Vergütungsangaben

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

Im Berichtszeitraum wurden keine Zahlungen anlässlich der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses gezahlt (siehe Ziffer 4).

Anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wurden insgesamt 320.000,00 EUR gezahlt (siehe Ziffer 4).

Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Vergütungselemente wegen Pflichtverletzungen verringert.

7. Datenmaterial

Im Bericht wurden die dem Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2017 gewährten Vergütungen gem. § 2 InstitutsVergV berücksichtigt.

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

Die Zeile „davon Cash“ 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 2017 nicht enthalten.