

# 2022

Vergütungsbericht

**Einfach**

**Persönlich**

**Fair**



## VERGÜTUNGSBERICHT

der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2022  
gemäß Art. 450 CRR i. V. m. §16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

### Inhaltsverzeichnis:

#### 1. Teil: Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik

1. Finanzholding Gruppe
2. Risk Taker Analyse
3. Vergütungsstrategie
4. Vergütungskontrollausschuss
5. Vergütungsbeauftragte<sup>1</sup>
6. Vergütungssysteme
  - 6.1. Vorstand
    - 6.1.1. Feste Vergütung des Vorstandes
    - 6.1.2. Variable Vergütung des Vorstandes
      - 6.1.2.1. Festlegung von Zielen
      - 6.1.2.2. Zielerreichung
      - 6.1.2.3. Bonuspool
      - 6.1.2.4. Finaler Bonus
      - 6.1.2.5. Auszahlung
      - 6.1.2.6. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
      - 6.1.2.7. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
  - 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. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
      - 6.2.2.2. Auszahlungsbedingungen
    - 6.2.3. Variable Vergütung der sonstigen Mitarbeiter
      - 6.2.3.1. Bonussysteme Vertrieb
      - 6.2.3.2. Bonus System der Hauptverwaltung (MBO Bonus System)
      - 6.2.3.3. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
7. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten
8. Obergrenze § 6, InstitutsVergV i.V.m. §25 a Abs.5 KWG
9. Bonuspoolberechnung, § 7 InstitutsVergV
10. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
11. Externe Berater

---

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

## **1. Teil: Qualitative Angaben zur Vergütungspolitik**

Die Offenlegungspflichten der Santander Consumer Bank AG richten sich nach Art. 450 CRR i. V. m. § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022.

Die Santander Consumer Bank AG ist ein bedeutendes Institut 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 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 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.

### **1. Finanzholding Gruppe**

Zur Finanzholding Gruppe, deren übergeordnetes Unternehmen die Santander Consumer Bank AG ist, gehören im Geschäftsjahr 2022 die folgenden Unternehmen, die im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis berücksichtigt werden:

- Santander Consumer Bank AG
- Santander Consumer Holding GmbH
- Santander Consumer Leasing GmbH
- Santander Consumer Operations Services GmbH
- Santander Consumer Technology Services GmbH
- PSA Bank Deutschland GmbH (Joint Venture)
- Hyundai Capital Bank Europe GmbH (Joint Venture)
- Allane SE (Joint Venture)

### **2. Risk Taker Analyse**

Die Bank erstellt jährlich eine Risikoanalyse gem. §§ 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 der Joint Ventures.

Ein externer Berater wird zur Unterstützung hinzugezogen. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Risikoanalyse sind für die Santander Consumer Bank AG 145 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 Santander Consumer Bank AG und somit Gegenstand der bankweiten Risikoanalyse sind.

Auf Ebene der Finanzholding Gruppe hat die Bank weitere 56 Personen und damit insgesamt 201 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 Santander Consumer Bank AG basiert auf der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie 2022 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 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 Bank 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 Bank unterstützen. Die Vergütungssysteme stützen zudem die Interessen der Anteilseigner an einer langfristig orientierten Wertentwicklung der Bank.
- 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.
- 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 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 dürfen nicht zu den Vergütungskriterien gehören.
- Im Sinne eines qualitativen und nachhaltigen Agierens enthält jede Bonusvereinbarung neben quantitativen (What Ziele) auch qualitative (How Ziele) und Risiko Ziele. Jeder Mitarbeiter erhält damit Ziele aus folgenden drei Kategorien und mit den dargestellten Mindestgewichtungen:
  - mind. 10% Risiko Ziele
  - mind. 40% How Ziele
  - max. 50 % What Ziele.

Die PSA Bank Deutschland, die HCBE und Allane erstellen eine eigene Vergütungsstrategie.

### 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 2022 viermal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

## 5. Vergütungsbeauftragte

Die Bank hat eine Vergütungsbeauftragte und eine stellvertretende Vergütungsbeauftragte nach §23 IVV ernannt.

## 6. Vergütungssysteme

Die Bank unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, für Risk Taker auf der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene und anderen Risk Takern 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“ des Santander Konzerns festgesetzt und umfassen folgende Vergütungsbestandteile:

#### 6.1.1. Feste Vergütung

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.
- Altersversorgung:  
Jedes Vorstandsmitglied erhält einen festen Betrag zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung, der von der Bank angelegt wird und im Falle des Renteneintritts ausgezahlt wird.
- Sonstige Leistungen (Dienstwagen, Versicherung):  
Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Dienstwagen.

Darüber hinaus schließt die Bank eine D&O Versicherung (unter Berücksichtigung des § 93 Abs. 2 AktG) sowie eine Gruppenunfallversicherung für die Vorstandsmitglieder ab.

#### 6.1.2. Variable Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine variable Vergütung (Bonus). Um die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr zu berechnen, wird als Ausgangspunkt zu Beginn jeden Geschäftsjahres der sog. Base 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, die Zusammensetzung des Bonuspools und die Auszahlung der variablen Vergütung.

Der Vorstandsbonus ist in den jeweiligen Anstellungsverträgen und dem jeweils gültigen Vorstandsvergütungssystem geregelt. Die Höhe des Bonus wird jährlich durch den Aufsichtsrat geprüft und im Rahmen eines weltweit gültigen Corporate Systems festgelegt. Im Falle eines Deferred Bonus erfolgt auch hier die Überwachung und Kontrolle im Rahmen eines Corporate Systems.

#### **6.1.2.1. Festlegung von Zielen**

Zu Beginn eines Geschäftsjahres werden durch den Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder Zielvorgaben festgelegt. Die Ziele berücksichtigen den Gesamterfolg der Bank, des jeweiligen Ressorts und den individuellen Erfolgsbeitrag jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes. Die Zielvergabe erfolgt auf Grundlage einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Die Ziele werden dabei gewichtet und über die letzten drei Jahre betrachtet (aktuelles Jahr 60 %, Vorjahr 30 %, Vorvorjahr 10 %). 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.

#### **6.1.2.2. Zielerreichung**

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgelegt.

#### **6.1.2.3. Bonuspool**

Gleichzeitig mit der Zielerreichung wird jährlich vom Aufsichtsrat ein Bonuspool für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Der Bonuspool limitiert den finalen Bonus. Auf Basis der konzernweiten Vorgaben erfolgt eine jährliche Überprüfung der Bonuspoolsystematik und ggf. eine Anpassung.

Der Ansatz zur Bestimmung des Bonuspools für das Jahr 2022 umfasst folgende Komponenten:

- Aus quantitativen und qualitativen Kennzahlen in Bezug auf Kunden und Anteilseigner wird ein lokaler Bonuspool ermittelt.
- Es erfolgt eine Konzernanpassung des Bonuspools, die das Verhältnis des Konzernergebnisses zum Ergebnis der BANK AG widerspiegelt (angepasster Länderbonuspool). Weiter werden bei der Konzernanpassung 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.

#### **6.1.2.4. 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.

#### **6.1.2.5. Auszahlung**

Nach Festlegung des finalen Bonus wird dieser entsprechend den regulatorischen Vorgaben ausbezahlt. Für die Vorstandsmitglieder findet hierbei das System der aufgeschobenen Vergütung, analog zum gesamten Santander Konzern, Anwendung. Für die Vorstandsmitglieder werden 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt. 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 zugeteilt. Weitere 30% der variablen Vergütung werden zu je einem Fünftel in den kommenden fünf Jahren ausbezahlt. Die verbliebenen 30% werden dem Vorstandsmitglied in Form von Aktien mit einjähriger Haltefrist ebenso gestreckt über die kommenden fünf Jahre zugeteilt. 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.

#### **6.1.2.6. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV**

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

#### **6.1.2.7. Malus- & Clawback-Regelung, Bedingungen**

Die Zahlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder und damit auch die Zahlungen der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile aus den Vorjahren stehen unter der Voraussetzung, dass keine Malus- & Clawback-Tatbestände vorliegen.

Der Aufsichtsrat hat vor Auszahlung der „Deferral“ Anteile in 2023 festgestellt, dass für das Geschäftsjahr 2022 keine Malus- und/oder Clawback Tatbestände vorliegen, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

Eine vorzeitige Auszahlung der aufgeschobenen Beträge ist nicht möglich.

### **6.2. Mitarbeiter (Risk Taker)**

#### **6.2.1. Feste Vergütung der Mitarbeiter**

Die Gestaltung der Vergütungsstrukturen, -inhalte und -prozesse wird 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
- Nebenleistungen

Hierzu gehören u.a.

- Angebot einer freiwilligen Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung für alle Mitarbeiter
- Betriebliche Altersversorgung für einen definierten Mitarbeiterkreis
- Essensgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Dienstwagen für einen definierten Mitarbeiterkreis

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

Die Vergütungsgestaltung sowie die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben werden durch die maßgeblichen Gremien und Einheiten, welche das Vergütungskontrollsystem der Bank bilden, überwacht. 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**

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

Der Vorstand der BANK 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. Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarenden Ziele.

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

#### **6.2.2.1. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV**

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

#### **6.2.2.2. Auszahlungsbedingungen**

Für Risk Taker finden die §§ 19 bis 22 InstitutsVergV Anwendung. Dabei beträgt die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums im Sinne des § 20 InstitutsVergV grundsätzlich fünf Jahre und der zurückbehaltene Anteil der variablen Vergütung 60%. Für den Personenkreis, deren Bonuszahlung nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht, finden die besonderen Auszahlungsbedingungen keine Anwendung.

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

Eine vorzeitige Auszahlung aufgeschobener Beträge ist nicht möglich.

#### **6.2.3. Variable Vergütung der sonstigen Mitarbeiter**

Für die nachgelagerten Ebenen finden Vergütungssysteme auf Basis betrieblicher Regelungen (insbesondere kollektivrechtliche) Anwendungen. 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 das Unternehmensziel sowie die team- und die individuelle Leistung. Die Bonuszahlungen sind gedeckelt.

##### **6.2.3.2. Bonus System Hauptverwaltung und Hauptverwaltung Frankfurt (MBO Bonus System)**

In den Kontroll- und Supporteinheiten der Bank, welche die Abwicklung aller internen Geschäftsprozesse der Bank übernehmen, werden mit den Managern und Experten und einzelnen definierten Mitarbeitern individuelle Zielvereinbarungen auf Basis einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Der Vorstand der Bank legt jährlich einen Rahmen für die Ziele fest, innerhalb dessen die Zielvorgaben dann vom Vorgesetzten und Mitarbeiter vereinbart werden. 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.



### **6.2.3.3. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gem. § 8 InstitutsVergV**

Mitarbeiter, die nicht in leitender Funktion tätig sind, werden zum einen kollektivrechtlich angehalten keine Absicherungsmaßnahmen zu betreiben und unterschreiben zum anderen eine individualvertragliche Verpflichtung im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses.

## **7. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten**

In den Kontrolleinheiten dürfen die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der 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 ist so zu vermeiden. 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 § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25a Abs. 5 KWG**

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

## **9. 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 Bank 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, welche 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. 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.

## **10. Malus- und Clawback Regelung, Bedingungen**

Die Zahlung der variablen jährlichen Vergütung sowie der aufgeschobenen 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 folgenden Bereichen: People & Culture, Legal & Corporate Secretariat, Compliance, Risk Controlling, Internal Control, Accounting, Audit, Controlling. Die Ergebnisse der Sitzung werden anschließend protokolliert und dem Vorstand vorgelegt.

Für das Jahr 2022 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) in 2023 beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2022 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.

Mönchengladbach, im März 2023