2023

Vergütungsbericht

Einfach

Persönlich

Fair

Santander

VERGÜTUNGSBERICHT

der Santander Consumer Bank AG für das Geschäftsjahr 2023
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[1]
6. Vergütungssysteme
   - 6.1. Vorstandsvergütung
     - 6.1.1. Feste Vergütung/Nebenleistungen
     - 6.1.2. Variable Vergütung
       - 6.1.2.1. Festlegung von Zielen
       - 6.1.2.2. Individuelle Zielerreichung
       - 6.1.2.3. Bonuspool
       - 6.1.2.4. Finaler Bonus
         - 6.1.2.4.1. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gemäß § 8 InstitutsVergV
         - 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.Verbot von Absicherungsmaßnahmen
       - 6.2.2.4. Auszahlungsbedingungen
     - 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. Verbot von Absicherungsmaßnahmen
7. Besondere Vorgaben für Kontrolleinheiten
8. Obergrenze gemäß § 6 InstitutsVergV i.V.m. § 25 a Abs.5 KWG
9. Bonuspoolberechnung, Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV
10. Malus- & Clawback-Regelungen, Bedingungen
11. Externe Berater

2. Teil: Quantitative Angaben zur Vergütungspolitik

1. Angaben zur Vergütung von Mitarbeitern, Risk Takern und Vorstand
2. Ergänzende Angaben zur Vergütung des Aufsichtsrates

[1] Lediglich 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 2023.

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, insbesondere auch auf solche 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, gehörten im Geschäftsjahr 2023 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
- MCE Bank GmbH, ab Mai 2023
- PSA Bank Deutschland GmbH (Joint Venture), bis April 2023
- Hyundai Capital Bank Europe GmbH (Joint Venture)
- Allane SE (Joint Venture)

2. Risk Taker Analyse

Die Santander Consumer Bank 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 der Joint Ventures.
Ein externer Berater wird zur Unterstützung hinzugezogen. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Risikoanalyse für das Jahr 2023 sind für die Santander Consumer Bank AG 152 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 Santander Consumer Bank AG weitere 45 Personen und damit insgesamt 197 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 ihrer Geschäfts- und Risikostrategie sowie ihrer Strategie zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie 2023 wurde Folgendes festgelegt:

- Die Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der Santander Consumer Bank 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 Santander Consumer Bank 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 Santander Consumer Bank AG unterstützen. Die Vergütungssysteme stützen zudem die Interessen der Anteilseigner an einer langfristig orientierten Wertentwicklung der Santander Consumer Bank AG.
- Bei der Gestaltung der Vergütungssysteme (fix und variabel) wird die jeweils aktuelle Risikoneigung der Santander Consumer Bank 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 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 Mindestgewichtungen:
  - 10% Risiko Ziele
  - 40% How Ziele
  - 50 % What Ziele.

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

4. Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat der Santander Consumer Bank 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 2023 viermal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Santander Consumer Bank AG sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

5. Vergütungsbeauftragte

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

6. Vergütungssysteme

Die Santander Consumer Bank AG unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Vorstandsmitglieder, für Mitarbeiter auf der dem Vorstand nachgelagerten Hierachieebene 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 12-mal per anno gewährt.
- Altersversorgung:
  Jedes Vorstandsmitglied erhält einen festen Betrag zum Aufbau einer eigenen Altersversorgung, der von der Santander Consumer Bank AG angelegt wird und im Falle des Renteneintritts ausgezahlt wird.
- Sonstige Leistungen (Dienstwagen, Versicherung):
  Jedes Vorstandsmitglied erhält einen Dienstwagen.
- Darüber hinaus schließt die Santander Consumer Bank 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

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, Vertragszusätzen, der o.g. Remuneration Policy 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.

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 Santander Consumer Bank AG, 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 sowie Risikoparameter berücksichtigt. Die Parameter orientieren sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der Santander Consumer Bank 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. Individuelle Zielerreichung

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

6.1.2.3. Bonuspool

Gleichzeitig mit der Festsetzung der individuellen Zielerreichung wird jährlich vom Aufsichtsrat ein Bonuspool für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Auf Basis der konzernweiten Vorgaben erfolgt eine jährliche Überprüfung der Bonuspoolsystematik und ggf. eine Anpassung.
Die Regeln zum Bonuspool werden unter Punkt 9 „Bonuspoolberechnung/Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV“ detailliert dargestellt.

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.

Aufgrund der vorgegebenen Zielsystematik für Vorstände wirkt sich eine Teilzielerreichung größer 110% im Ergebnis nicht aus. Die Gesamtzielerreichung ist auf maximal 150% begrenzt.

6.1.2.4.1 Verbot von Absicherungsmaßnahmen gemäß § 8 InstitutsVergV

Die Vorstandsmitglieder 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 der Vorstandsmitglieder und damit 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 2024 festgestellt, dass für das Geschäftsjahr 2023 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 Vorstandsmitglieder findet hierbei das System der zurückbehaltenen Vergütung, analog zum gesamten Santander Konzern, Anwendung. Für die Vorstandsmitglieder bedeutet das, sie erhalten 60% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren gestreckt. Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag dem jeweiligen Vorstandsmitglied 20% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Die weiteren 20% werden dem Vorstandsmitglied 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 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 zurückbehaltenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses jährlich 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
  - Essensgeld
  - Vermögenswirksame Leistungen
  - Dienstwagen für einen definierten Mitarbeiterkreis
  - Gruppenunfallversicherung

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 überwacht, welche das Vergütungskontrollsystem Santander Consumer Bank 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 Santander Consumer Bank AG legt jährlich einen Rahmen (Vergütungsparameter) für die zu vereinbarenden Ziele fest. Hierbei werden neben qualitative und quantitative Parameter auch Risikoparameter berücksichtigt. Die Parameter orientieren sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der Santander Consumer Bank AG. Es sind abweichend zu den o.g. Ausführungen keine Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage festgelegt.

6.2.2.2. Zielerreichung, Finaler Bonus, Auszahlung

Die Zielerreichung bestimmt sich anhand vorab zu vereinbarender Jahresziele.

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 dann, 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 weitere 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 über die kommenden fünf Jahre zugeteilt. Die Anzahl der eingebuchten Aktien wird auf Basis der zurückbehaltenen Summe und des jeweiligen Aktienkurses jährlich bestimmt. Der jeweilige Aktienkurs wird dabei durch ein Gremium des Konzerns festgelegt.

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.

6.2.2.3. 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.

6.2.2.4. Auszahlungsbedingungen

Für Risk Taker finden zusätzlich 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 Unternehmensziele sowie die Team- und individuelle Ziele. Die Bonuszahlungen sind gedeckelt.

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

In den Kontroll- und Supporteinheiten der Santander Consumer Bank 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 Risikoziele, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie der Santander Consumer Bank AG ableiten.

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

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

6.2.3.3. Verbot von Absicherungsmaßnahmen gemäß § 8 InstitutsVergV

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

Gleichzeitig mit der Festsetzung der individuellen 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 2023 umfasst folgende Komponenten:

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

Die Überprüfung der regulatorischen Auszahlungsvoraussetzungen gemäß § 7 InstitutsVergV für den Vorstand erfolgt vor Auszahlung des Bonus 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 Santander Consumer Bank 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.
Der Aufsichtsrat ist, etwa 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 IVV) befugt, die Auszahlung bis auf null zu reduzieren.

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), Controlling. Die Ergebnisse der Sitzung werden anschließend protokolliert und dem Vorstand vorgelegt.

Für das Jahr 2023 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) im Jahr 2024 beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2023 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: Quantitative Angaben zur Vergütungspolitik

1. Angaben zur Vergütung von Mitarbeitern, Risk Takern 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 2023 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)

	Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr 2023	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)	10	5	15						
2	Mitarbeitende in FTE				0	1.924,96	0	414,19	265,01	210,02
3	Gesamtvergütung	42.000	3.976.713	4.018.713	0	139.704.863	0	31.754.616	20.825.902	10.935.050
4	Davon: feste Vergütung	42.000	2.428.332	2.470.332	0	122.311.145	0	30.191.591	19.913.701	9.651.267
5	Davon: variable Vergütung	0	1.548.381	1.548.381	0	17.393.718,65	0	1.563.025	912.201	1.283.784
6	Anzahl Empfänger variabler Vergütung (nach Köpfen)	0	5	5	0	2.126	0	401	241	176

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 Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	10	5	0	138
2		Feste Vergütung insgesamt	42.000	2.428.332	0	17.850.823
3		Davon: monetäre Vergütung	42.000	2.428.332	0	17.850.823
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 Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	10	5	0	138
10		Variable Vergütung insgesamt	0	1.548.381	0	4.308.532
11		Davon: monetäre Vergütung	0	774.191	0	3.577.345
12		Davon: zurückbehalten	0	464.514	0	438.712
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	774.191	0	731.186
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0	464.514	0	438.712
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
15		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
16		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		42.000	3.976.713	0	22.159.355

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 garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	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	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	0	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0	0

	Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene	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 Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs-anpassungen, 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 liquiditätswirksame 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	4.125.520	921.783	3.203.737	0	0	0	921.783	734.767
8	Monetäre Vergütung	2.062.760	460.891	1.601.869	0	0	0	460.891	0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	2.062.760	460.891	1.601.869	0	0	0	460.891	734.767
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	3.885.635	699.992	3.185.642	0	0	0	699.992	753.674
20	Monetäre Vergütung	1.942.817	349.996	1.592.821	0	0	0	349.996	0
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	1.942.817	349.996	1.592.821	0	0	0	349.996	753.674
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame 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	8.011.155	1.621.775	6.389.380	0	0	0	1.621.775	1.488.441

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 Bank hat/haben identifizierte 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	Unternehmens-funktionen	Unabhängige interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										153
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	10	5	15							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				0	0	0	0	0	0	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				0	78	0	13	36	11	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	42.000	3.976.713	4.018.713	0	12.203.663	0	2.223.469	4.745.070	2.987.153	
6	Davon: variable Vergütung	0	1.548.381	1.548.381	0	2.449.355	0	394.068	645.845	819.263	
7	Davon: feste Vergütung	42.000	2.428.332	2.470.332	0	9.754.308	0	1.829.401	4.099.224	2.167.890	

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 März 2024