

**Vergütungsbericht
der PSA Bank Deutschland GmbH für das Geschäftsjahr 2019
gemäß Art. 450 CRR i. V. m. §16 InstitutsVergV**

Die Offenlegungspflichten der PSA Bank Deutschland GmbH richten sich nach Art. 450 CRR i. V. m. § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV).

Die Bank ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd EUR nicht überschritten hat.

Die PSA Bank Deutschland GmbH befindet sich zu 50 % im Besitz der Banque PSA Finance S.A. und der Santander Consumer Bank AG. Die Bank unterhält eine Niederlassung in Österreich.

1. Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie der Bank basiert auf der verabschiedeten Geschäfts- und Risikostrategie. Als Grundsätze der Vergütungsstrategie hat die Bank Folgendes festgelegt:

- Die Vergütungssysteme sollen zur Gewinnung und Bindung von entsprechend qualifizierten Mitarbeitern beitragen und diese motivieren.
- Die Vergütungssysteme sollen dadurch für eine quantitativ und qualitativ ausreichende personelle Ausstattung sorgen.
- Die Vergütungssysteme sollen die positive Entwicklung der Ertrags- und Ergebnissituation der Bank unterstützen und dadurch den langfristigen Unternehmenserfolg garantieren.
- Das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken durch Mitarbeiter der Bank soll vermieden werden. Die Vergütungssysteme sollen die Risikostrategie unterstützen und der Gesamtbetrag der variablen Vergütung soll unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit festgesetzt werden. Zur Unterstützung der Risikostrategie werden die Vergütungssysteme an die Risikoneigung der Bank angepasst. Die Erreichung der Geschäftsziele erfolgt nur im Rahmen des durch die Geschäftsleitung genehmigten Risikoappetits.
- Zur Unterstützung der Unternehmensstrategie sollen durch die variable Vergütung Verhaltensanreize gesetzt werden.

2. Vergütungssysteme

Die Bank unterscheidet zwischen Vergütungssystemen für Geschäftsführer und Niederlassungsleiter (Niederlassung Österreich), für Mitglieder nachgelagerter Führungsebenen, Mitarbeiter des Vertriebsaußendienstes sowie für sonstige Mitarbeiter.

Der Aufsichtsrat ist für die Vergütung der Geschäftsführer und des Niederlassungsleiters der Niederlassung Österreich zuständig, während die Geschäftsführung die Verantwortung für die Vergütung der Mitarbeiter trägt.

Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (vgl. § 3 Abs. 1 InstitutsVergV). Die Geschäftsführung räumt dem Aufsichtsrat das Recht ein, jederzeit Auskünfte zu den Vergütungssystemen der Mitarbeiter zu verlangen.

Der Aufsichtsrat der Bank hat keinen Vergütungskontrollausschuss mit den gesetzlich festgelegten Aufgaben gem. § 25 d Abs. 12 KWG gegründet, sondern nimmt die Aufgaben selbst wahr. Dem Aufsichtsrat gehören insgesamt vier Vertreter an, jeweils zwei Vertreter der Anteilseigner. Der Aufsichtsrat tagte im Jahr 2019 viermal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

2.1. Geschäftsführung

Die Vergütung der jeweiligen Geschäftsführer ist einzelvertraglich vereinbart.

2.1.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung

Als feste Vergütung gilt Vergütung im Sinne der § 2 Abs. 6 InstitutsVergV. Die Geschäftsführer erhalten folgende feste Vergütungsbestandteile.

2.1.1.1. Jahresbruttogrundgehalt

Das Jahresbruttogrundgehalt ist mit den Geschäftsführern jeweils einzelvertraglich vereinbart.

2.1.1.2. Sonstige Leistungen der Gesellschaft

Die Geschäftsführer erhalten einen Dienstwagen und sonstige fixe Nebenleistungen, welche einzelvertraglich festgelegt sind.

2.1.2. Variable Vergütung

Jedes Mitglied der Geschäftsführung erhält eine variable Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung beträgt bei den Mitgliedern der Geschäftsführung maximal 100 %.

Um die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr zu berechnen, wird als Ausgangspunkt und zu Beginn jeden Geschäftsjahres der sog. Basis Bonus bzw. der Faktor zur Berechnung des Bonus für jeden Geschäftsführer in deren einzelvertraglichen Vereinbarungen festgelegt.

Die Berechnung des endgültigen Bonus erfolgt nach den festgelegten Vergütungsregeln für Führungskräfte der Bank. Die Vergütungsregeln beinhalten die Regelungen über das Zielvereinbarungssystem, die Bewertungssysteme und die Auszahlung der variablen Vergütung. Die Vergütungsregeln für die Geschäftsführung werden durch den Aufsichtsrat unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen festgesetzt. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung beträgt maximal 50 % für die bonusberechtigten Mitarbeiter, mit Ausnahme der Geschäftsführung (s.o.).

2.1.2.1. Festlegung eines Basis Bonus

Der Basis Bonus bzw. der Faktor zur Berechnung des Bonus ist für jeden Geschäftsführer in einzelvertraglichen Vereinbarungen festgelegt.

2.1.2.2. Festlegung und Vereinbarung von Zielen

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

2.1.2.3. Zielerreichung

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung festgelegt.

2.1.2.4. Bonuspool

Die Bank legt gleichzeitig mit der Zielerreichung jährlich einen Bonuspool fest.

2.1.2.5. Finaler Bonus



Der finale Bonus berechnet sich nach der individuellen Zielerreichung der einzelnen Ziele unter Berücksichtigung des festgelegten Bonuspools. Der Aufsichtsrat legt den finalen Bonus fest und teilt diesen dem jeweiligen Geschäftsführer mit.

2.1.2.6. Auszahlung

Aufgrund der Zugehörigkeit zum Santander-Konzern und der Einstufung der Santander Consumer Bank AG als bedeutendes Institut werden insbesondere die Geschäftsführer der PSA Bank aus Gruppensicht als Risikoträger eingestuft. Der Bonus der Geschäftsführer muss daher gegebenenfalls entsprechend den Vorgaben des § 20 InstitutsVergV, d.h. unter Anwendung des Systems der aufgeschobenen Vergütung (sog. Deferral), ausbezahlt werden. Die von der Santander Consumer Bank AG und der Banque PSA Finance S.A. für die Gesellschaft festgelegte gruppenweite Vergütungsstrategie sieht einen Deferral-Anteil von 40 % vor. Es werden daher 40% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt. Der Zeitraum von drei Jahren spiegelt die durchschnittliche Laufzeit der eingegangenen Risiken im Hinblick auf das grundsätzlich niedrige Risikoprofil der PSA Bank, insbesondere im Konsumentenkreditgeschäft, wider.

Dabei wird von dem gesamten Bonusbetrag 30% sofort als Bonuszahlung (cash) ausbezahlt. Weitere 30% werden in Form der Zuteilung sog. Phantom-Shares ausbezahlt. Weitere 20% der variablen Vergütung werden zu je einem Drittel mit den Bonuszahlungen der kommenden drei Jahre ausbezahlt. Die verbliebenen 20% werden in Form der Zuteilung sog. Phantom-Shares ebenso gestreckt über die kommenden drei Jahre ausbezahlt. Diese Phantom-Shares werden zu je einem Drittel mit den jeweiligen Bonusgehaltszahlungen der kommenden drei Jahre übertragen.

Unter Phantom Shares versteht man die o.g. Teile der Gesamtbonussumme (upfront bzw. deferred), welche nicht sofort zur Auszahlung kommen, sondern sich bis zum Auszahlungszeitpunkt (upfront: 1 Jahr, deferred: 1. – 3. Jahr) entsprechend der Ergebnisse der PSA Bank (Profit after tax) positiv oder negativ entwickeln können. Die Wertentwicklung der Phantom Shares folgt den diskontierten Ergebnissen der PSA Bank innerhalb von drei Jahren.

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

2.1.2.7. 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 2019 keine Malus-Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

2.3. Mitarbeiter

Die Geschäftsführung ist zuständig für die Vergütung der Mitarbeiter. Die Gestaltung der Vergütungsstrukturen, -inhalte und –prozesse wird vom Bereich Human Resources vorgeschlagen und von der Geschäftsführung verabschiedet. Die Vergütung für Mitarbeiter ist entweder individualvertraglich oder kollektivrechtlich geregelt. Details der variablen Vergütung sind darüber hinaus in einer Organisationsanweisung geregelt. Diese wurde 2019 überarbeitet.

Die Vergütungssysteme werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und nach Zustimmung der Geschäftsführung gegebenenfalls angepasst.

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

2.3.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung

Die Mitarbeiter in Deutschland erhalten 12 Monatsgrundgehälter sowie je 0,5 Brutto-Monatsgehälter Sonderzahlung im Mai und im November. Die Mitarbeiter in Österreich erhalten 12 Monatsgrundgehälter sowie je 1 Brutto-Monatsgehalt Sonderzahlung im Juni und im November.

Mitarbeiter mit Eintrittsdatum bis einschließlich 30.09.2005 haben eine Pensionszusage aus dem Pensionsplan, der zwischen der PSA Bank Deutschland GmbH und der ERGO-Versicherung abgeschlossen wurde. Dies ist eine allein vom Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung.

2.3.2. Variable Vergütung

Führungskräfte mit Status Direktor bzw. Bereichsleiter sowie Niederlassungs- und Abteilungsleiter (jeweils in der Niederlassung Österreich) haben dem Grunde nach Anspruch auf eine variable Vergütung. Gleiches gilt für die Mitarbeiter und Führungskräfte des Vertriebsaußendienstes.

Der Basiswert für den Bonus der Führungskräfte des Innendienstes wird jährlich individualvertraglich festgelegt. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 % und 115 % des Basiswertes. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung beträgt maximal 50 %. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung für die Mitarbeiter des Vertriebsaußendienstes beträgt ebenfalls maximal 50 %. Die Modalitäten der variablen Vergütung des Vertriebsaußendienstes sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt durch die jeweilige Führungskraft. Die Bonuskalkulation erfolgt durch die Personalabteilung unter Beachtung der Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung und wird von der Geschäftsleitung genehmigt.

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

Neben der individuellen variablen Vergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiter des Vertriebsaußendienstes erhalten alle Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden und BA-Studenten, die am 31.12. des Vorjahres mindestens 3 Monate und zum Zeitpunkt der Auszahlung des Bonus in einem aktiven Arbeitsverhältnis (bzw. Ausbildungsverhältnis) gestanden haben bzw. stehen, eine Bonuszahlung, welche von der Erreichung von Unternehmenszielen abhängig ist.

Diese Unternehmensziele werden durch die Geschäftsleitung festgelegt. Je nach Grad der Zielerreichung wird ein Bonus in Höhe von 2 % der Vorjahres-Bruttofixgehaltssumme (ohne Arbeitgeberanteile) der berechtigten Arbeitnehmer gleichmäßig an die berechtigten Arbeitnehmer ausgezahlt.

3. Risk Taker

Die Santander Consumer Bank AG führt als bedeutendes Institut jährlich eine Risk Taker Analyse durch. Diese Analyse umfasst auch die PSA Bank. Für die Mitarbeiter der PSA Bank, die demnach als sog. Risikoträger betrachtet werden, finden die Vorschriften des § 20 IVV Anwendung, nach denen der Bonus gegebenenfalls entsprechend den Vorgaben des § 20 IVV, d.h. unter Anwendung des Systems der aufgeschobenen Vergütung (sog. Deferral), ausbezahlt werden muss. Es gilt das oben zu 2.1.2.6 Gesagte.

4. Kriterien / Ziele

Als mögliche Ziele kommen verschiedene bankweite, ressortbezogene oder individuelle Kriterien in Betracht. Die Ziele werden jährlich neu festgelegt und von der Geschäftsführung auf die Mitarbeiter heruntergebrochen. Wesentliche Kriterien für das Geschäftsjahr 2019 sind u.a.: Ergebnisbezogene und risikogewichtete Ziele (Profit, RoRWA), Teammanagement, Kosteneinsparungen, Einhaltung von Risikokennziffern, Kriterien zur Einhaltung von Compliance-Vorgaben und Revisionsergebnisse.

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.

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

Als Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gilt für alle Geschäftsführer ein Verhältnis von 1:1 und für alle übrigen bonusberechtigten Mitarbeiter ein Verhältnis 0,5:1. Eine signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung ist grundsätzlich ausgeschlossen.

6. Bonuspoolberechnung

Die Festsetzung des Bonuspools und die Überprüfung der regulatorischen Auszahlungsvoraussetzungen gemäß § 7 InstitutsVergV für die Mitarbeiter erfolgt durch die Geschäftsleitung der PSA 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, 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 besteht ein formalisierter, transparenter und nachvollziehbarer Prozess. Dieser wurde vor Auszahlung der variablen Vergütung angewendet.

Die Geschäftsleitung 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.

7. Darstellung der quantitativen Vergütungsinformation

Die PSA Bank ist in zwei Geschäftsbereiche (GB) organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden als GB Markt und GB Marktfolge bezeichnet.

Der Gesamtbetrag der Barvergütung über alle Geschäftsbereiche betrug 15.217.442 brutto EUR. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlte feste und variable Vergütung des Geschäftsjahres 2019.

Die nachfolgend aufgeführten Zahlenangaben beziehen sich auf alle Mitarbeiter inklusive der Geschäftsführer.

Deutschland

In € (brutto)	GB Markt	GB Marktfolge
Gesamtvergütung	9.096.209	4.017.184
davon fixe Vergütung	8.604.570	3.735.218
davon variable Vergütung	491.639	281.966
Anzahl von Angestellten	161	61

Österreich

In € (brutto)	GB Markt	GB Marktfolge
Gesamtvergütung	1.357.326	746.723
davon fixe Vergütung	1.274.932	694.202
davon variable Vergütung	82.394	52.521
Anzahl von Angestellten	22	15