

Vergütungsbericht
der PSA Bank Deutschland GmbH für das Geschäftsjahr 2016
gemäß Art. 450 CRR i. V. m. §16 Abs. 1 und 2 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 PSA Bank Deutschland GmbH ist zum 01. Juli 2016 als Joint Venture der Banque PSA Finance S.A. und der Santander Consumer Bank AG gegründet worden. Die Bank hatte zum Jahresabschluss 31.12.2016 eine Bilanzsumme von 3,1 Milliarden EUR. Damit ist die PSA Bank Deutschland GmbH kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Berichtszeitraum ist das Jahr 2016.

Die PSA Bank Deutschland GmbH befindet sich zu 50 % im Besitz der Banque PSA Finance S.A. und der Santander Consumer Bank AG. Sie wurde im Jahr 2016 von zwei Geschäftsführern vertreten. 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 der durch die Geschäftsleitung genehmigten Risikotoleranzen.
- 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, Mitarbeitern des Vertriebsaußendienstes sowie sonstigen Mitarbeitern.

Der Aufsichtsrat ist für die Vergütung der Geschäftsführer zuständig, während die Geschäftsführung die Verantwortung für die Vergütung der Mitarbeiter trägt.

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 2016 viermal und behandelte hierbei unter anderem das Vergütungssystem der Bank sowie weitere gesetzlich normierte Themen.

2.1. Geschäftsführung

Die Vergütung der jeweiligen Geschäftsführer wurde einzelvertraglich vereinbart.

2.1.1. Feste Vergütung / Nicht ermessens- oder bedingungsabhängige Vergütung

Als feste Vergütung gilt Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 1 und 5 InstitutsVergV. Die Geschäftsführer erhalten folgende feste Vergütungsbestandteile.

2.1.1.1. Jahresbruttogrundgehalt

Das Jahresbruttogrundgehalt wurde 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.

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 %.

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 die Geschäftsleiter der PSA Bank aus Gruppensicht als Risikoträger eingestuft. Der Bonus der Geschäftsführer muss daher gegebenenfalls entsprechend den Vorgaben des § 20 IVV, 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 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 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. 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 2016 keine Malus-Kriterien eingetreten sind, die der Auszahlung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile entgegenstehen.

2.2. Mitarbeiter

Die Vergütung der jeweiligen Mitarbeiter wurde einzelvertraglich vereinbart.

2.2.1. 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 Dezember.

2.2.2. 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 100 % des Basiswertes. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung beträgt maximal 21 %. Der Anteil der variablen Vergütung an der Fixvergütung für die Mitarbeiter des Vertriebsaußendienstes beträgt maximal 18 %. 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.

3. 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 2016 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.

4. Obergrenze

Als Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung gilt ein Verhältnis von 1:0,5 für die Geschäftsführer und Mitarbeiter.

5. Bonuspoolberechnung

Die Festsetzung des Bonuspools für die Mitarbeiter erfolgt durch die Geschäftsführung auf Basis der zu erwartenden Bonuszahlungen nach Festlegung der jeweiligen Zielerreichung. Die Festsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Bank.

6. 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 brutto 11.987.094 EUR. Darin enthalten sind die tatsächlich ausbezahlte feste und variable Vergütung des Geschäftsjahres 2016.

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

Deutschland

In € (brutto)	GB Markt	GB Marktfolge
Gesamtvergütung	8.648.945	3.318.149
davon fixe Vergütung	8.346.268	3.172.272
davon variable Vergütung	302.677	145.877
Anzahl von Angestellten	164	54

Österreich

In € (brutto)	GB Markt	GB Marktfolge
Gesamtvergütung	1.326.734	596.943
davon fixe Vergütung	1.255.738	568.738



davon variable Vergütung	70.996	28.204
Anzahl von Angestellten	26	12