

S-Kreditpartner GmbH

Informationen zum Vergütungssystem nach § 16 Instituts- Vergütungsverordnung (Vergütungsbericht)

Stand: Oktober 2016

Die S-Kreditpartner GmbH (SKP) ist eine gemeinsame Tochter der Landesbank Berlin und der Deutschen Leasing. In ihr sind die Aktivitäten für die Auto- und Konsumentenfinanzierung in der Sparkassen-Finanzgruppe gebündelt. Ihre Vertriebspartner sind die Sparkassen sowie der Auto- und Freizeitfahrzeughandel in Deutschland. Sie wurde am 1. Juni 2011 gegründet und beschäftigte per 31.12.2015 insgesamt 236 Mitarbeiter¹ und zwei Geschäftsführer.

Gemäß § 16 InstVVO ist jährlich über die Vergütung zu berichten.

I. Qualitative Angaben gemäß § 16 Abs. 2 InstVVO

1. Allgemeine Angaben

Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Die Vergütung der Kontrolleinheiten² und der von ihnen kontrollierten Einheiten bestimmt sich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern.

1.1 Anwendungsbereich

Die InstVVO trifft Regelungen zu den außertarifvertraglichen Vergütungssystemen von Kreditinstituten, insgesamt 41,2 % der Mitarbeiter in der SKP erhalten eine Vergütung ausschließlich auf Basis der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Die nachfolgenden Angaben zur Beschreibung des Vergütungssystems beziehen sich daher auf die Geschäftsführer und die außertariflich vergüteten Mitarbeiter der SKP.

1.2 Kein CRR-Institut

Die SKP betreibt kein Einlagengeschäft, so dass es sich nicht um ein Kreditinstitut im Sinne des Artikel 4 Abs. 1 Nr. 1 CRR handelt. Die Vorschriften der CRR sind insoweit nicht unmittelbar auf die SKP anwendbar.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Form (Mitarbeiter, Geschäftsführer) für alle Personenbezeichnungen gewählt. Die weibliche Form wird dabei stets mitgedacht.

² Im Berichtszeitraum waren wesentliche Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 9 InstVVO in Geschäftsbesorgung durch die Landesbank Berlin ausgelagert. Ferner sind die leistungsüberwachenden Stellen (LüS) in der SKP der Geschäftsführer Marktfolge als Revisionsbeauftragter, die Leiterin Banksteuerung als Verantwortliche des Risikocontrollings, der Leiter Produkte und Geschäftsentwicklung als LüS der Compliance, der Leiter Recht und Personal sowie der Leiter des Kompetenzzentrums Händlereinkaufsfinanzierung als Kontrolleinheit anzusehen.

1.3 Kein bedeutendes Institut i.S.d. § 17 InstVVO

Ferner ist die SKP kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstVVO. Die Bilanzsumme hat in den vergangenen Jahren stets unter 15 Mrd. EUR gelegen. Zum Stichtag 31.12.2015 betrug die Bilanzsumme 4.734 Mio. EUR.

Als nicht bedeutendes Institut, hat die SKP selbst keine Risk Taker im Sinne des § 18 InstVVO identifiziert. Die SKP ist in das Risikomanagement der Landesbank Berlin Holding AG integriert. Die Ermittlung von Risk Takern auf Gruppenebene ist bei der Vergütung in der SKP zu beachten. In 2015 sind die beiden Geschäftsführer als gruppenrelevante Risk Taker identifiziert worden.

2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme liegt bei der Geschäftsführung; hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsführer bei der Gesellschafterversammlung. Dem Aufsichtsrat wird einmal jährlich über die Vergütungssysteme und deren Angemessenheit berichtet.

Die Vergütungssysteme haben die Anforderung der InstVVO einzuhalten. Zu diesem Zweck hat die SKP eine Vergütungsstrategie und eine Richtlinie zur variablen Vergütung der Geschäftsführung entwickelt.

Die SKP führt bisher die bei Gründung der Bank übernommenen Vergütungssysteme fort. Dies betrifft das Vergütungssysteme für Mitarbeiter die aus der Deutschen Leasing kommen und alle übrigen Mitarbeiter, gleich ob sie aus der Landesbank Berlin übernommen oder nach Gründung eingestellt worden sind.

2.1 Vergütungssystem der Mitarbeiter, die von der Deutschen Leasing zur SKP gekommen sind bzw. nach dem von dort übernommenen System vergütet werden:

2.1 Zieleinkommen

Das Zieleinkommen besteht aus einem fixen Gehaltsbestandteil (Grundgehalt) und einem variablen Gehaltsbestandteil (variable Vergütung). Für das jeweils folgende Geschäftsjahr wird im Rahmen eines strukturierten Mitarbeitergesprächs auf Basis der Kernaufgaben eine individuelle Zielvereinbarung abgeschlossen.

2.2 Innendienst

Für jeden Mitarbeiter ist bei Gründung der Bank ein Grundgehalt innerhalb eines Gehaltsbandes für Funktionsgruppen der Deutschen Leasing definiert worden. Das Gehaltsband bestimmt das niedrigste und das höchste individuelle Grundgehalt. Das Zieleinkommen setzt sich aus dem Grundhalt und einem ebenfalls nach Funktionsgruppen gestaffelten variablen Gehaltsanteil zusammen. Je höher der Verantwortungsgrad, desto größer ist tendenziell der relative Anteil der Ziel-Variablen am Zieleinkommen. Der variable Anteil bemisst sich am Erfüllungsgrad der individuell zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarten

Ziele. Das Verhältnis zwischen dem Fixgehalt und der variabler Vergütung am Gesamtbetrag kann je nach Verantwortungsgrad zwischen etwa 95 % (fix) zu 5 % (variabel) und etwa 80 % (fix) zu 20 % (variabel) betragen. Dabei beträgt die Gesamtvergütungshöhe mindestens 100 % des im Jahr 2010 vereinbarten Zieleinkommens. Die variable Vergütung wird in Form einer Einmalzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt.

2.3 Außendienst

Das Zieleinkommen bestimmt sich nach den für die Außendienst-Funktionsgruppen geltenden Zieleinkommensbändern. Das Grundgehalt wird unabhängig von der Zielerreichung gezahlt. Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich nach dem Grad der Zielerreichung. Das Verhältnis beträgt bei 100% Zielerreichung 60 % (fix) zu 40 % (variabel). Dabei beträgt die Gesamtvergütungshöhe mindestens 85 % des im Jahr 2010 vereinbarten Zieleinkommens und setzt sich aus dem Grundgehalt und einem monatlichen Vorschuss auf den variablen Vergütungsteil zusammen. Die Abrechnung des variablen Vergütungsanteils unter Anrechnung der bereits ausgezahlten Vorschüsse erfolgt jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres.

3. Vergütungssystem der Mitarbeiter die von der LBB zur SKP gekommen sind

Diese Mitarbeiter erhalten ein monatliches Fixgehalt. Die Gesellschaft stellt ihnen zusätzlich die Zahlung einer variablen Vergütung in Aussicht. . Die variable Vergütung ist diskretionär. Diese wird jeweils von der Geschäftsführung dem Grunde und der Höhe nach unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, des Geschäftsergebnisses und des persönlichen Beitrages des Mitarbeiters anhand der Bereichsziele und des strukturierten Mitarbeitergesprächs festgesetzt. Auf die Leistung dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütung besteht – auch bei mehrmaliger Zahlung – kein Rechtsanspruch. Die Höhe dieser erfolgsabhängigen Vergütung ist auf den zulässigen Rahmen der Institutsvergütungsverordnung begrenzt. Die variable Vergütung wird in Form einer Einmalzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt.

4. Vergütungssystem der Mitarbeiter die seit Gründung zur SKP gekommen sind

Diese Mitarbeiter erhalten ein monatliches Fixgehalt. Die Gesellschaft stellt ihnen zusätzlich die Zahlung einer variablen Vergütung in Aussicht. . Die variable Vergütung ist diskretionär. Diese wird jeweils von der Geschäftsführung dem Grunde und der Höhe nach unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, des Geschäftsergebnisses und des persönlichen Beitrages des Mitarbeiters anhand der Bereichsziele und des strukturierten Mitarbeitergesprächs festgesetzt. Auf die Leistung dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütung besteht – auch bei mehrmaliger Zahlung – kein Rechtsanspruch. Die Höhe dieser erfolgsabhängigen Vergütung ist auf den zulässigen Rahmen der Institutsvergütungsverordnung begrenzt. Die variable Vergütung wird in Form einer Einmalzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres gezahlt.

5. Vergütung der Geschäftsführung

Die beiden Geschäftsführer der SKP erhalten eine Festvergütung (Jahresfestbezüge). Die Gesellschaft stellt ihnen zusätzlich die Zahlung einer variablen erfolgsabhängigen Tantieme nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr in Aussicht. Der variable Vergütungsanteil ist diskretionär. Diese wird jeweils von der Gesellschafterversammlung dem Grunde und der Höhe nach unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, des Geschäftsergebnisses – auch auf Basis mehrjähriger Bemessungsgrundlagen – und des persönlichen Beitrages des Geschäftsführers hierzu festgesetzt. Auf die Leistung dieser variablen erfolgsabhängigen Tantieme besteht – auch bei mehrmaliger Zahlung – kein Rechtsanspruch. Die Höhe dieser erfolgsabhängigen Tantieme ist auf maximal 100 % der Jahresfestbezüge begrenzt.

Soweit die Geschäftsführer als gruppenrelevante Risk Taker identifiziert worden sind, wird nur eine bis zur Freigrenze gewährte Tantieme zu 40 % sofort gewährt. Der verbleibende Teil von 60 % wird über einen Zeitraum von drei Jahren gestreckt und kann erst nach weiterer Festsetzung durch die Gesellschafterversammlung in drei Teilbeträgen ausgegliedert werden. Die Gewährung ist von der nachhaltigen Entwicklung der SKP abhängig.

6. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter und Geschäftsführer oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg sowie an den Strategien ausgerichtet und berücksichtigen quantitative Ziele (z. B. Unternehmensergebnis, Deckungsbeitrag) und qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit, persönlicher Entwicklungsstand) wie sie der Mittelfristplanung der SKP und den daraus abgeleiteten Bereichszielen zu Grunde liegt.

7. Festsetzung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird in allen Vergütungssystemen erst nach Aufstellung des Jahresabschlusses und einer gesonderten gutachterlichen Überprüfung gemäß § 7 InstVVO seitens der Leitung Banksteuerung durch die Geschäftsführung festgesetzt. Grundlage sind Zielvereinbarungen und die ermittelten Vergütungsparameter.

8. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

II. Quantitative Angaben gemäß §16 InstVVO

Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2015 unterteilt in fixe und variable Vergütungen sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen. Den Organisationseinheiten des Vertriebs und des Betriebs/Stabs ist jeweils ein Geschäftsführer zugeordnet.

Angaben in TEUR	Mitarbeiter	Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2015	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2015 enthaltene fixe Vergütung	im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2015 enthaltene variable Vergütung	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung
Vertrieb	104	8.726.244	7.520.527	1.205.717	85
Betrieb/Stab	134	8.357.655	7.707.364	650.291	55

III. Qualitative Angaben zur Festsetzung der variablen Vergütung gemäß § 7 InstVVO

Die SKP hat die Auszahlung der variablen Vergütung 2015 nach Maßgabe der InstVVO durchgeführt.

Dabei wurde eine Obergrenze des § 25a Abs. 5 KWG beachtet. Ein Beschluss zur Überschreitung der Obergrenze wurde nicht gefasst.

Die Voraussetzungen des § 7 InstVVO lagen ferner vor, da der Gesamtbetrag der variablen Vergütung nicht die Risikotragfähigkeit des Instituts beeinträchtigt, in der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage berücksichtigt ist und die SKP die Anforderungen an die Liquiditätsausstattung und vorzuhaltenden Kapitalpuffer erfüllt. Das Institut hat im Berichtsjahr einen Überschuss von TEUR 36.549 erwirtschaftet.