

Informationen zum
Vergütungssystem nach
§ 16 Institutsvergütungsverordnung
(Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2023)

Die S-Kreditpartner GmbH (SKP) ist eine gemeinsame Tochter der Landesbank Berlin AG (LBB) und der Deutsche Sparkassen Leasing AG & Co. KG (DL). In ihr sind die Aktivitäten für die Auto- und Konsumentenfinanzierung in der Sparkassen-Finanzgruppe gebündelt. Die SKP wurde am 1. Juni 2011 gegründet und beschäftigte per 31. Dezember 2023 insgesamt 698 Mitarbeiter und zwei Geschäftsführer.

Gemäß § 16 Abs. 2 IVV haben Institute, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 IVV sind, jährlich über die Vergütung gemäß Art. 450 CRR Nr. 575/2013 zu berichten.

I. Qualitative Angaben gemäß § 16 Abs. 2 IVV

1. Allgemeine Angaben

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

1.1 Anwendungsbereich

Die IVV trifft Regelungen zu den außertarifvertraglichen Vergütungssystemen von Kreditinstituten. Insgesamt 57 Prozent der Mitarbeiter in der SKP erhalten eine Vergütung 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, sodass es sich nicht um ein Kreditinstitut im Sinne des Artikels 4 Abs. 1 Nr. 1 CRR handelt. Die Vorschriften der CRR sind insoweit nicht unmittelbar auf die SKP anwendbar.

2. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

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

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

2.1 Vergütungssystem der Mitarbeiter

Die 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 Beitrags 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.

3. 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. Dieser 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 Beitrags 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 Prozent der Jahresfestbezüge begrenzt.

Soweit die Geschäftsführer als gruppenrelevante Risk-Taker identifiziert worden sind, wird nur eine bis zur Freigrenze gewährte Tantieme zu 40 Prozent sofort gewährt. Der verbleibende Teil von 60 Prozent wird über einen längeren Zeitraum 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.

4. 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 liegen.

5. Festsetzung der variablen Vergütung

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

6. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

II. Quantitative Angaben gemäß § 16 IVV

Die folgende Tabelle stellt den Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023 unterteilt in fixe und variable Vergütungen sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen dar. Den Organisationseinheiten des Vertriebs und des Betriebs/Stabs ist jeweils ein Geschäftsführer zugeordnet.

| | be- schäftigte Mitarbei- ter in 2023 | Gesamtbetrag aller Ver- gütungen für das Ge- schäftsjahr 2023 in Euro | im Gesamtbe- trag für das Geschäftsjahr 2023 enthal- tene fixe Ver- gütung in Euro | im Gesamt- betrag für das Geschäftsjahr 2023 enthal- tene variable Vergütung in Euro | Anzahl der Begünstig- ten der variablen Vergütung |
|---------------------|--|--|--|--|---|
| <u>Vertrieb</u> | 393 | 32.686.745 | 30.416.902 | 2.269.843 | 293 |
| <u>Betrieb/Stab</u> | 344 | 25.917.394 | 24.470.554 | 1.446.840 | 182 |

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

Die SKP hat die Auszahlung der variablen Vergütung 2023 nach Maßgabe der IVV durchgeführt.

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

Die Voraussetzungen des § 7 IVV 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 den vorzuhaltenden Kapitalpuffer erfüllt. Das Institut hat im Berichtsjahr ein Ergebnis von 83,5 Mio. Euro nach Steuern (ohne Versicherungstochter SKP Re) erwirtschaftet.