

# **S-Kreditpartner GmbH**

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

**Stand: November 2018**

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 31.12.2017 insgesamt 320 Mitarbeiter<sup>1</sup> und zwei Geschäftsführer.

Gemäß § 16 Abs. 2 InstVVO haben Institute, die keine bedeutende Institute im Sinne des § 17 InstVVO jährlich über die Vergütung gemäß Art. 450 CRR Verordnung (EU) Nr. 575/2013 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 Kontrolleinheiten<sup>2</sup> 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 59,6% 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, 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.

---

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

<sup>2</sup> 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 Kompetenzcenters 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 31.12.2017 betrug die Bilanzsumme 6,3 Mrd. 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 2017 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.

### **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 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.

### **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. 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.

### **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 funktionsspezifischen 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.

### **5. 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.

### **6. Einbindung externer Berater**

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

## II. Quantitative Angaben gemäß § 16 InstVVO

Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2017 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.

|              | Mitarbeiter | Gesamtbetrag aller Vergütungen für das Geschäftsjahr 2017 | im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2017 enthaltene fixe Vergütung | im Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2017 enthaltene variable Vergütung | Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung |
|--------------|-------------|---|--|--|---|
| Vertrieb     | 158         | 12.697.376  | 11.413.147   | 1.284.229  | 119   |
| Betrieb/Stab | 164         | 9.861.492   | 9.218.386  | 643.106  | 93  |

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

Die SKP hat die Auszahlung der variablen Vergütung 2017 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 28,2 Mio. nach Steuern erwirtschaftet.