Santander CONSUMER BANK

Santander Consumer Bank AG
Santander-Platz 1
41061 Mönchengladbach
personal@santander.de
Tel.: +49(0)21 61/6 90-59 00
http://karriere.santander.de

top ARBEITGEBER 2012 DEUTSCHLAND
CERTIFIED BY THE CRF INSTITUTE

Zahlen & Fakten

Mitarbeiter	rund 4.000 in Deutschland, mehr als 190.000 weltweit
Branche	Finanzdienstleistungen
Standorte	Mönchengladbach (Deutschlandzentrale), Boadilla del Monte bei Madrid (Konzernzentrale), Utrecht (NL), Wien (A)
Gesuchte Fachrichtungen	BWL, VWL, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsmathematik und -informatik
Geplante Einstellungen 2012	mehr als 100 Hochschulabsolventen, mehr als 50 Trainees
Internationale Einsätze	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Ergebnisse der Fragebogenrecherche

Karrieremöglichkeiten	★★★★★
Primäre Benefits	★★★★☆
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★★★★½
Training & Entwicklung	★★★★½
Unternehmenskultur	★★★★½

Die deutsche Santander Consumer Bank AG ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der spanischen Banco Santander und ein kapitalstarkes Institut. Gemessen am Umfang der Kunden, belegt sie den vierten Platz unter den Banken in der Bundesrepublik – mit mehr als 7 Millionen Kunden und weit über 300 Filialen. Nach diversen Übernahmen und Fusionen baute sie vor allem ihr Retailgeschäft aus und beschäftigt mittlerweile rund 4.000 Mitarbeiter in Deutschland. Die Finanzmarktkrise hat Santander nichts anhaben können. Im Gegenteil: Hierzulande wächst die Mönchengladbacher Bank kontinuierlich weiter.

Beweglichkeit zeigen und schaffen

In einer Bank zu arbeiten kam ihr anfangs nicht in den Sinn. Kerstin Smailus hat zwar Betriebswirtschaftslehre studiert, aber es war kein gewöhnliches BWL-Studium. „Ich wollte international arbeiten“, sagt sie. So immatrikulierte sie sich an der Universität Gießen für den international ausgerichteten wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang und besuchte schwerpunktmäßig die englisch- und spanischsprachigen Lehrveranstaltungen. Je ein Auslandssemester verbrachte sie in Oxford und in Salamanca. Nach dem Examen fing die damals 26-Jährige im Bereich Internal Relations bei Procter & Gamble an, danach arbeitete sie bei BIC im Vertriebscontrolling. 2003 wechselte sie zur deutschen Royal Bank of Scotland (RBS) in Ratingen, wo sie das Vertriebscontrolling aufbaute. „Erst dachte ich, eine Bank ist viel zu konservativ und statisch für mich“, erzählt Smailus. Doch dann erlebte sie ein dynamisches Umfeld, das ihr große Gestaltungsfreiheit ließ. Als Abteilungsleiterin eines internationalen Teams trug sie Verantwortung für acht Mitarbeiter. „Das war für mich ein Traumjob“, erinnert sie sich.

Als 2008 die RBS an die deutsche Santander Consumer Bank AG in Mönchengladbach verkauft wurde, wollten nicht alle Kollegen von Ratingen nach Mönchengladbach wechseln. „Es war nicht leicht, allen meinen Mitarbeitern gerecht zu werden“, sagt Smailus. Die Kollegen bei Santander zeigten jedoch Fingerspitzengefühl: „Sie waren sehr fair und freundlich. Keine Spur von Arroganz. Und sie brachten enormes Verständnis für die gesamte Situation auf.“ Im Januar 2009 fing Smailus als Referentin »

im Risiko-Controlling in Mönchengladbach an, zunächst ohne Mitarbeiterverantwortung. „Titel sind nicht wichtig“, erklärt sie. „Ich fand die Aufgabe sehr spannend. Ich hatte ja bis dahin mit Risiko-Controlling nichts zu tun. Und ich wollte dazulernen.“ Mit den neuen Kollegen baute sie das Liquiditätsrisiko-Controlling aus und sorgte dafür, dass die jüngsten regulatorischen Anforderungen hinsichtlich Liquiditätsrisiko umgesetzt wurden. Ein Jahr später übernahm sie wieder Personalverantwortung für ein dreiköpfiges Team, das sich mit Zinsänderungs- und Liquiditätsrisiken sowie Bewertungsthemen beschäftigte. Bald darauf kam ein zweites Team mit vier Mitarbeitern hinzu, das das Kreditrisiko der deutschen Tochter nach Spanien berichtet. „Santander hat es geschafft, die verschiedenen Kulturen der unterschiedlichen Unternehmen gut zu integrieren“, sagt Smailus.

Bank im ständigen Wachstum

Kaum eine Bank hat die Finanzkrise so gut überstanden wie die deutsche Santander Consumer Bank. Durch die Verschmelzung mit der GE Money Bank 2009, die Übernahme der RBS (RD Europe) und den Kauf des deutschen Retailgeschäfts der schwedischen SEB Anfang 2011 ist die Zahl der Mitarbeiter auf rund 4.000 gestiegen. Kein Wunder, dass in den Gängen, Büros, Konferenzräumen, Kaffeeecken und dem Betriebsrestaurant der Zentrale in Mönchengladbach geschäftiges Treiben herrscht. Kein Büro steht in dem erst 2007 neu bezogenen eleganten Glasbau mehr leer. Inzwischen wurde sogar ein Nachbargebäude angemietet.

Als 100-prozentige Tochter der spanischen Banco Santander rangiert das Mönchengladbacher Institut nach Kunden an der vierten Stelle unter den Banken in Deutschland – mit über 7 Millionen Kunden und weit über 300 Filialen. Weltweit ist die Banco Santander das Finanzinstitut mit den meisten Filialen. Insgesamt sind es mehr als 14.000. Im Ratenkreditgeschäft ist Santander in der Bundesrepublik nach eigenen Angaben mit einem Anteil von 14 Prozent Marktführer.

Stärken stärken

Auf Führungskompetenz legt Santander großen Wert. Einmal im Jahr haben die Mitarbeiter die Gelegenheit, ihre Führungskräfte im Rahmen des Vorgesetztenfeedbacks einzuschätzen – elektronisch und anonym. Mithilfe dieser Beurteilung werden Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert. Auf Basis des persönlichen Feedbackberichts hat jede Führungskraft die Möglichkeit, an einem individuellen Coaching teilzunehmen. Hierbei werden die Themen Mitarbeiter- und Teamführung, Führungspersönlichkeit, Serviceorientierung und Ergebnisorientierung behandelt.

„Ich erwarte nicht den idealen Mitarbeiter. Fehler darf man natürlich machen, ohne dass man dafür bestraft wird. Ich erwarte aber Ehrlichkeit und Selbstkritik."

Kerstin Smailus, Abteilungsleiterin Risk Controlling

Zudem ist die Bank in Deutschland die Nummer 1 in der Warenfinanzierung und der größte herstellerunabhängige Kfz-Finanzierer. Insgesamt arbeiten mehr als 46.000 Händler mit der Santander Consumer Bank zusammen, die die Finanzierungsangebote der Bank als Absatzförderungsinstrument nutzen.

Teamplayer gesucht

Kerstin Smailus ist ein Teamplayer, hat Spaß am Umgang mit Zahlen, arbeitet aufgaben- und ergebnisorientiert. Solche Mitarbeiter werden bei Santander sehr geschätzt: Seit Oktober 2011 ist Smailus Abteilungsleiterin Risk Controlling und damit Mitglied der dritten Führungsebene. Ihre Führungsrolle nimmt sie sehr ernst. Jeden Montag beruft sie ein Team-Meeting ein. Zudem führt sie alle zwei Wochen mit jedem ihrer Mitarbeiter ein Gespräch, in dem es um berufliche, aber auch private Themen geht. „Die Mitarbeiter müssen sich verstanden fühlen. Ich will sie stärken, damit sie sich entwickeln können", sagt sie. So sollen sie eigenverantwortlich arbeiten, innovativ sein und sich die Darstellung von Kennzahlen und Methoden zutrauen. Smailus nimmt ihre Kollegen zu Meetings mit dem Bereichsleiter oder dem Vorstand mit. „Wir haben gewissermaßen einen Vorstand, der sich nicht scheut, auch komplexe Themen mit den Referenten direkt zu diskutieren", so charakterisiert sie dessen Umgang mit den Mitarbeitern. „Ich erwarte nicht den idealen Mitarbeiter. Fehler darf man natürlich machen, ohne dass man dafür bestraft wird. Ich erwarte aber Ehrlichkeit und Selbstkritik." Diesen Anspruch stellt sie auch an sich selbst.

„An Mitarbeiter, die sich mit unseren Unternehmenswerten – führende Position, Kundenorientierung, Innovation, Berufsethik & Nachhaltigkeit, Dynamik und Stärke – besonders gut identifizieren, vergeben wir jährlich sechs Preise, die Santander Value Awards", erklärt Anke Kögler, Abteilungsleiterin Learning, Development and Policies. Kerstin Smailus hat 2011 einen davon erhalten. „Wir legen viel Wert auf die Kompetenz unserer Führungskräfte", fährt Kögler fort. Das ist mit ein Grund dafür, weshalb Santander ihnen Einzel-Coaching gewährt.

In der Öffentlichkeit präsent

Dass Mönchengladbach kein Finanzzentrum wie die Bankenmetropole Frankfurt am Main ist, ist weder für die Bank noch für die Mitarbeiter ein Nachteil. „Unser Einzugsgebiet ist groß – von der niederländischen Grenze über Düsseldorf bis ins Ruhrgebiet –, viele pendeln täglich. Hinzu kommen die günstigeren Lebenshaltungskosten in der Region sowie die gute Verkehrsanbindung", »

so Kögler. In Mönchengladbach geht es rheinisch und damit ein wenig lockerer zu. „Ich fand diese Bank immer schon weniger konservativ als andere Bankhäuser“, sagt die 43-jährige Bankkauffrau. „Ich mag die hilfsbereite und menschliche Art der Kollegen. Es gibt niemanden, der nicht mit zupackt.“

Diese Kultur hat sich mittlerweile nicht nur bei den Bewerbern herumgesprochen, auch in der Öffentlichkeit ist Santander immer stärker präsent: In der Formel 1 engagiert sich die Muttergesellschaft als Sponsor des Motorsports, beim Fußballbundesligisten Borussia Mönchengladbach tritt die Santander Consumer Bank als Co-Sponsor und bei seinen Jugendmannschaften als Hauptsponsor auf.

Gesundheitsmanagement wird großgeschrieben

Im Jahr 2012 stellt die Bank 94 Auszubildende und rund 50 Trainees ein. Hochschul- oder Fachhochschulabsolventen erhalten als Trainees 38.000 Euro, als Direkteinsteiger zwischen 40.000 und 45.000 Euro Bruttojahresgehalt. Die Höhe hängt von ihrer Vorleistung ab: „Wir achten weniger darauf, ob ein Bewerber einen Bachelor- oder Masterabschluss hat; wichtiger ist uns, dass unsere zukünftigen Kollegen vor oder während des Studiums bereits erste praktische Erfahrungen in Unternehmen sammeln konnten“, betont Anke Kögler. Vermögenswirksame Leistungen sind ebenso üblich wie die Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge. Daneben gibt es Zuschüsse für das Betriebsrestaurant und Jobtickets. „Aber auch nichtmonetäre Leistungen spielen bei uns eine große Rolle, etwa das Gesundheitsmanagement“, sagt Kögler. Im Rahmen des Betriebssports kann man den Segelschein machen oder Selbstverteidigungskurse buchen. Außerdem verfügt die Unternehmenszentrale über einen Massageraum.

Mit dem Programm „Santander Mundo“ erhalten Mitarbeiter aller Ebenen die Chance, vier Monate in einer ausländischen Niederlassung der Bank zu arbeiten. Und wer ein Studium anstrebt, dem bietet Santander ein berufsbegleitendes Studium in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein oder der Frankfurt School of Finance & Management.

Karriere im Vertrieb

Dafür hat sich Jan Rennen entschieden. Nach Abitur und Zivildienst begann der Viersener im August 2005 eine zweijährige Ausbildung zum Bankkaufmann bei Santander. Im Anschluss daran wurde er als Kundenberater in der

„Wichtig ist uns, dass unsere zukünftigen Kollegen vor oder während des Studiums bereits erste praktische Erfahrungen in Unternehmen sammeln konnten.“

Anke Kögler, Abteilungsleiterin Learning, Development and Policies

„Im Vertrieb habe ich sehr viele Freiheiten."

„Mir hat es sehr geholfen, dass ich das Kreditgeschäft von der Pike auf gelernt habe. Ich bespreche mit meinen Mitarbeitern sämtliche Kredite, die sie vergeben wollen. Stets überlege ich mit den Beratern, wie ein solcher Kredit am besten zum Wohle des Kunden, aber auch der Bank abgeschlossen werden muss. Ich würde gern im Vertrieb bleiben. Meine Vorgesetzten sind sehr kollegial. Sie lassen mir viele Freiheiten."

Jan Rennen, Zweigstellenleiter der Region Kaiserslautern, Koblenz, Mönchengladbach-Rheydt und Trier

Mönchengladbacher Filiale an der Bismarckstraße eingesetzt. Dort machte er einen so positiven Eindruck, dass die Bank ihm für sein Vorhaben, nebenberuflich ein Studium an der Frankfurt School of Finance & Management aufzunehmen, Unterstützung zusagte. Die Doppelbelastung war nicht einfach. „Vor allem die Zeit der Prüfungen habe ich als hart empfunden", sagt Rennen. Denn während er seinen Abschluss zum staatlich geprüften Bankfachwirt machte, wuchs seine berufliche Verantwortung immer mehr. Schon im Januar 2011 wurde er Zweigstellenleiter der Region Kaiserslautern, Koblenz, Mönchengladbach-Rheydt und Trier. „Mir hat es sehr geholfen, dass ich das Kreditgeschäft von der Pike auf gelernt habe", meint der heute 27-Jährige zu seinem schnellen Aufstieg. Er ist der jüngste Zweigstellenleiter der Bank und verantwortet einen Kreditumsatz von 33 Millionen Euro.

Rennen versäumt es nie, seine Mitarbeiter zu loben. „Gerade die Kollegen im Vertrieb brauchen Anerkennung", ist er überzeugt. Je eine Woche im Monat besucht er eine seiner Zweigstellen, kontrolliert die Kreditakten und erörtert Details mit seinen Kundenberatern. Mit allen telefoniert er täglich. „Ich bespreche mit meinen Mitarbeitern sämtliche Kredite, die sie vergeben wollen", sagt Rennen. Egal ob es sich um Kredite für ein Auto, für Möbel oder die Waschmaschine handelt. „Stets überlege ich mit den Beratern, wie ein solcher Kredit am besten zum Wohle des Kunden, aber auch der Bank abgeschlossen werden muss." Seinen Arbeitgeber erlebt er als ziemlich dynamisch. „Als ich hier anfing, gab es 55 Filialen, heute sind es mehr als 300." Er selbst würde gern im Vertrieb bleiben und dort weiter Karriere machen. Gute Gründe dafür, so Rennen, gibt es zuhauf: „Meine Vorgesetzten sind sehr kollegial. Sie lassen mir viele Freiheiten."