

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

THE KEY TO MOBILITY

VERGÜTUNGSBERICHT

DER VOLKSWAGEN BANK GMBH

GEMÄSS § 16 INSTITUTSVERGV IN VERBINDUNG MIT ARTIKEL 450

DER VERORDNUNG (EU) Nr. 575/2013 (CRR) PER 31. DEZEMBER

2018

Vergütungsbericht der Volkswagen Bank GmbH

Die Volkswagen Bank GmbH (nachfolgend VW Bank) stand als bedeutendes Institut in 2018 unter Aufsicht der Europäischen Zentralbank. Damit musste die VW Bank die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 4. August 2017 gruppenweit umsetzen.

Gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV sind Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten richten sich hierbei nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Gemäß Artikel 450 CRR sollen für die Kategorien von Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil auswirkt („Risk Taker“), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offengelegt werden. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2018.

Die Berichtssystematik entspricht dem Entstehungsprinzip, das bedeutet, dass über die Zahlungen berichtet wird, welche dem Geschäftsjahr 2018 zuzuordnen sind. Damit werden auch Zahlungen berücksichtigt, die in 2019 für das Geschäftsjahr 2018 geflossen sind, wie beispielsweise die Zahlung der variablen Vergütung. Der Vergütungsbericht wird auf der Homepage der VW Bank veröffentlicht.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Die Geschäftsleitung, bestehend aus den Geschäftsführern des Instituts, ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütung der Geschäftsführer ist in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates.

Die VW Bank folgt dem Management-Vergütungssystem der Volkswagen AG. Dessen Grundsätze sind in Organisationsrichtlinien schriftlich verankert und werden jährlich durch die VW Bank auf ihre Angemessenheit geprüft. Die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung“, welche zur Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung vereinbart wurde und ein einheitliches Verständnis und mehr Transparenz für die Mitarbeiter schafft, fand auch im Geschäftsjahr 2018 Anwendung.

Für die VW Bank sind nach Anhörung des Aufsichtsrates ein Vergütungsbeauftragter sowie ein Stellvertreter bestellt. Die Hauptaufgabe des Vergütungsbeauftragten besteht darin, eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme sowie der Vergütung der Mitarbeiter sicherzustellen. Vergütungsbeauftragte haben die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiter sind, ständig zu überwachen. Die Dokumentation erfolgt durch den jährlichen Vergütungskontrollbericht.

Zudem haben sie den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen.

Dem Aufsichtsorgan der VW Bank wird jährlich einmal über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und dessen Angemessenheit berichtet. In der VW Bank ist ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25d Abs. 12 KWG eingerichtet. Der Vergütungskontrollausschuss führt die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG (Kreditwesengesetz) und der InstitutsVergV aus. Er unterstützt den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter. Ferner unterstützt er bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter.

Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2018 fünfmal getagt und entsprechende Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet.

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme unterstützen die Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und zielen auf die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fördern.

Das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmenskultur und bildet eine wichtige Basis für ein Handlungsfeld der daraus abgeleiteten Unternehmensstrategie ROUTE2025: die Positionierung als „Top Arbeitgeber“. Das wettbewerbsfähige und leistungsorientierte Vergütungssystem steigert die Arbeitgeberattraktivität und ermöglicht es im Rahmen der Personalstrategie, die besten Kandidaten für das Unternehmen zu gewinnen und die Mitarbeiter gezielt und systematisch zu fördern und weiterzuentwickeln. Zudem wird eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung gewährleistet. Im Rahmen der Vergütungspolitik ist sichergestellt, dass Kunden- und Verbraucherrechte- und -interessen berücksichtigt werden.

Das Vergütungssystem umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Ein angemessenes Verhältnis ist berücksichtigt, so dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden. Das feste Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung, welches in 2014 eingeführt wurde, fand weiterhin Anwendung. Grundsätzlich beträgt dieses maximal 1:1. Die Alleineigentümerin hat in diesem Zusammenhang nach § 6 InstitutsVergV in Verbindung mit § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG einen Beschluss gefasst, dass das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung für die Mitglieder des Oberen Management-Kreises, des Top Management-Kreises und der Geschäftsleitung maximal 1:2 betragen darf. Dieser Sachverhalt wurde der BaFin angezeigt.

Die Vergütungssysteme sind so ausgestaltet, dass sie nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten (z. B. Risikomanagement, Compliance, Marktfolge, Revision und Personal) zuwiderlaufen. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonflikts. Insgesamt ermöglicht die Vergütung in den Kontrolleinheiten eine angemessene quantitative und qualitative Personalausstattung, wobei der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt.

Grundsätzlich werden keine garantierten variablen Vergütungen und Halteprämien gewährt. Ausnahmen können nur in begründeten Einzelfällen und in Einklang mit § 5 Abs. 6 InstitutsVergV gemacht werden. Werden Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen gezahlt, so stehen diese im Einklang mit den langfristigen Interessen der VW Bank und § 5 Abs. 6 InstitutsVergV sowie dem Abfindungsrahmenwerk. Entsprechende Zahlungen unterliegen den besonderen Zurückbehaltungs- und Auszahlungsvoraussetzungen, sofern sie in den Anwendungsbereich des § 20 InstitutsVergV fallen.

Eine Rückstellungsbildung erfolgt bezogen auf das Geschäftsjahr, dem die variable Vergütung dem Grunde der Entstehung nach zuzurechnen ist. Eine Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt nur, wenn die Bedingungen des § 7 InstitutsVergV auf Gruppenebene erfüllt sind und für die VW Bank einschließlich ihrer nachgeordneten Gesellschaften und Filialen ein positiver Gesamterfolg für das Geschäftsjahr feststeht. Es werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt. Eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der kombinierten Kapitalpufferanforderungen nach § 10i KWG müssen gewährleistet sein. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung setzt sich aus den variablen Vergütungen der VW Bank und aller nachgeordneten Gesellschaften bzw. Filialen zusammen.

Den Beschäftigten ist es untersagt, die Risikoorientierung der variablen Vergütung durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben. Hierzu gehören sowohl externe Absicherungsmaßnahmen durch Absprachen mit Dritten als auch interne Absprachen mit anderen Beschäftigten.

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem umfasst fixe und variable Vergütungselemente (Persönlicher Leistungs- und Unternehmensbonus), Nebenleistungen und Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung. Es wird eine angemessene und marktübliche Vergütung gezahlt.

Der Vergütungsrahmen richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der ausgeübten Funktion. Berücksichtigt werden die Anforderungen im Hinblick auf definierte konzernweit gültige Bewertungskriterien und die Zuordnung zu Mitarbeitererebenen und Gehaltsgruppen. Diese sind mit Grundgehaltsbändern und einem Bonusrahmen hinterlegt, der für alle Funktionen dieser Mitarbeitererebenen und Gehaltsgruppen relevant ist. Der Vergütungsrahmen der Kontrollfunktionen richtet sich ebenfalls nach deren Wertigkeit. So wird sichergestellt, dass Aufgaben mit gleicher Wertigkeit den gleichen Vergütungsrahmen erhalten und auch die Kontrolltätigkeit nicht eingeschränkt wird.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen werden neben der Marktüblichkeit auch die Vergütungshöhen und -strukturen des Volkswagen Konzerns berücksichtigt, um eine angemessene Mitarbeitermobilität zwischen den Gesellschaften zu ermöglichen. Die Vergütungsstruktur ist so ausgestaltet, dass keine Anreize entstehen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

FIXE VERGÜTUNG

Der Tarifvertrag zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall findet mittels Anschlussstarifvertrag für diejenigen Beschäftigten der VW Bank Anwendung, die tarifgebunden sind (Tarifangestellte).

Die außertariflich Angestellten der VW Bank werden übertariflich vergütet. Durch das individuelle Monatsgehalt ist eine zur Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreichende Grundvergütung gewährleistet, die es dem einzelnen Mitarbeiter gestattet, seine Arbeitsleistung an den Interessen des Unternehmens auszurichten, ohne dabei in Abhängigkeit von der variablen Vergütung zu geraten. Dabei wird die Erfüllung der Aufgaben der ausgeübten Funktion honoriert. Die zugrundeliegenden Vergütungsbänder werden regelmäßig überprüft und angepasst. Dabei ist die VW Bank bestrebt, eine marktgerechte Vergütung zu gewähren, um qualifizierte Mitarbeiter zu akquirieren und zu binden.

VARIABLE VERGÜTUNG

Für Tarifangestellte wird eine variable Vergütung gemäß des Tarifvertrages gewährt. Diese ist gem. § 1 Abs. 4 InstitutsVergV jedoch keine variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung.

Das Vergütungssystem honoriert die individuellen Leistungsbeiträge des Einzelnen und beteiligt die Mitarbeiter am Erfolg der VW Bank und des Volkswagen Konzerns. Die variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV für außertariflich angestellte Mitarbeiter besteht aus den Komponenten Persönlicher Leistungsbonus und Unternehmensbonus. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt auf einer mehrjährigen Basis und umfasst die Leistungsebenen Gruppe, Organisationseinheit und Individuum. Die Steuerungs- und Messgrößen leiten sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ab und berücksichtigen die festgelegten Risiko-, Eigenkapital- und Liquiditätskennziffern. Negative Erfolgsbeiträge reduzieren die Höhe der variablen Vergütung, auch bei (vorzeitiger) Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Bonusbetrag wird nach Feststellung der maßgeblichen Jahresabschlüsse für das jeweilige Geschäftsjahr grundsätzlich im Mai des Folgejahres abgerechnet und an den Mitarbeiter ausgezahlt. Die variable Vergütung wird bar gewährt und ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine freiwillige Leistung, mit der die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

Der Persönliche Leistungsbonus honoriert die individuelle Leistung des Mitarbeiters im vorangegangenen Jahr anhand der Zielerfüllung gemäß individueller Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung durch den Vorgesetzten. Für die Bonusfestlegung werden demnach quantitative und qualitative Faktoren zugrunde gelegt. Es wird für alle Manager weltweit der standardisierte Prozess der Zielvereinbarungsgespräche analog der Volkswagen AG durchgeführt. Hierbei werden nicht nur die Ziele des bevorstehenden Geschäftsjahres festgelegt, sondern auch der Zielerreichungsgrad des vergangenen Jahres beurteilt und die Leistungen des Managers hinsichtlich Fachlichkeit, Führung und Zusammenarbeit sowie unternehmerischen Denkens und Handelns bewertet. Die individuelle Festlegung des Persönlichen Leistungsbonus erfolgt in einem Mehraugenprinzip zwischen dem Bereich Personal mit dem Vorgesetzten und dem zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung im Rahmen sogenannter vergleichender Durchsprachen. Die Festlegung orientiert sich an einer Orientierungsmatrix für den Persönlichen Leistungsbonus. Hierin sind Orientierungswerte für die verschiedenen Kombinationen aus Leistungsbewertung und Zielerfüllungsgrad vorgegeben, jedoch individuelle Zwischenschritte ausdrücklich erlaubt. Der Persönliche Leistungsbonus bewegt sich innerhalb festgelegter Unter- und Obergrenzen.

Der Unternehmensbonus honoriert den nachhaltigen Erfolg der VW Bank. Alle bonusberechtigten Mitarbeiter partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Die Höhe hängt vom Erfolg der jeweiligen nachgeordneten Gesellschaft bzw. Filiale ab, in der der Mitarbeiter tätig ist, und wird auf Basis eines dreijährigen Bemessungszeitraumes ermittelt. Damit wird einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenserfolges Rechnung getragen. Die Höhe des Unternehmensbonus wird durch die jeweilige Geschäftsleitung entschieden und durch die Alleineigentümerin genehmigt. Die Berechnung des Unternehmenserfolges erfolgt anhand des Ergebnisses vor Steuern bzw. des Operativen Ergebnisses (OE) im Vergleich zum Vorjahr. In einem zweiten Schritt wird der vorläufige Zielerreichungsgrad/Unternehmensbonus mit einem Risiko-Parameter, der die Limitauslastung auf Gruppenebene abbildet, multipliziert, wobei der Risiko-Parameter durch den Aufsichtsrat und die Geschäftsführer der VW Bank nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Limitauslastung festgelegt wird. Die Kombination des OE mit einem Risiko-Parameter stellt sicher, dass sowohl die mehrjährige Ertragslage als auch die eingegangenen Risiken bei der Ermittlung des Unternehmensbonus angemessen berücksichtigt werden.

SONSTIGE NEBENLEISTUNGEN

Neben den fixen und variablen Vergütungskomponenten gewährt die VW Bank ihren Mitarbeitern im Weiteren auch Neben- und Sozialleistungen. Es handelt sich dabei um ermessensunabhängige Regelungen, die auf konzern- bzw. bankweiten Regelungen beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

VERGÜTUNGSSYSTEM DER GESCHÄFTSLEITUNG

Der Aufsichtsrat der VW Bank ist für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleiter der VW Bank zuständig. Die Vergütung der Geschäftsleitung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Vergütung zusammen. Darüber hinaus werden weitere marktübliche Nebenleistungen gewährt. Die Höhe der Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsleiter. Für die Bemessung der variablen Vergütung findet das Management-Vergütungssystem des Volkswagen Konzerns Anwendung. Dieses System sieht eine mehrjährige Bemessungsgrundlage vor. Die variable Vergütung der Geschäftsleiter wird vom Aufsichtsrat entsprechend § 7 InstitutsVergV nach den Kriterien festgesetzt, die auch für die Mitarbeiter der VW Bank gelten. Darüber hinaus finden für Geschäftsleiter die besonderen Anforderungen für Risk Taker Anwendung.

BESONDERE BERÜCKSICHTIGUNG DER RISK TAKER

Für Risk Taker, d. h. Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, gelten die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV. Um die Risk Taker zu identifizieren, hat die VW Bank jährlich eigenverantwortlich eine Risikoanalyse vorzunehmen. Einbezogen werden alle nachgeordneten Gesellschaften, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der VW Bank Gruppe haben, „Material Business Units“ (Geschäftsbereiche mit einem Anteil von mehr als 2 % am internen Kapital) sowie die Filialen der VW Bank.

Die Risk Taker wurden auf Basis von § 18 InstitutsVergV in Verbindung mit dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU, die durch die Richtlinie 2016/861/EU vom 18. Februar 2016 geändert worden ist, identifiziert. In Deutschland wurden 44 Mitarbeiter (davon 4 Geschäftsleiter und 12 Aufsichtsräte) als Risk Taker selektiert. Im Ausland waren insgesamt 57 Mitarbeitern betroffen. Ausnahmen gemäß Artikel 4 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 werden durch die Geschäftsführung genehmigt und durch den Vergütungskontrollausschuss sowie den Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen.

Für die Bemessung der variablen Vergütung der Risk Taker findet ebenfalls das Management-Vergütungssystem des Volkswagen Konzerns Anwendung. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV. Sie ist teilweise über mehrere Jahre zu strecken und darüber hinaus an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens zu knüpfen. Die variable Vergütung der Risk Taker wird zu 40 % sofort gewährt. 60 % werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren aufgeschoben. Bei Geschäftsleitern beträgt der Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre. Liegt die rechnerisch ermittelte variable Vergütung für ein Geschäftsjahr unter der von der zuständigen Aufsichtsbehörde für das Geschäftsjahr festgelegten Freigrenze (derzeit 50.000 € brutto), wird der Bonusbetrag wie ein Barbetrag zur sofortigen Auszahlung behandelt. Für Risk Taker begründet die für ein Geschäftsjahr ermittelte variable Vergütung weder einen Anspruch auf einen entsprechenden Bonus noch eine entsprechende Anwartschaft. Der Bonuswert ist allein eine Rechengröße, die einen Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des Bonus begründet. 50 % der jeweils gewährten oder aufgeschobenen Anteile hängen von der nachhaltigen Wertentwicklung der VW Bank ab (sog. Nachhaltigkeitskomponente). Die Höhe der Auszahlung aus der Nachhaltigkeitskomponente basiert auf einer

kennzahlenbasierten Unternehmenswertermittlung, die die Entwicklung des bereinigten Kern-Eigenkapitals abbildet. Sie unterliegt einer zusätzlichen Haltefrist von zwölf Monaten.

Für Risk Taker werden vor Auszahlung die aufgeschobenen Anteile der variablen Vergütung einer Malus-Prüfung unterzogen. Eine Reduzierung oder ein vollständiger Verfall der variablen Vergütung ist bei Feststellungen in der Malus-Prüfung, z.B. bei vorliegendem sitten- und pflichtwidrigen Verhalten möglich. Neben der Malusprüfung erfolgt ein sogenanntes Backtesting, d.h. eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend ist.

Die Ermessensentscheidung über eine etwaige Kürzung oder einen Verfall aufgeschobener Tranchen trifft die Geschäftsleitung bzw. für die Geschäftsleiter der Aufsichtsrat.

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem für Risk Taker in der VW Bank vor, dass eine bereits ausgezahlte variable Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden kann und Ansprüche auf die Auszahlung erlöschen, wenn negative Abweichungen des Erfolgsbeitrages gemäß § 18 Abs. 5 InstitutsVergV vorliegen (sogenannter Clawback).

Die Malus-Prüfung für die gestreckten Zahlungen der Risk Taker nach InstitutsVergV § 20 Abs. 5 wurde für das Geschäftsjahr 2018 angewendet. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten in der Berichtsperiode aufgrund negativer Erfolgsbeiträge teilweise gekürzt zur Auszahlung.

OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSDATEN

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt. Die Tabellen enthalten Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gemäß § 26a KWG erfolgt der Ausweis in aggregierter Form.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2018)

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:

Geschäftsjahr 2018 in EUR (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder der							Gesamt	
	Aufsichtsrat	Geschäfts- leitung	Investment- banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen		Sonstige Geschäfts- bereiche
Mitglieder nach Köpfen	12,0	4							
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen			-	377	46	62	123	589	1.197
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE			-	309,5	42,0	53,5	108,5	493,0	1.006,5
Gesamte Vergütung	36.000	3.110.827	-	37.211.034	5.662.107	9.219.472	25.299.385,0	57.022.939	137.561.764
davon gesamte fixe Vergütung	36.000	1.947.527	-	33.154.443	5.111.616	8.269.220	23.025.335	49.013.272	120.557.413
davon gesamte variable Vergütung	-	1.163.300	-	4.056.591	550.491	950.252	2.274.050	8.009.667	17.004.351

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

- Zur Wahrung der Vertraulichkeit gem. der Auslegungshilfe zu §16 Institutsvergütungsverordnung erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form sofern bestimmte Informationen einer oder zwei einzelner Person(en) zuzuordnen wären und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.
- Die Tabelle wurde im Vergleich zur Vorversion angepasst und die Vergütungsdaten des Bereichs „Mitglieder der Geschäftsleitung“ detailliert ausgewiesen.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern (Beschäftigte zum 31.12.2018):

Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR:

Geschäftsjahr 2018 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder der								Gesamt
	Aufsichtsrat	Geschäfts- leitung	Investment- banking	Retail Banking	Asset Management	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	12	4	-	4	2	4	9	66	101
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	12	4	-	4	2	4	9	63	98
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	-	4	1	4	6	29	44
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2018	36.000	1.947.527	-	710.513	k.A. ¹⁾	648.963	1.581.280	9.786.740	14.711.023
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	36.000	1.947.527	-	710.513	k.A. ¹⁾	648.963	1.581.280	9.786.740	14.711.023
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2018	-	1.163.300	-	339.300	k.A. ¹⁾	333.000	833.600	4.766.082	7.435.282
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	581.650	-	169.650	k.A. ¹⁾	166.500	416.800	2.383.041	3.717.641
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktien-basierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	581.650	-	169.650	k.A. ¹⁾	166.500	416.800	2.383.041	3.717.641
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2018, die zurückbehalten wird	-	930.640	-	271.440	k.A. ¹⁾	266.400	666.880	3.812.865	5.948.225
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	348.990	-	101.790	k.A. ¹⁾	99.900	250.080	1.429.824	2.230.584
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	581.650	-	169.650	k.A. ¹⁾	166.500	416.800	2.383.041	3.717.641
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	1.229.243	-	624.670	-	179.420	269.560	3.113.752	5.416.645
davon im Jahr 2018 erdient	-	419.285	-	347.740	-	100.830	150.730	1.575.847	2.594.432
wiederm davon zur Auszahlung gekommen	-	419.285	-	347.740	-	100.830	150.730	1.515.452	2.534.037
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2018 weiterhin zurückbehalten	-	809.958	-	276.930	-	78.590	118.830	1.598.300	2.882.608
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2018 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-	-	-60.395	-60.395
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV									
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	k.A. ¹⁾	k.A. ¹⁾
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	k.A. ¹⁾	k.A. ¹⁾

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

- 1) Zur Wahrung der Vertraulichkeit gem. der Auslegungshilfe zu §16 Institutsvergütungsverordnung erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form sofern bestimmte Informationen einer oder zwei einzelner Person(en) zuzuordnen wären und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.
- 2) Die Tabelle wurde im Vergleich zur Vorversion angepasst und die Vergütungsdaten der Bereiche „Mitglieder der Geschäftsleitung“, „Retail Banking“ und „Unternehmensfunktionen“ detailliert ausgewiesen.

In der Berichtsperiode wurde eine Abfindung gezahlt, welche zur Wahrung der Vertraulichkeit nicht weiter spezifiziert wird.

Vergütungsstufen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i: Im Geschäftsjahr 2018 erhielt eine Person mehr als 1 Mio. €. Dabei betrug die Vergütung bei einer Person zwischen 1 – 1,5 Mio. €.

VOLKSWAGEN BANK GMBH

Gifhorner Straße 57 · 38112 Braunschweig · Telefon +49 (0) 531 212-0
info@vwfs.com · www.vwfs.de · www.facebook.com/vwfsde
Investor Relations: Telefon +49 (0) 531 212-30 71 · ir@vwfs.com