

# Vergütungsbericht der Volkswagen Bank GmbH

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung in Verbindung Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 2019/876 (CRR II) vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR I) per 31. Dezember 2021

Die Volkswagen Bank GmbH (nachfolgend VW Bank) stand als bedeutendes Institut in 2021 unter Aufsicht der Europäischen Zentralbank. Damit musste die VW Bank die Institutsvergütungsverordnung (Instituts-VergV) in der Fassung vom 4. August 2017 sowie in ihrer dritten novellierten Fassung vom 25. September 2021 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. 2019/876 (CRR II) vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR I) und werden durch die technischen Durchführungsstandards der EBA ITS/2020/04 vom 24. Juni 2020 ergänzt. Gemäß Artikel 450 CRR sollen für die Kategorien von Mitarbeitenden, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisiko auswirkt („Risk Taker“), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offengelegt werden. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2021 für den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis inklusive der ausländischen Filialen und Tochtergesellschaften.

Die Berichtssystematik entspricht dem Entstehungsprinzip, das bedeutet, dass über die Zahlungen berichtet wird, welche dem Geschäftsjahr 2021 zuzuordnen sind. Damit werden auch Zahlungen berücksichtigt, die in 2022 für das Geschäftsjahr 2021 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende schafft, fand auch im Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

Zur Sichtung der neuen Anforderungen der vierten Novelle der InstVergV wurde das externe Beratungsunternehmen Willis Towers Watson (WTW) hinzugezogen.

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 Mitarbeitenden sicherzustellen. Vergütungsbeauftragte haben die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeitenden, 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 einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und dessen Angemessenheit berichtet. In der VW Bank ist ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25d Abs. 12 KWG eingerichtet.

Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) 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 Mitarbeitende, insbesondere auch für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie für die Mitarbeitenden, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens haben. Er bewertet darüber hinaus, wie sich die Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement auswirken und soll sicherstellen, dass die Vergütungssysteme an der Geschäfts- und Risikostrategie, welche die Unternehmenswerte und Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt, ausgerichtet sind. Des Weiteren unterstützt der VKA den Aufsichtsrat bei der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrollfunktionen und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

Der VKA setzt sich aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie drei weiteren Aufsichtsratsmitgliedern zusammen, von denen einer ein Arbeitnehmervertreter ist. Gemäß Geschäftsordnung des VKAs muss mindestens ein Mitglied über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung des Unternehmens. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2021 fünfmal getagt und entsprechende Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet.

#### GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG

Die Vergütungsstrategie wird maßgeblich durch die Geschäfts- und Risikostrategie geprägt, welche die Unternehmenskultur und Nachhaltigkeitsrisiken (ESG) berücksichtigt. 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. Dieses ermöglicht im Rahmen der Personalstrategie, die besten Kandidaten für das Unternehmen zu gewinnen und die Mitarbeitenden gezielt und systematisch zu fördern sowie weiterzuentwickeln. Zudem wird eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung gewährleistet. Im Rahmen der Vergütungspolitik ist sichergestellt, dass Kunden- und Verbraucherrechte bzw. -interessen berücksichtigt werden.

Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeitenden ist geschlechtsneutral, d. h. Mitarbeitende werden unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet (Equal Pay). Das Vergütungssystem umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Ein angemessenes Verhältnis ist berücksichtigt, so dass keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden. 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 Management-Kreises, Oberen Management-Kreises und 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 und mit dem Jahresergebnis kompatibel sind. Es werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt. Eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die dauerhafte Aufrechter-

haltung oder Wiederherstellung der kombinierten Kapitalpufferanforderungen nach § 10i KWG müssen sichergestellt 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, 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 und konzernweit gültige Bewertungskriterien und die Zuordnung zu Mitarbeitenebenen und Gehaltsgruppen. Diese sind mit Grundgehaltsbändern und einem Bonusrahmen hinterlegt, der für alle Funktionen dieser Mitarbeitenebenen 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 Mobilität der Mitarbeitenden 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.

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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende 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 Leistungsbeiträge des Einzelnen und beteiligt die Mitarbeitenden am Erfolg der VW Bank und des Volkswagen Konzerns. Die variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV für außertariflich angestellte Mitarbeitende besteht aus den Komponenten Jahresbonus und Langzeitbonus. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt auf einer einjährigen (Jahresbonus) bzw. mehrjährigen (Langzeitbonus) Basis und umfasst die Leistungsebenen Gruppe/Institut, 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 Mitarbeitenden ausgezahlt. Die variable Vergütung wird bar gewährt und ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine freiwillige Leistung, mit der die Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

Der Jahresbonus honoriert die Performance der VW Bank und teilweise zusätzlich der VW AG. Alle bonusberechtigten Mitarbeitenden partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Die Höhe hängt von der Performance des Instituts bzw. für den Oberen Managementkreis zusätzlich von der Konzernperformance ab und wird auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraumes ermittelt. Der Jahresbonus wird durch die Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat entschieden und durch die Alleineigentümerin genehmigt. Die Berechnung der Performance erfolgt anhand der normierten Eigenkapitalrendite (ROE) der VW Bank bzw. zusätzlich für den Oberen Managementkreis anhand der operativen Umsatzrendite (ROS) und der Kapitalrendite (ROI) der VW AG. In einem zweiten Schritt wird der vorläufige Zielerreichungsgrad/Jahresbonus mit einem Risiko-

Parameter, der die Limitauslastung auf Gruppen- und Institutsebene abbildet, multipliziert, wobei der Risiko-Parameter durch die Geschäftsführer und den Aufsichtsrat der VW Bank nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Limitauslastung jährlich festgelegt wird. Die Kombination des ROE bzw. ROS und ROI mit einem Risiko-Parameter stellt sicher, dass sowohl die Performance als auch die eingegangenen Risiken bei der Ermittlung des Jahresbonus angemessen berücksichtigt werden.

Der Langzeitbonus berücksichtigt interne und externe Erfolgsparameter und honoriert die Entwicklung des Konzernwertes und die Managementleistung. Mit dem Fokus auf Gewinn je Aktie, Aktienkurs und Dividende verknüpft er die Rentabilität des Konzerns mit Anlegerinteressen auf Basis eines dreijährigen Bemessungszeitraumes. Alle bonusberechtigten Mitarbeitenden partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Der Langzeitbonus ist in seiner absoluten Höhe beschränkt.

Ein persönlicher Leistungsfaktor honoriert die individuelle Leistung des Mitarbeitenden im vorangegangenen Jahr anhand der Zielerfüllung gemäß individueller Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung durch den Vorgesetzten. Für die gesamte 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 Leistungsfaktors erfolgt in einem Mehraugenprinzip zwischen dem Bereich Personal mit dem Vorgesetzten und dem zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung im Rahmen sogenannter vergleichender Durchsprachen. Die Festlegung erfolgt anhand von fest definierten Prämissen und Orientierungswerten für die verschiedenen Kombinationen aus Leistungsbewertung und Zielerfüllungsgrad im billigem Ermessen. So wird sichergestellt, dass negative Abweichungen des individuellen Erfolgsbeitrags die variable Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können. Der persönliche Leistungsfaktor bewegt sich innerhalb festgelegter Unter- und Obergrenzen.

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile eines Mitarbeitenden soll nicht nur von rein wirtschaftlichen Parametern, sondern auch von der Einhaltung der im Volkswagen Konzern und bei der VW Bank bestehenden Kultur- und Integritätsvorgaben abhängen. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Prüfung, ob aufgrund der im Volkswagen Konzern und bei der VW Bank bestehenden Kultur- und Integritätsvorgaben eine Korrektur vorzunehmen ist („Kultur- und Integritätskorrektiv“). Maßgeblich für das Kultur- und Integritätskorrektiv ist, ob sich im Bemessungszeitraum ein relevantes Fehlverhalten ereignet hat. Die Prüfung erfolgt anhand der Faktoren individuelles Fehlverhalten und Organisationsverschulden. Für den Oberen Managementkreis gilt zudem, dass im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Fehlverhaltens, der bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Kultur- und Integritätskorrektiv von 100% berechtigt hätte, die Gesellschaft berechtigt ist, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrages nach billigem Ermessen in voller Höhe zurückzufordern.

#### SONSTIGE NEBENLEISTUNGEN

Neben den fixen und variablen Vergütungskomponenten gewährt die VW Bank ihren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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. Mitarbeitende, 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 sowie die Filialen der VW Bank.

Die Risk Taker wurden für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis von § 18 InstVergV in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU, identifiziert. In Deutschland wurden 47 Mitarbeitende (davon 4 Geschäftsleiter und 14 Aufsichtsräte) als Risk Taker selektiert. Im Ausland waren insgesamt 17 Mitarbeitende betroffen.

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 bis 5 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, 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 i.V.m. § 20 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 2021 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 der Vertraulichkeit gemäß der Auslegungshilfe zu § 16 InstitutsVergV erfolgt der Ausweis in aggregierter Form.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2021)

**INFORMATIONEN ZUR VERGÜTUNG NACH § 16 ABS. 1 NR. 3 INSTITUTSVERGV:**

Geschäftsjahr 2021 in EUR (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder der Geschäfts- leitung		Investment	Retail	Asset	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
	Aufsichtsrat		Banking	Banking	Management				
Mitglieder nach Köpfen	14	4							
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen			-	365	47	132	226	1.138	1.908
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE			-	297	42	110	192	997	1.638
Gesamte Vergütung	66.800	3.611.939	-	39.637.299	5.514.569	15.000.249	24.587.833	95.450.520	183.869.209
davon gesamte fixe Vergütung	66.800	1.692.539	-	31.964.050	4.447.023	12.096.402	19.827.959	79.073.515	149.168.288
davon gesamte variable Vergütung	-	1.919.400	-	7.673.249	1.067.546	2.903.847	4.759.874	16.377.005	34.700.921

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 einzelnen Person(en) zuzuordnen wären und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen der Risk Taker aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern (Beschäftigte zum 31.12.2021):

**INFORMATIONEN ZUR VERGÜTUNG DER RISIKOTRÄGER NACH ART. 450 ABS. 1 LIT. H CRR:**

Geschäftsjahr 2021 in EUR (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder der Geschäftsleitung								Gesamt
	Aufsichtsrat		Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche	
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	14	4	-	6	-	7	7	26	64
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	14	4	-	6	-	7	7	26	64
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	-	4	-	7	7	24	42
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2021	66.800	1.692.539	-	1.032.186	k.A. 1)	1.269.775	1.691.864	4.081.386	9.834.550
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	66.800	1.692.539	-	1.032.186	k.A. 1)	1.269.775	1.691.864	4.081.386	9.834.550
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2021	-	1.919.400	-	725.200	k.A. 1)	955.000	769.800	4.008.745	8.378.145
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	959.700	-	362.600	k.A. 1)	477.500	384.900	2.004.373	4.189.073
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	959.700	-	362.600	k.A. 1)	477.500	384.900	2.004.373	4.189.073
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2021, die zurückbehalten wird	-	1.535.520	-	580.160	k.A. 1)	764.000	615.840	3.206.996	6.702.516
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2021 in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	575.820	-	217.560	k.A. 1)	286.500	230.940	1.202.624	2.513.444
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2021 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	959.700	-	362.600	k.A. 1)	477.500	384.900	2.004.373	4.189.073
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2021 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>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</b>									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2021 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	2.908.259	-	724.393	k.A. 1)	697.665	1.139.566	5.446.046	10.915.929
davon im Jahr 2021 verdient	-	649.282	-	222.418	k.A. 1)	181.836	307.277	1.586.348	2.947.161
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	649.282	-	222.418	k.A. 1)	181.836	307.277	1.583.333	2.944.146
davon im Jahr 2021 noch nicht verdient, d.h. zum Ende des Jahres 2021 weiterhin zurückbehalten	-	2.258.977	-	501.975	k.A. 1)	515.829	832.289	3.859.698	7.968.768
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2021 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-	-	3.015	3.015
<b>Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV</b>									
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>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</b>									
Gesamtbetrag der im Jahr 2021 gewährten Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2021 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Höchste im Jahr 2021 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 einzelnen Person(en) zuzuordnen wären und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.

Vergütungsstufen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i: Im Geschäftsjahr 2021 erhielt eine Person mehr als 1 Mio. €. Dabei betrug die Vergütung bei einer Person zwischen 1 – 2,0 Mio. €.