

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 2024

Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte eine Umstrukturierung im Rahmen des Programms "Koralle". Mit der neuen Volkswagen Financial Services AG ist zum 1. Juli 2024 eine Finanzholding Gesellschaft entstanden. Die Volkswagen Bank GmbH (nachfolgend VW Bank) wurde zu einer 100 %-Tochter der Volkswagen Financial Services AG. Zudem wurde die Volkswagen Leasing GmbH zum 1. Juli 2024 auf die VW Bank abgespalten. Durch die Umstrukturierung handelt es sich vorliegend um eine Gruppe im Sinne des § 27 Abs. 1 InstitutsVergV.

Die VW Bank stand als bedeutendes Institut in 2024 unter Aufsicht der Europäischen Zentralbank. Damit musste die VW Bank die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 4. August 2017 sowie in ihrer vierten novellierten Fassung vom 24. 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 Gesamtrisikoportfolio auswirkt („Risk Taker“), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offengelegt werden. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 zuzuordnen sind. Damit werden auch Zahlungen berücksichtigt, die in 2025 für das Geschäftsjahr 2024 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 Aufsichtsrats.

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 2024 Anwendung.

Als externes Beratungsunternehmen wird Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH hinzugezogen.

Für die VW Bank sind nach Anhörung des Aufsichtsrats 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 gemäß § 25d Abs. 12 KWG eingerichtet.

Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) führt die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG 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 zwei 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 2024 viermal 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, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern.

Die Geschäfts- und Risikostrategie basiert auf der Gesamtstrategie MOBILITY2030 des Konzerngeschäftsbereichs Financial Services, der ebenfalls die VW Bank umfasst. Innerhalb der MOBILITY2030 wird dem Thema ESG im Rahmen der strategischen Dimension „Sustainability“ mit dem Gesamtziel „We drive the transition to emission-free mobility along the Volkswagen Group’s ESG principals“ besondere Rechnung getragen.

Im Rahmen der Vergütungspolitik ist sichergestellt, dass Kunden- und Verbraucherrechte bzw. -interessen berücksichtigt werden. Zudem wird eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung gewährleistet.

Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeitenden ist geschlechtsneutral, d. h. Mitarbeitende werden unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet (Equal Pay). Es lässt sich für die VW Bank festhalten, dass die Vergütungspolitik eine Entgeltgleichheit in der Praxis stützt. Neben der Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes gibt es unterschiedliche interne Gremien zur Gewährleistung der Lohnleichheit (z. B. „Entgeltausschuss“ und „Entgeltkommission“). Das neutrale Rahmenwerk bilden die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung“, die vorhandenen Gehaltsbänder und die Stellenbewertung. Die Vergütungsprozesse sehen vor, dass nicht ein Vorgesetzter allein über die Vergütung eines Mitarbeitenden entscheiden kann, sondern eine Vergütungsanpassung immer im Mehraugenprinzip beschlossen wird. Darüber hinaus wird in jeder einzelnen Vergütungsrunde für die Zwecke des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sensibilisiert. Zudem findet die Leitlinie zur Diversity Anwendung, die neben der Geschlechterdiversität auch die Themen Alter, kultureller Hintergrund, sexuelle Identität und Inklusion betrachtet.

Das Vergütungssystem umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Ein angemessenes Verhältnis ist berücksichtigt, sodass 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 Managementkreises, Oberen Managementkreises und des Top-Managementkreises 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 Kontroll-einheiten (z. B. Risikomanagement, Compliance, Marktfolge und Revision) zuwiderlaufen. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonflikts. Insgesamt ermöglicht die Vergütung in den Kontroll-einheiten 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. 5 und Abs. 7 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 Aufrechterhaltung 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 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 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 Anschlussarbeitsvertrag 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 Lebensunterhalts 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 dem Tarifvertrag gewährt. Diese ist gemäß § 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 Jahresgehalts, sondern eine freiwillige Leistung, mit der die Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

Alle bonusberechtigten Mitarbeitenden partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Die Höhe des Jahresbonus hängt von der Performance des Instituts ab und wird auf Basis eines einjährigen Bemessungszeitraums ermittelt. Der Jahresbonus wird durch die Geschäftsleitung bzw. den Aufsichtsrat entschieden. Die Berechnung der Performance erfolgt anhand der normierten Eigenkapitalrendite (ROE) der Volkswagen Financial Services Gruppe (inkl. der VW Bank). Der Jahresbonus wird aus dem individuellen Zielbetrag des bonusberechtigten Mitarbeitenden und den beiden gewichteten Bestandteilen des Jahresbonus bestimmt. Dies ist zum einen die KPI-Komponente und zum anderen die individuelle Komponente. Die KPI-Komponente bestimmt sich an finanziellen und nichtfinanziellen KPIs, bestehend aus dem finanziellen Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert mit dem ESG-Faktor. Die individuelle Komponente setzt sich aus dem Auszahlungsfaktor der Gesamtleistungskategorie des Performance Managements und der KPI-Komponente zusammen.

Für die Festlegung der individuellen Komponente 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 bewertet. Die Festlegung des individuellen Auszahlungsfaktors erfolgt in einem Mehraugenprinzip zwischen dem Bereich Personal und dem Vorgesetzten sowie 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 billigen Ermessen. So wird sichergestellt, dass negative Abweichungen des individuellen Erfolgsbeitrags die variable Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können.

In einem zweiten Schritt wird der vorläufige Zielerreichungsgrad/Jahresbonus mit einem Risikoparameter, der die Limitauslastung auf Gruppen- und Instruktionsebene abbildet, multipliziert, wobei der Risikoparameter durch die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat der VW Bank nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Limitauslastung jährlich festgelegt wird. Die Kombination des ROE mit einem Risikoparameter stellt sicher, dass sowohl die Performance als auch die eingegangenen Risiken bei der Ermittlung des Jahresbonus angemessen berücksichtigt werden.

Die Einführung der individuellen Bonuskomponente im Jahresbonus ist eine Neuerung im Geschäftsjahr 2024. Dadurch ist der persönliche Leistungsfaktor entfallen. Die maximale Zielerreichung des Jahresbonus für ein Geschäftsjahr ist auf 175 % begrenzt.

Der im Geschäftsjahr 2023 eingeführte ESG-Faktor setzt sich zu gleichen Teilen aus den Komponenten Dekarbonisierungsindex (DKI) auf Konzernebene für den Bereich Umwelt (E) und dem Frauenanteil im Management auf Markenebene für den Bereich Soziales (S) zusammen. Das Kriterium Governance (G) wird bereits durch die Kultur- und Integritätskomponente berücksichtigt. Der DKI dient als Messinstrument für die CO₂-Emissionen der Pkw und leichten Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus. Ziel ist die nachhaltige Reduzierung von Carbon (= Kohlenstoff) und die Kompensation des Ausstoßes von Kohlendioxid (CO₂), um langfristig eine CO₂-freie Weltwirtschaft zu schaffen. Durch die Produktlebenszyklus-Analyse (Ökobilanz) werden die Umweltwirkungen eines Produkts während des gesamten Lebensweges analysiert und fließen in den DKI ein. Dabei erfolgt eine ganzheitliche Betrachtung: von der Fahrzeugentwicklung und den benötigten Rohstoffen, über die Logistik bis zur Produktion, vom ersten bis zum letzten Kilometer auf der Straße sowie von der Abmeldung bis zum Recycling.

Der Frauenanteil im Management misst den Anteil der Frauen im Management im Verhältnis zum Management insgesamt. Unternehmen mit vielfältig zusammengesetzten Teams sind erfolgreicher und erwirtschaften prinzipiell höhere Renditen. Daher strebt die VW Bank eine Erhöhung des Frauenanteils im Management an. Der ESG-Faktor kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen. Die Zielerreichung für das Kriterium E wird vom Volkswagen Konzern jährlich ermittelt und den Konzernmarken zur Verfügung gestellt. Die Zielerreichung für das Kriterium S wird durch die Geschäftsführung bzw. den Aufsichtsrat anhand der vorher definierten Zielwerte festgelegt. Der rechnerisch ermittelte Wert für den Jahresbonus wird zusätzlich mit dem für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelten ESG-Faktor multipliziert und ergibt sodann den individuellen Ausgangswert für den Jahresbonus.

Der Langzeitbonus berücksichtigt interne und externe Erfolgsparameter und honoriert die Entwicklung des Konzernwerts 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 Bemessungszeitraums. Alle bonusberechtigten Mitarbeitenden partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Der Langzeitbonus ist in seiner absoluten Höhe der Zielerreichung auf 250 % für ein Geschäftsjahr beschränkt.

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, das bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Kultur- und Integritätskorrektiv von 100 % berechtigt hätte, die Gesellschaft berechtigt ist, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrags 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 2024 auf Basis von § 18 InstitutsVergV in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU identifiziert. Für die VW Bank in Deutschland wurden 53 Mitarbeitende (davon drei Geschäftsleiter und 12 Aufsichtsräte¹) als Risk Taker identifiziert. Zusätzlich wurden für die VW Bank Gruppe (inkl. Ausland) 33 Mitarbeitende identifiziert.

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 vier bis fünf 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

¹ davon acht Mitarbeitende im Volkswagen Konzern und vier Externe

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 Malus-Prüfung 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 Erfolgsbeitrags 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 § 20 Abs. 5 InstitutsVergV wurde für das Geschäftsjahr 2024 angewendet. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten in der Berichtsperiode ungekürzt 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 31.12.2024; für die Volkswagen Leasing GmbH für den Zeitraum ab dem 01.07.2024)

INFORMATIONEN ZUR GESAMTVERGÜTUNG NACH § 16 ABS. 1 NR. 3 INSTITUTSVERGV

Geschäftsjahr 2024 in Anzahl/€	Aufsichtsrat ¹⁾	Mitglieder der Geschäfts- leitung	Investm ent Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	12	3							15
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach FTE			-	758	46	268	109	2.893	4.074
Gesamte Vergütung	124.500	1.485.366	-	69.408.397	5.900.083	26.895.415	18.942.000	229.829.913	352.585.675
davon gesamte fixe Vergütung	124.500	847.666	-	55.969.859	4.757.736	21.688.047	15.274.537	191.505.749	290.168.094
davon gesamte variable Vergütung	-	637.700	-	13.438.538	1.142.347	5.207.368	3.667.464	38.324.164	62.417.581

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

- 1) Den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die nicht Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, steht gemäß einem Beschluss der Gesellschafterversammlung grundsätzlich eine jährliche Vergütung zu. Diese Vergütung ist unabhängig von dem Erfolg der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, erhalten eine pauschale Vergütung von der VW Bank. Soweit sie auch Mitglieder in weiteren Aufsichtsräten von Konzerngesellschaften der Volkswagen AG sind, werden die für diese Funktionen bezogenen Vergütungen auf den Anspruch angerechnet.

FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE VERGÜTUNG AN RISK TAKER NACH VERGÜTUNGSART (REM1)

in Anzahl/€		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Sonstige Identifizierte Mitarbeitende
Feste Vergütung	<i>Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden³⁾</i>	12	3	41	15
	Feste Vergütung insgesamt	124.500	847.666	6.569.526	1.805.724
	Davon: monetäre Vergütung	124.500	847.666	6.569.526	1.805.724
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
Variable Vergütung	<i>Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden³⁾</i>	12	3	41	15
	Variable Vergütung insgesamt	-	637.700	3.035.183	647.872
	Davon: monetäre Vergütung	-	318.850	1.708.759	485.866
	Davon: zurückbehalten	0	191.310	795.855	97.203
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0		0	0
	Davon: zurückbehalten	0		0	0
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	318.850	1.326.424	162.006
	Davon: zurückbehalten	0	318.850	1.326.424	162.006
	Davon: andere Instrumente	0		0	0
	Davon: zurückbehalten	0		0	0
	Davon: sonstige Positionen	0		0	0
	Davon: zurückbehalten	0		0	0
	Vergütung insgesamt	124.500	1.485.366	9.604.709	2.453.596

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

- 1) Den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die nicht Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, steht gemäß einem Beschluss der Gesellschafterversammlung grundsätzlich eine jährliche Vergütung zu. Diese Vergütung ist unabhängig von dem Erfolg der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, erhalten eine pauschale Vergütung von der VW Bank. Soweit sie auch Mitglieder in weiteren Aufsichtsräten von Konzerngesellschaften der Volkswagen AG sind, werden die für diese Funktionen bezogenen Vergütungen auf den Anspruch angerechnet.
- 2) Senior Management der VW Bank und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften und -filialen
- 3) Die hier angeführte Anzahl der Risk Taker beinhaltet keine MA die tarifvertraglich vergütet werden, da diese gemäß §1 Abs. 4 Institutsvergütungsverordnung (IVV) explizit von den Anforderungen der IVV ausgenommen sind.

SONDERZAHLUNGEN AN RISK TAKER (REM2)

in Anzahl/€	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
Garantierte variable Vergütung				
<i>Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeitenden</i>	0	0	0	0
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	0	0	0
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
<i>In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden</i>	0	0	0	0
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
<i>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden</i>	0	0	1	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	0	k.A. ¹⁾	0
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0
Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0	0

- 1) Zur Wahrung der Vertraulichkeit gemäß 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.
- 2) Senior Management der VW Bank und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften und -filialen

ZURÜCKBEHALTENE VERGÜTUNG DER RISK TAKER (REM3)

in €	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- Perioden gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen	Davon: Im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: In nach- folgenden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück- behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäfts- jahres (wie Wertänderung en, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück- zuführen sind	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungs- Perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion								
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	4.936.040	1.176.896	3.759.144	-	-	36.002	1.212.898	779.085
Monetäre Vergütung	1.963.755	473.725	1.490.030	-	-	-	473.725	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	2.972.285	703.171	2.269.115	-	-	36.002	739.173	779.085
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung¹⁾	8.982.197	2.149.092	6.833.105	-	-	76.396	2.225.488	1.225.062
Monetäre Vergütung	3.461.010	656.988	2.804.022	-	-	-	656.988	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5.521.187	1.492.104	4.029.083	-	-	76.396	1.568.500	1.225.062
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige identifizierte Mitarbeitende	1.608.503	635.606	972.897	-	-	20.778	656.384	317.768
Monetäre Vergütung	557.349	229.785	327.564	-	-	-	229.785	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	1.051.154	405.821	645.332	-	-	20.778	426.599	317.768
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	15.526.740	3.961.594	11.565.146	-	-	133.176	4.094.770	2.321.914

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

1) Senior Management der VW Bank und Geschäftsführer von Tochtergesellschaften und -filialen

RISK TAKER MIT EINER GESAMTVERGÜTUNG > 1 MIO. EUR (REM4)

Anzahl	Identifizierte Mitarbeitende, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000	0
1 500 000 bis unter 2 000 000	0
2 000 000 bis unter 2 500 000	0
2 500 000 bis unter 3 000 000	0
Gesamt	0

ANGABEN ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER RISK TAKER (REM5)

	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder							Gesamtsumme
	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen		
Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden²⁾	12	3	15	0	7	1	4	9	35	71	
<i>Davon: Mitglieder des Leitungsorgans</i>	12	3	15								
<i>Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</i>				0	6	1	3	6	25		
<i>Davon: sonstige identifizierte Mitarbeitende</i>				0	1	0	1	3	10		
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeitenden	124.500	1.485.366	1.609.866	0	2.007.461	k.A.³⁾	609.367	2.175.389	7.266.088	13.668.171	
<i>Davon: variable Vergütung</i>	0	637.700	637.700	0	608.849	k.A. ³⁾	147.619	597.200	2.329.387	4.320.755	
<i>Davon: feste Vergütung</i>	124.500	847.666	972.166	0	1.398.612	k.A. ³⁾	461.748	1.578.189	4.936.701	9.347.416	

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen.

- 1) Den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die nicht Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, steht gemäß einem Beschluss der Gesellschafterversammlung grundsätzlich eine jährliche Vergütung zu. Diese Vergütung ist unabhängig von dem Erfolg der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitarbeitende des Volkswagen Konzerns sind, erhalten eine pauschale Vergütung von der VW Bank. Soweit sie auch Mitglieder in weiteren Aufsichtsräten von Konzerngesellschaften der Volkswagen AG sind, werden die für diese Funktionen bezogenen Vergütungen auf den Anspruch angerechnet.
- 2) Die hier angeführte Anzahl der Risk Taker beinhaltet keine MA die tarifvertraglich vergütet werden, da diese gemäß §1 Abs. 4 Institutsvergütungsverordnung (IVV) explizit von den Anforderungen der IVV ausgenommen sind.
- 3) Zur Wahrung der Vertraulichkeit gemäß 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.