

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES

THE KEY TO MOBILITY

VERGÜTUNGSBERICHT

DER FINANZHOLDING-GRUPPE DER VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES AG
GEMÄSS § 16 INSTITUTSVERGV IN VERBINDUNG MIT ARTIKEL 450
DER VERORDNUNG (EU) Nr. 575/2013 (CRR) PER 31. DEZEMBER

2016

Vergütungsbericht der Volkswagen Financial Services AG

Die Volkswagen Financial Services AG (nachfolgend VW FS AG) und die Volkswagen Bank GmbH stehen unter Aufsicht der Europäischen Zentralbank. Damit muss die VW FS AG als übergeordnetes Unternehmen der Finanzholding-Gruppe die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 gruppenweit umsetzen. Die VW FS AG hat gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV Informationen hinsichtlich ihrer 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 (sogenannte „Risk Taker“), bestimmte quantitative und qualitative Informationen offengelegt werden. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält die relevanten Informationen für das Geschäftsjahr 2016.

Die Berichtssystematik entspricht dem Entstehungsprinzip, das bedeutet, dass über die Zahlungen berichtet wird, welche dem Geschäftsjahr 2016 zuzuordnen sind. Damit werden auch Zahlungen berücksichtigt, die in 2017 für das Geschäftsjahr 2016 geflossen sind, wie beispielsweise die Zahlung der variablen Vergütung. Die Berichterstattung erfolgt bezogen auf die Mitarbeiter, deren variable Vergütung nicht durch einen Tarifvertrag oder auf Grundlage eines Tarifvertrags geregelt ist. Der Vergütungsbericht wird auf der Homepage der VW FS AG veröffentlicht.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Die Geschäftsleitung, bestehend aus dem Vorstand der VW FS AG und den Geschäftsführern der Institute, ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in deren Anstellungsverträgen geregelt und unterliegt der Verantwortung des Aufsichtsrates.

Die VW FS AG folgt dem Management-Vergütungssystem der Volkswagen AG. Dessen Grundsätze sind in Organisationsrichtlinien schriftlich verankert und werden jährlich durch die VW FS AG auf ihre Angemessenheit geprüft. Dem Aufsichtsorgan der VW FS AG wird darüber hinaus jährlich einmal über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und dessen Angemessenheit berichtet. Der in 2014 eingerichtete Vergütungskontrollausschuss, welcher sich u.a. mit den Anforderungen der InstitutsVergV und deren Umsetzung befasst, setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen und ist im Berichtsjahr zu drei ordentlichen Sitzungen zusammengetreten. Zusätzlich hat eine außerordentliche Sitzung stattgefunden. Nach Anhörung des Aufsichtsrates wurden durch den Vorstand ein Vergütungsbeauftragter sowie eine Stellvertreterin für die VW FS AG Finanzholding-Gruppe bestellt. Die Hauptaufgabe der Vergütungsbeauftragten besteht darin, eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme sowie der Vergütung der Mitarbeiter sicherzustellen.

Die Betriebsvereinbarung „variable Vergütung“, welche zur Umsetzung der besonderen 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 2016 Anwendung.

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 bildet eine wichtige Basis für ein Handlungsfeld der 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.

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. Insgesamt ermöglicht die Vergütung in den Kontrolleinheiten eine angemessene quantitative und qualitative Personalausstattung, wobei der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt.

Grundsätzlich werden in der VW FS AG keine garantierten variablen Vergütungen gewährt. Ausnahmen können in begründeten Einzelfällen und in Einklang mit § 5 Abs. 6 InstitutsVergV gemacht werden.

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 FS AG einschließlich ihrer Tochtergesellschaften 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 FS AG und aller nachgeordneten Institute zusammen.

DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem umfasst fixe und variable Vergütungselemente (Persönlicher Leistungs- und Unternehmensbonus), Nebenleistungen und Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung sowie einen Konzernbonus, der ausschließlich vom Erfolg des Volkswagen Konzerns abhängig ist. Die VW FS AG zahlt eine angemessene und marktübliche Vergütung.

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

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 zugrunde liegenden Vergütungsbänder werden regelmäßig überprüft und angepasst. Dabei ist die VWFS AG bestrebt, eine marktgerechte Vergütung zu gewähren, um qualifizierte Mitarbeiter zu akquirieren und zu binden.

Variable Vergütung

Das Vergütungssystem honoriert die individuellen Leistungsbeiträge des Einzelnen und beteiligt die Mitarbeiter am Erfolg der VWFS Gruppe 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 VWFS AG. Alle bonusberechtigten Mitarbeiter partizipieren je nach individueller Gehaltsgruppe. Die Höhe hängt vom Erfolg der jeweiligen Konzerngesellschaft 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 den Vorstand der VWFS AG 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.

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 FS AG jährlich eigenverantwortlich eine Risikoanalyse vorzunehmen. Die Risikoanalyse für die VW FS AG erfolgt sowohl im Gruppenzusammenhang als auch für die bedeutenden Töchter VW Bank GmbH und VW Leasing GmbH.

Einbezogen werden alle nachgeordneten Institute, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe haben, „Material Business Units“ (Geschäftsbereiche mit einem Anteil von mehr als 2 % am internen Kapital bzw. am Gesamtrisiko des jeweiligen bedeutenden Instituts bzw. der VW FS AG Gruppe) sowie die Filialen der VW Bank GmbH und der VW Leasing GmbH.

Die VW FS AG hat im Geschäftsjahr 2016 eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Risk Taker wurden auf Basis von InstitutsVergV § 18 in Verbindung mit dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU identifiziert. In Deutschland wurden 94 Mitarbeiter (davon 13 Geschäftsleiter) als Risk Taker selektiert. Im Ausland waren zwölf Länder betroffen mit insgesamt 86 Mitarbeitern.

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 vier 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 FS AG 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 möglich. Die Ermessensentscheidung über eine etwaige Kürzung oder einen Verfall aufgeschobener Tranchen trifft die Geschäftsleitung.

OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNGSDATEN

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt. Wie sich den Zahlen entnehmen lässt, liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung. Die Einhaltung der in 2014 festgelegten Obergrenze wurde berücksichtigt. 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 BEREICHEN:

in Mio. €	Kontrolleinheiten	Retail Banking	sonstige Einheiten	Asset		Gesamt
				Management	Geschäftsleiter	
Gesamtvergütung	11,8	29,5	25,3	1,6	9,7	78,0
davon fix	7,7	19,1	16,4	1,0	4,8	49,0
davon variabel	4,1	10,4	8,9	0,6	4,9	29,0
Anzahl Begünstigter variable Vergütung	72	181	155	10	13	431

Im Geschäftsjahr 2016 erhielten vier Mitarbeiter mehr als 1 Mio. €. Dabei betrug die Vergütung bei drei Mitarbeitern zwischen 1 – 1,5 Mio. € und bei einem Mitarbeiter zwischen 1,5 – 2 Mio. €. Darüber hinaus gewährte der Konzern für das Geschäftsjahr 2016 einen Konzernbonus, welcher nicht variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV ist, in Summe von ca. 12,1 Mio. €.

ZUSAMMENGEFASSTE QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN DER RISK TAKER AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSLEITUNG UND MITARBEITERN:

in Mio. €	Geschäftsleiter	Risk Taker Inland	Risk Taker Ausland
Gesamtvergütung	9,7	18,6	13,1
davon fix	4,8	10,7	8,9
davon variabel	4,9	7,9	4,2
Anzahl Begünstigter variable Vergütung	13	81	86

Der Betrag der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 beträgt inklusive Berücksichtigung der Risk Taker im Ausland sowie der Geschäftsleitung 12,7 Mio. €. Davon sind 3,2 Mio. € bereits erdient und 9,5 Mio. € noch nicht erdient.

Die Malus-Prüfung für die gestreckten Zahlungen der Risk Taker nach InstitutsVergV § 20 Abs. 5 wurde für das Geschäftsjahr 2016 angewendet. Es wurden folgende gestreckte variable Zahlungen gewährt, gezahlt oder aufgrund von Leistungsanpassungen gekürzt:

in Mio. €	Geschäftsleiter	Risk Taker Inland	Risk Taker Ausland
Gewährte Beträge	0,6	1,3	0,6
Gezahlte Beträge	1,7	3,6	1,6
Gekürzte Beträge	0,0	0,0	0,0

In keinem Fall wurde im Zusammenhang mit der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses eines Risk Taker eine garantierte variable Zahlung gezahlt. Es wurden keine Abfindungszahlungen gezahlt.

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES AG

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