

# Vergütungsbericht

In diesem Kapitel erläutern wir die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands.

## GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG beschließt das Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Präsidiums. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 um. Insbesondere ist die Vergütungsstruktur gemäß dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG; § 87 Abs. 1 AktG) auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG beschloss Anfang des Jahres 2017, das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2017 anzupassen. Das Vergütungssystem des Vorstands wurde durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 mit 80,96% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Durch die Anpassung, bei deren Ausarbeitung der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt wurde, wird eine Ausrichtung auf die Konzernstrategie erreicht.

Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei Volkswagen gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

## BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung des Berichtsjahres ein.

### Überblick über das Vergütungssystem

Das Vorstandsvergütungssystem setzt sich zusammen aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit. Durch die Anknüpfung des Performance-Share-Plans an die Unternehmensentwicklung der kommenden drei Jahre hat dieser eine mehrjährige und zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage, die sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung trägt. Der fixe Bestandteil schafft einen Verhaltensanreiz dahingehend, dass die Vorstandsmitglieder ihre Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns ausrichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Die variablen Bestandteile, die unter anderem vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Bei einer Zielerreichung von 100% der jeweils vereinbarten Ziele beträgt die jährliche Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands jeweils insgesamt 4.500.000€, dies entspricht einer Festvergütung in Höhe von 1.350.000€, einem Zielbetrag für den Jahresbonus in Höhe von 1.350.000€ und

einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe von 1.800.000€. Die jährliche Zielvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich insgesamt auf 9.000.000€: 2.125.000€ Festvergütung, 3.045.000€ Zielbetrag für den Jahresbonus, 3.830.000€ Zielbetrag für den Performance-Share-Plan.

Mit Herrn Sommer wurde vertraglich eine jährliche Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio.€ (Summe aus Festvergütung, Jahresbonus, LTI und etwaigen Sonderzahlungen) vereinbart.

#### Fixe Vergütung

Die fixe/erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus Festvergütung und Nebenleistungen zusammen. Seit 2018 wird die Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften nicht mehr gesondert vergütet, sondern ist mit der Festvergütung abgegolten. Die Nebenleistungen resultieren aus der Gewährung von Sachbezügen. Dazu gehören insbesondere die Überlassung von Betriebsmitteln, zum Beispiel Dienstwagen, sowie die Übernahme von Versicherungsprämien. Steuern, die auf diese Sachbezüge entfallen, werden im Wesentlichen von der Volkswagen AG getragen.

Die Festvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

#### Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einem erfolgsabhängigen Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit

zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit (Komponente mit langfristiger Anreizwirkung) und virtuellen Vorzugsaktien. Die Komponenten der variablen Vergütung tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen (Cap).

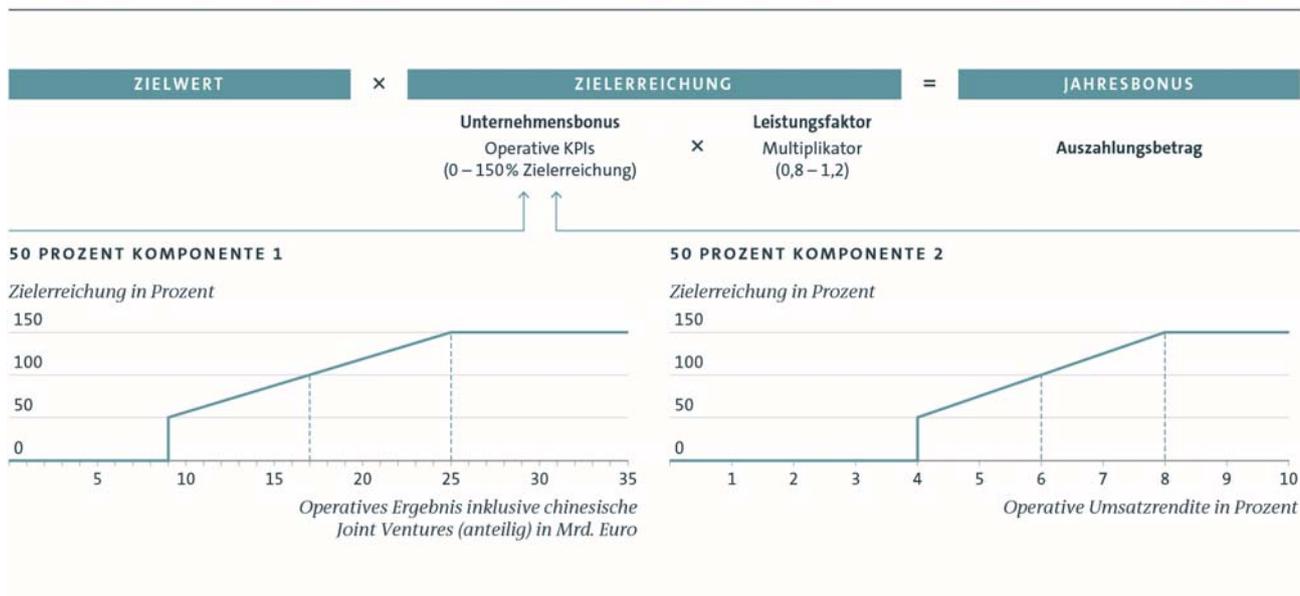
#### Jahresbonus

Der Jahresbonus orientiert sich am Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres. Er ist dabei jeweils zur Hälfte abhängig vom erreichten Operativen Ergebnis des Volkswagen Konzerns zuzüglich des anteiligen Operativen Ergebnisses der chinesischen Joint Ventures einerseits und von der erreichten operativen Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns andererseits. Die beiden Komponenten des Jahresbonus sind jeweils nur bei Überschreiten beziehungsweise Erreichen bestimmter Schwellenwerte zu zahlen.

Die Höhe des rechnerisch ermittelten Auszahlungsbetrags kann vom Aufsichtsrat sodann individuell unter Berücksichtigung des Erreichungsgrads der vom Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied einzeln vereinbarten individuellen Ziele sowie der Erfolge des Gesamtvorstands bei der Transformation der Belegschaft des Volkswagen Konzerns in neue Aufgabenfelder um bis zu 20% reduziert (Multiplikator 0,8) oder erhöht (Multiplikator 1,2) werden.

Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist auf 180% des Zielbetrags für den Jahresbonus begrenzt (Cap). Der Cap ergibt sich aus 150% maximaler finanzieller Zielerreichung und einem Leistungsfaktor von maximal 1,2.

## BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS DES JAHRESBONUS


**KOMPONENTE 1: OPERATIVES ERGEBNIS INKLUSIVE  
CHINESISCHE JOINT VENTURES (ANTEILIG)**

Mrd. €	2018	2019
Oberer Schwellenwert	25,0	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0	17,0
Unterer Schwellenwert	9,0	9,0
Ist-Wert	18,5	21,4
Zielerreichung (in %)	110	127

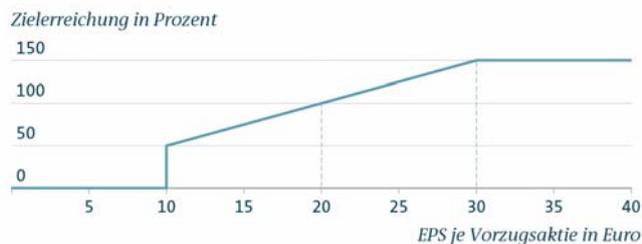
**KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE**

%	2018	2019
Oberer Schwellenwert	8,0	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0	4,0
Ist-Wert	5,9	6,7
Zielerreichung (in %)	98	118

#### Performance-Share-Plan – Long Term Incentive (LTI)

Der LTI wird dem Vorstand jährlich in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans gewährt. Jede Performance-Periode des Performance-Share-Plans hat eine dreijährige Laufzeit. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LTI wird der jährliche Zielbetrag aus dem LTI auf Grundlage des Anfangs-Referenzkurses der Volkswagen Vorzugsaktie in Performance Shares der Volkswagen AG umgerechnet und dem jeweiligen Vorstandsmitglied als reine Rechengröße zugeteilt. Die Umwandlung erfolgt auf Basis des ungewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar eines Geschäftsjahres. Die endgültige Festschreibung der Anzahl der Performance Shares erfolgt jeweils zu einem Drittel am Ende eines jeden Jahres der dreijährigen Performance-Periode entsprechend dem Grad der Zielerreichung für das jährliche Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie (Earnings per Share/EPS je Vorzugsaktie in €). Voraussetzung dafür ist das Erreichen eines Schwellenwertes.

#### EPS-ERFOLGSMESSUNG



#### PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019

€	2017	2018	2019
Oberer Schwellenwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	22,69	23,63	26,66
Zielerreichung (in %)	113	118	133

#### PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020

€	2018	2019
Oberer Schwellenwert	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0	10,0
Ist-Wert	23,63	26,66
Zielerreichung (in %)	118	133

#### PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021

€	2019
Oberer Schwellenwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0
Ist-Wert	26,66
Zielerreichung (in %)	133

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet ein Barausgleich statt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der finalen Anzahl an festgeschriebenen Performance Shares multipliziert mit dem Schluss-Referenzkurs, der sich am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividendenäquivalents für die betreffende Laufzeit ergibt. Der Schluss-Referenzkurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der dreijährigen Performance-Periode. Das Dividendenäquivalent entspricht den während der Haltedauer ausgeschütteten Dividenden auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie.

	PERFORMANCE-PERIODE		
	2017 – 2019	2018 – 2020	2019 – 2021
Anfangs-Referenzkurs	127,84	169,42	147,08
Schluss-Referenzkurs	177,44	– <sup>1</sup>	– <sup>1</sup>
Dividendenäquivalent			
2017	2,06	–	–
2018	3,96	3,96	–
2019	4,86	4,86	4,86

<sup>1</sup> Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Es erfolgt eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um 20%, sofern im Konzernbereich

Automobile die durchschnittliche Sachinvestitionsquote oder die F&E-Quote der letzten drei Jahre kleiner als 5% ist.

Endet der Dienstvertrag eines Mitglieds des Vorstands vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund oder beginnt das Vorstandsmitglied bei einem Konkurrenzunternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis (sogenannte „Bad-Leaver-Fälle“), verfallen die nicht ausgezahlten Performance Shares. Für Mitglieder des Vorstands, die zum 31. Dezember 2016 ihr Mandat innehatten, gilt diese Regelung erst von einer Wieder- beziehungsweise Neubestellung an.

Im Rahmen der Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden wurde im Jahr 2018 der Dienstvertrag von Herrn Diess einvernehmlich aufgehoben und ein neuer Dienstvertrag mit ihm abgeschlossen, wobei die soeben beschriebene Verfallsregelung ab der Performance-Periode 2018 bis 2020 gilt.

Frau Werner ist im Jahr 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden. Im Jahr 2018 sind die Herren Blume, Kilian und Sommer sowie im Jahr 2019 Herr Schot neu in den Vorstand berufen worden.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans (2017 bis 2018) erhalten die Vorstandsmitglieder, die zum 31. Dezember 2016 Vorstandsmitglieder waren, grundsätzlich Abschlagszahlungen in Höhe von 80% ihres Zielbetrags. Herr Blume erhält entsprechende Abschlagszahlungen für die Performance-Perioden 2018 bis 2020 (anteilig) und 2019 bis 2021. Die beiden Abschlagszahlungen werden jeweils nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung.



Die Anzahl der Performance Shares umfasst die im Gewährungszeitpunkt des Performance-Share-Plans zugeteilten vorläufigen Performance Shares. Der Fair Value im Gewährungszeitpunkt wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt.

Für die Ermittlung der Verpflichtung wurden neben den für die Performance-Perioden 2017 bis 2019, 2018 bis 2020 sowie 2019 bis 2021 festgeschriebenen beziehungsweise zugeteilten vorläufigen Performance Shares auch die für künftige Performance-Perioden erwarteten Performance Shares berücksichtigt. Die Höhe hängt somit von der individuellen Vertragslaufzeit sowie von der jeweiligen Regelung zur Unverfallbarkeit der Performance Shares ab. Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2019 ausgeschieden wären. In seine Ermittlung sind lediglich die am Bilanzstichtag unverfallbar erdienten Performance Shares eingeflossen. Der innere Wert wurde auf Basis des ungewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie) vor dem 31. Dezember 2019 unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode je Vorzugsaktie gezahlten Dividenden ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.

#### Virtuelle Vorzugsaktien

Die auf dem Zurückbehalt der Vergütung des Jahres 2015 beruhenden virtuellen Vorzugsaktien waren bis zu ihrer Auszahlung im Jahr 2019 Bestandteil der Vorstandsvergütung.

#### Gesamtvergütungs-Cap

Über die Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK aus Festvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance-Share-Plan) für ein Geschäftsjahr für den Vorsitzenden des Vorstands 10.000.000€ und für das jeweilige Mitglied des Vorstands 5.500.000€ nicht übersteigen. Im Falle eines Überschreitens des Gesamtvergütungs-Caps werden die variablen Bestandteile proportional gekürzt.

#### Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Die Höhe des Gesamtvergütungs-Cap sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### Sonstige Vereinbarungen

Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands, die ab dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, besteht im Krankheitsfall Anspruch auf eine sechs- bis zwölfmonatige Fortzahlung der normalen Bezüge. Zuvor abgeschlossene Verträge gewähren eine sechsmonatige Fortzahlung. Bei Dienstunfähigkeit besteht Anspruch auf das Ruhegehalt.

Hinterbliebene erhalten 66% Witwenrente beziehungsweise 20% Waisengeld bezogen auf das Ruhegehalt des ehemaligen Vorstandsmitglieds. Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands, deren erste Amtszeit nach dem 1. April 2015 begonnen hat, besteht – nach den Grundsätzen der auch für die Tarifmitarbeiter der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung – Anspruch auf 60% Witwenrente beziehungsweise 10% Waisengeld für eine Halbweise und 20% für eine Vollweise bezogen auf das Ruhegehalt des ehemaligen Vorstandsmitglieds.

#### LEISTUNGEN AUF BASIS VIRTUELLER VORZUGSAKTIE AUS DEM ZURÜCKBEHALT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG hatte in seiner Sitzung am 22. April 2016 das Angebot der Mitglieder des Vorstands angenommen, für die im Zeitpunkt des Beschlusses aktiven Vorstandsmitglieder einen Anteil von 30% der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 zurückzubehalten und unter den Vorbehalt der zukünftigen Aktienkursentwicklung zu stellen.

Dies wurde erreicht, indem zunächst der zurückbehaltene Betrag auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der 30 Handelstage vor dem 22. April 2016 (Anfangs-Referenzkurs) in virtuelle Vorzugsaktien der Volkswagen AG mit einer dreijährigen Haltedauer umgewandelt und gleichzeitig ein Ziel-Referenzkurs definiert wurde, der 125% des Anfangs-Referenzkurses entsprach. Während der Haltedauer entfielen auf die virtuellen Vorzugsaktien Dividendenäquivalente in Höhe der auf echte Vorzugsaktien ausgeschütteten Dividenden.

Die Rückwandlung und Auszahlung erfolgte grundsätzlich nach Ablauf der Haltedauer von drei Jahren oder im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis zum entsprechenden Zeitpunkt.

Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wurde der durchschnittliche Aktienkurs der 30 Handelstage vor dem

letzten Tag der Haltedauer, also dem 22. April 2019, beziehungsweise dem Tag des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis ermittelt (Schluss-Referenzkurs). Die Differenz zwischen dem Ziel-Referenzkurs und dem Anfangs-Referenzkurs wurde vom Schluss-Referenzkurs in Abzug gebracht; die während der Haltedauer auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie ausgeschütteten Dividenden (Dividendenäquivalente) wurden dem Schluss-Referenzkurs hinzugerechnet. Der sich so ergebende Wert wurde mit der Anzahl virtueller Vorzugsaktien multipliziert, um den Auszahlungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied zu errechnen. Hierdurch wurde erreicht, dass – ohne Berücksichtigung der angefallenen Dividendenäquivalente – nur dann der zurückbehaltene Betrag zu 100% zur Auszahlung kam, sofern der Anfangs-Referenzkurs der Vorzugsaktie um mindestens 25% gestiegen war.

Im Geschäftsjahr 2019 schied Herr Heizmann im Januar vertragsgemäß aus dem Vorstand aus.

Die Anzahl der den damaligen Vorstandsmitgliedern am 22. April 2016 gewährten virtuellen Vorzugsaktien hat sich im Geschäftsjahr 2019 bis zur Abrechnung im April 2019 nicht geändert. Im Geschäftsjahr wurde infolge der Fair-Value-Änderung der virtuellen Aktien ein Aufwand in Höhe von 0,1 Mio. € (Vorjahr: Ertrag insgesamt 0,6 Mio. €) erfasst.

#### ANGABEN 2019 ZU DEN VIRTUELLEN VORZUGSAKTIE

€	Anzahl virtueller Vorzugsaktien	Rückstellung 31.12.2019	Rückstellung 31.12.2018	Innenwert 31.12.2019	Innenwert 31.12.2018	Gesamtergebnis 2019 aus virtuellen Vorzugsaktien	Gesamtergebnis 2018 aus virtuellen Vorzugsaktien
Herbert Diess	4.317	–	512.740	–	540.704	27.705	–83.688
Jochem Heizmann (bis 10.01.2019)	8.633	–	1.025.361	–	1.081.283	43.232	–167.356
Andreas Renschler	7.914	–	939.964	–	991.229	50.791	–153.418
Frank Witter	1.990	–	236.357	–	249.248	12.771	–38.577
<b>Summe</b>	<b>22.854</b>	<b>–</b>	<b>2.714.422</b>	<b>–</b>	<b>2.862.464</b>	<b>134.499</b>	<b>–443.040</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB

€	2019			2018	
	Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Herbert Diess	2.212.694	4.288.002	3.350.046	9.850.742	7.877.832
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	1.418.936	1.901.085	1.574.419	4.894.440	3.515.815
Jochem Heizmann (bis 10.01.2019)	71.391	52.085	43.098	166.574	5.013.141
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	1.462.701	1.901.085	1.574.419	4.938.205	3.529.523
Andreas Renschler	1.609.755	1.901.085	1.574.419	5.085.259	5.004.370
Abraham Schot (seit 01.01.2019)	1.810.079	1.901.085	1.574.419	5.285.583	–
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	1.869.019	1.901.085	1.574.419	5.344.523	1.603.515
Hiltrud Dorothea Werner	1.465.159	1.901.085	1.574.419	4.940.663	4.930.160
Frank Witter	1.412.781	1.901.085	1.574.419	4.888.285	4.821.428
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	–	–	–	–	14.040.526
<b>Summe</b>	<b>13.332.515</b>	<b>17.647.682</b>	<b>14.414.075</b>	<b>45.394.271</b>	<b>50.336.310</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS DCGK

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Zufluss“ ausgewiesenen Werte entsprechen grundsätzlich den Auszahlungsbeträgen für das jeweilige Geschäftsjahr.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans (2017 bis 2018) erhielten die Vorstandsmitglieder, die zum 31. Dezember 2016 Vorstandsmitglieder waren, grundsätzlich Abschlagszahlungen auf den Zielbetrag, die in den Tabellen gemäß DCGK als Zufluss für das Geschäftsjahr ausgewiesen

werden, in dem der Performance-Share-Plan zugeteilt wurde. Herr Blume erhält entsprechende Abschlagszahlungen für die Performance-Perioden 2018 bis 2020 (anteilig) und 2019 bis 2021.

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Gewährte Zuwendungen“ ausgewiesenen Werte basieren für den Jahresbonus auf dem 100%-Niveau der Zielwerte und für den Performance-Share-Plan auf dem beizulegenden Zeitwert (Fair Value) im Gewährungszeitpunkt.

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS\_DCGK

HERBERT DIESS						
Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen AG, Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw, Markengruppe Volumen, China						
-						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	2.125.000	1.905.414	1.905.414	2.125.000	2.125.000	2.125.000
Nebenleistungen	87.694	76.768	76.768	87.694	87.694	87.694
<b>Summe</b>	<b>2.212.694</b>	<b>1.982.182</b>	<b>1.982.182</b>	<b>2.212.694</b>	<b>2.212.694</b>	<b>2.212.694</b>
Einjährige variable Vergütung	4.288.002	3.055.182	2.564.750	3.045.000	-	5.481.000
Mehrjährige variable Vergütung	540.445	2.603.867	2.840.468	3.350.046	-	7.660.000
LTI (Performance-Save-Plan 2017 – 2019)	-	-	-	-	-	-
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	-	2.603.867	2.840.468	-	-	-
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	-	-	-	3.350.046	-	7.660.000
Virtuelle Aktien	540.445	-	-	-	-	-
<b>Summe<sup>1</sup></b>	<b>7.041.141</b>	<b>7.641.230</b>	<b>7.387.400</b>	<b>8.607.740</b>	<b>2.212.694</b>	<b>15.353.694</b>
Versorgungsaufwand	1.354.053	850.620	850.620	1.354.053	1.354.053	1.354.053
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.395.194</b>	<b>8.491.850</b>	<b>8.238.020</b>	<b>9.961.793</b>	<b>3.566.747</b>	<b>16.707.747</b>

1. Für das Geschäftsjahr 2018 belief sich die mit Herrn Diess vereinbarte Festvergütung auf 1.905.414 € (zeitanteilig für die Amtszeit als ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 12. April 2018 und für die Amtszeit als Vorstandsvorsitzender ab dem 13. April 2018).

OLIVER BLUME						
Vorsitzender des Vorstands der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Markengruppe Sport & Luxury						
Eintritt: 13. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	967.500	967.500	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	68.936	45.999	45.999	68.936	68.936	68.936
<b>Summe</b>	<b>1.418.936</b>	<b>1.013.499</b>	<b>1.013.499</b>	<b>1.418.936</b>	<b>1.418.936</b>	<b>1.418.936</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	1.152.506	967.500	1.500.000 <sup>1</sup>	-	2.580.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.032.000	1.349.810	1.574.419	-	3.600.000
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	-	1.032.000	1.349.810	-	-	-
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	1.440.000	-	-	1.574.419	-	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>4.760.021</b>	<b>3.198.005</b>	<b>3.330.809</b>	<b>4.493.355</b>	<b>1.418.936</b>	<b>7.598.936</b>
Versorgungsaufwand	808.544	588.354	588.354	808.544	808.544	808.544
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.568.565</b>	<b>3.786.359</b>	<b>3.919.163</b>	<b>5.301.899</b>	<b>2.227.480</b>	<b>8.407.480</b>

1. Herrn Blume wurde von der Porsche AG im Jahr 2019 eine leistungsabhängige Bonuszahlung in Höhe von maximal 150.000 € gewährt, die nicht auf die Vergütung durch die Volkswagen AG angerechnet wird.

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

JOCHEM HEIZMANN						
China						
Austritt: 10. Januar 2019						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	36.986	1.350.000	1.350.000	36.986	36.986	36.986
Nebenleistungen	34.405	255.076	255.076	34.405	34.405	34.405
<b>Summe</b>	<b>71.391</b>	<b>1.605.076</b>	<b>1.605.076</b>	<b>71.391</b>	<b>71.391</b>	<b>71.391</b>
Einjährige variable Vergütung	52.085	1.608.147	1.350.000	36.986	–	66.575
Mehrjährige variable Vergütung	1.068.593	1.440.000	1.799.918	43.098	–	98.630
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	1.440.000	1.799.918	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	43.098	–	98.630
Virtuelle Aktien	1.068.593	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.192.069</b>	<b>4.653.223</b>	<b>4.754.994</b>	<b>151.475</b>	<b>71.391</b>	<b>236.597</b>
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.192.069</b>	<b>4.653.223</b>	<b>4.754.994</b>	<b>151.475</b>	<b>71.391</b>	<b>236.597</b>

GUNNAR KILIAN						
Personal						
Eintritt: 13. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	967.500	967.500	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	112.701	59.707	59.707	112.701	112.701	112.701
<b>Summe</b>	<b>1.462.701</b>	<b>1.027.207</b>	<b>1.027.207</b>	<b>1.462.701</b>	<b>1.462.701</b>	<b>1.462.701</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	1.152.506	967.500	1.350.000	–	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	1.349.810	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	1.349.810	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>3.363.786</b>	<b>2.179.713</b>	<b>3.344.517</b>	<b>4.387.120</b>	<b>1.462.701</b>	<b>7.492.701</b>
Versorgungsaufwand	886.559	703.228	703.228	886.559	886.559	886.559
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.250.345</b>	<b>2.882.941</b>	<b>4.047.745</b>	<b>5.273.679</b>	<b>2.349.260</b>	<b>8.379.260</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

ANDREAS RENSCHLER						
Vorsitzender des Vorstands der TRATON SE, Markengruppe Truck & Bus						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	259.755	246.305	246.305	259.755	259.755	259.755
<b>Summe</b>	<b>1.609.755</b>	<b>1.596.305</b>	<b>1.596.305</b>	<b>1.609.755</b>	<b>1.609.755</b>	<b>1.609.755</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	1.608.147	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	990.754	1.440.000	1.799.918	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	1.440.000	1.799.918	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
Virtuelle Aktien	990.754	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>4.501.594</b>	<b>4.644.452</b>	<b>4.746.223</b>	<b>4.534.174</b>	<b>1.609.755</b>	<b>7.639.755</b>
Versorgungsaufwand	5.025.570	5.249.526	5.249.526	5.025.570	5.025.570	5.025.570
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>9.527.164</b>	<b>9.893.978</b>	<b>9.995.749</b>	<b>9.559.744</b>	<b>6.635.325</b>	<b>12.665.325</b>

ABRAHAM SCHOT						
Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG, Markengruppe Premium						
Eintritt: 1. Januar 2019						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	–	–	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	460.079	–	–	460.079	460.079	460.079
<b>Summe</b>	<b>1.810.079</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.810.079</b>	<b>1.810.079</b>	<b>1.810.079</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	–	–	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>3.711.164</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>4.734.498</b>	<b>1.810.079</b>	<b>7.840.079</b>
Versorgungsaufwand	2.222.572	–	–	2.222.572	2.222.572	2.222.572
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.933.736</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>6.957.070</b>	<b>4.032.651</b>	<b>10.062.651</b>

**VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK**

STEFAN SOMMER						
Komponente & Beschaffung						
Eintritt: 1. September 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	450.000	450.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	519.019	129.020	129.020	519.019	519.019	519.019
<b>Summe</b>	<b>1.869.019</b>	<b>579.020</b>	<b>579.020</b>	<b>1.869.019</b>	<b>1.869.019</b>	<b>1.869.019</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	536.049	450.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	488.446	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	488.446	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
<b>Summe<sup>1</sup></b>	<b>4.019.019</b>	<b>1.295.687</b>	<b>1.517.466</b>	<b>4.793.438</b>	<b>4.019.019</b>	<b>7.899.019</b>
Versorgungsaufwand	761.437	270.997	270.997	761.437	761.437	761.437
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.780.456</b>	<b>1.566.684</b>	<b>1.788.463</b>	<b>5.554.875</b>	<b>4.780.456</b>	<b>8.660.456</b>

1 Der Zufluss- und der Minimum-Betrag 2019 und der Zuflussbetrag 2018 (zeitanteilig) enthalten den Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €.

HILTRUD DOROTHEA WERNER						
Integrität & Recht						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	115.159	172.095	172.095	115.159	115.159	115.159
<b>Summe</b>	<b>1.465.159</b>	<b>1.522.095</b>	<b>1.522.095</b>	<b>1.465.159</b>	<b>1.465.159</b>	<b>1.465.159</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	1.608.147	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	1.799.918	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	1.799.918	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>3.366.244</b>	<b>3.130.242</b>	<b>4.672.013</b>	<b>4.389.578</b>	<b>1.465.159</b>	<b>7.495.159</b>
Versorgungsaufwand	956.364	953.404	953.404	956.364	956.364	956.364
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.322.608</b>	<b>4.083.646</b>	<b>5.625.417</b>	<b>5.345.942</b>	<b>2.421.523</b>	<b>8.451.523</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

€	FRANK WITTER					
	Finanzen & IT					
	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2019	2018	2018	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	62.781	63.363	63.363	62.781	62.781	62.781
<b>Summe</b>	<b>1.412.781</b>	<b>1.413.363</b>	<b>1.413.363</b>	<b>1.412.781</b>	<b>1.412.781</b>	<b>1.412.781</b>
Einjährige variable Vergütung	1.901.085	1.608.147	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfjährige variable Vergütung	249.128	1.440.000	1.799.918	1.574.419	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	1.440.000	1.799.918	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	–	1.574.419	–	3.600.000
Virtuelle Aktien	249.128	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>3.562.994</b>	<b>4.461.510</b>	<b>4.563.281</b>	<b>4.337.200</b>	<b>1.412.781</b>	<b>7.442.781</b>
Versorgungsaufwand	886.120	849.556	849.556	886.120	886.120	886.120
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.449.114</b>	<b>5.311.066</b>	<b>5.412.837</b>	<b>5.223.320</b>	<b>2.298.901</b>	<b>8.328.901</b>

#### LEISTUNGEN BEI REGULÄRER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt einschließlich einer Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt. Die zugesagten Leistungen werden mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt beziehungsweise zur Verfügung gestellt. Abweichend hiervon besteht für Herrn Renschler die Möglichkeit, sein Ruhegehalt nach Vollendung des 62. Lebensjahres zu beziehen.

Das Ruhegehalt ergibt sich bei Vorstandsmitgliedern mit endgehaltsabhängiger Zusage aus einem Prozentsatz der Festvergütung, ausgehend von einem Prozentsatz von 50%. Der individuelle Prozentsatz steigt bei den Herren Heizmann und Renschler mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um zwei Prozentpunkte. In Einzelfällen werden Verdienstzeiten und erdiente Ruhegehälter angerechnet. Bei Herrn Renschler wurde abweichend von dieser Regelung bei Amtsantritt ein Ruhegehaltsanspruch von 62% der Festvergütung angesetzt. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Höchstgrenze liegt bei 70%. Eine weitere Differenzierung dieser Leistungen nach erfolgsabhängigen Bestandteilen und Leistungen mit langfristiger Anreizwirkung erfolgt nicht. Herr Renschler hat zum Jahresende 2019 einen Ruhegehaltsanspruch von 70% seiner Festvergütung erreicht. Die Anhebung der Festvergütung infolge des ab dem Geschäftsjahr 2017 geltenden Vergütungssystems bleibt insofern für die Herren Heizmann und Renschler ohne Berücksichtigung, da sie eine endgehaltsabhängige Altzusage der betrieblichen Altersversorgung haben. Die Dynamisierung der laufenden Renten erfolgt analog zur Dynamisierung des höchsten Tarifgehalts, sofern die Anwendung des § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nicht zu einer stärkeren Anhebung führt. Für die vor dem 24. Februar 2017 bestellten Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage beträgt der Beitragsprozentsatz 50% der Festvergütung. Für die nach dem 24. Februar 2017 bestellten Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage gilt ein Beitragsprozentsatz von 40% der Festvergütung. Der daraus resultierende Betrag wird auf das Versorgungskonto eingestellt.

Frau Werner sowie die Herren Blume, Diess, Kilian, Schot, Sommer und Witter haben eine beitragsorientierte

Leistungszusage erhalten, die sich grundsätzlich nach einer auch für die Tarifmitarbeiter der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung richtet und Alters-, Erwerbsminderungs- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Jahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 50% der Festvergütung für Frau Werner und die Herren Diess und Witter sowie in Höhe von 40% der Festvergütung für die Herren Blume, Kilian, Schot und Sommer zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe der Regelungen, die auch für Tarifmitarbeiter Anwendung finden – Bausteine einer grundsätzlich lebenslangen Rentenzahlung. Die jeweiligen Rentenbausteine sind bei Einbringung in den Volkswagen Pension Trust e.V. unmittelbar unverfallbar. Anstelle der lebenslangen Rentenzahlung kann eine Kapitalleistung wahlweise als Einmal- oder als Ratenzahlung zum Zeitpunkt des Renteneintritts – derzeit frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres – erfolgen. Die Volkswagen AG hat Pensionsansprüche von Herrn Witter aus seinen Verdienstzeiten übernommen, die jedoch nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden können.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2019 für Mitglieder des Vorstands 60,5 (55,8) Mio. €. Der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 13,7 (11,9) Mio. € zugeführt. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen. Die nach handelsrechtlichen Vorschriften bewerteten Pensionsverpflichtungen betragen 44,8 (45,9) Mio. €. Der Rückstellung wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 14,5 (9,5) Mio. € zugeführt.

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen haben im vergangenen Jahr 32,7 (44,0) Mio. € beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften 32,7 (44,0) Mio. € erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 373,7 (324,0) Mio. € beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 300,5 (276,2) Mio. €.

Für Verträge mit Vorstandsmitgliedern für deren erste Amtszeit, die nach dem 5. August 2009 abgeschlossen wurden, gilt grundsätzlich: Die nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu gewährende Altersversorgung wird mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt.

**LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT**

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Ansprüche bei nach dem 20. November 2009 abgeschlossenen Vorstandsverträgen entsprechend der Empfehlung aus Nummer 4.2.3 Abs. 4 des DCGK auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

Für den Fall, dass die Tätigkeit aus einem von einem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstands-

mitglied. Den Mitgliedern des Vorstands sind auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt beziehungsweise eine Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt.

Weitergehende individuelle Angaben zu im Geschäftsjahr 2019 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands sind den Angaben 43 und 46 im Konzernanhang sowie den Angaben im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG zu entnehmen.

**PENSIONEN DES VORSTANDS 2019 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)**

€	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember <sup>1</sup>
Herbert Diess	1.354.053 (850.620)	5.592.969 (3.410.933)
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	808.544 (588.354)	1.743.034 (588.354)
Jochem Heizmann (bis 10.01.2019)	–	–
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	886.559 (703.228)	2.102.717 (703.228)
Andreas Renschler	5.025.570 (5.249.526)	29.609.167 (20.109.236)
Abraham Schot (seit 01.01.2019)	2.222.572	2.222.572
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	761.437 (270.997)	1.228.940 (270.997)
Hiltrud Dorothea Werner	956.364 (953.404)	3.482.194 (1.872.035)
Frank Witter	886.120 (849.556)	14.474.204 (10.765.942)
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	– (1.053.684)	–
<b>Summe</b>	<b>12.901.219</b> <b>(10.519.369)</b>	<b>60.455.797</b> <b>(55.819.163)</b>

1. Der Betrag ist in dem in der Bilanz enthaltenen Gesamtbetrag für leistungsorientierte Zusagen erfasst (siehe Anhangangabe 29 im Konzernabschluss).

#### BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Als Ergebnis seiner turnusmäßigen Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung schlug der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2017 eine Neugestaltung des Systems der Aufsichtsratsvergütung vor, das diese am 10. Mai 2017 mit 99,98% der abgegebenen Stimmen beschlossen hat. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Vergütung für Aufsichtsratsaktivitäten bei Tochterunternehmen besteht unverändert teilweise aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 gilt für die Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG:

- > Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 100.000 €.
- > Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 300.000 €, sein Stellvertreter erhält eine Vergütung von 200.000 €.
- > Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 50.000 € pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die Mitgliedschaften im Nominierungs- sowie im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG bleiben unberücksichtigt.
- > Die Ausschussvorsitzenden erhalten den doppelten, ihre Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der vorstehend aufgeführten Ausschussvergütung.
- > Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind.
- > Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.
- > Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000 €; bei mehreren Sitzungen am Tag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.
- > Die Vergütung und die Sitzungsgelder sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

Im Geschäftsjahr 2019 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 5.327.155 (4.538.986) € erhalten. Auf die Tätigkeit im Aufsichtsrat entfielen davon 2.290.833 €, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen 944.444 €.

## VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS

€	FESTE	TÄTIGKEIT	SONSTIGES <sup>1</sup>	GESAMT	GESAMT
	VERGÜTUNG	IN DEN		2019	2018
		AUSSCHÜSSEN			
Hans Dieter Pötsch	300.000	100.000	525.500	925.500	584.500
Jörg Hofmann <sup>2</sup>	200.000	75.000	14.000	289.000	294.000
Hussain Ali Al Abdulla	100.000	–	5.000	105.000	108.000
Hessa Sultan Al Jaber	100.000	–	7.000	107.000	111.000
Bernd Althusmann <sup>3</sup>	100.000	50.000	7.000	157.000	155.194
Birgit Dietze <sup>2</sup> (bis 31.05.2019)	41.667	20.833	5.000	67.500	167.000
Hans-Peter Fischer <sup>2</sup>	100.000	–	7.000	107.000	114.000
Marianne Heiß (seit 14.02.2018)	100.000	50.000	100.500	250.500	198.300
Uwe Hück <sup>2</sup> (bis 08.02.2019)	10.278	–	4.596	14.874	184.500
Johan Järvklo <sup>2</sup>	100.000	–	7.000	107.000	114.000
Ulrike Jakob <sup>2</sup>	100.000	–	6.000	106.000	112.000
Louise Kiesling	100.000	–	7.000	107.000	111.000
Peter Mosch <sup>2</sup>	100.000	100.000	190.500	390.500	346.589
Bertina Murkovic <sup>2</sup>	100.000	50.000	7.000	157.000	164.000
Bernd Osterloh <sup>2</sup>	100.000	125.000	162.000	387.000	264.233
Hans Michel Piëch	100.000	–	189.000	289.000	272.000
Ferdinand Oliver Porsche	100.000	150.000	185.000	435.000	412.500
Wolfgang Porsche	100.000	150.000	183.500	433.500	422.500
Conny Schönhardt <sup>2</sup> (seit 21.06.2019)	52.778	23.611	5.000	81.389	–
Athanasios Stimoniaris <sup>2</sup>	100.000	–	382.040	482.040	230.225
Stephan Weil <sup>3</sup>	100.000	50.000	13.000	163.000	164.000
Werner Weresch <sup>2</sup> (seit 21.02.2019)	86.111	–	79.241	165.352	–
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	9.444	–	–	–	9.444
<b>Summe</b>	<b>2.290.833</b>	<b>944.444</b>	<b>2.091.877</b>	<b>5.327.155</b>	<b>4.538.985</b>

1 Sitzungsgelder, weitere Konzernmandate (erfolgsunabhängig: 790.810€; erfolgsabhängig: 779.967€).

2 Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

3 Diese Aufsichtsratsmitglieder sind gemäß § 5 Abs. 3 Niedersächsisches Ministergesetz verpflichtet, die für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlten Vergütungen an das Land Niedersachsen abzuführen, sobald und soweit sie 6.200€ im Jahr übersteigen. Vergütungen in diesem Sinne sind: Aufsichtsratsvergütungen sowie Sitzungsgelder, soweit sie den Betrag von 200€ übersteigen.