

Vergütungsbericht 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben für das Geschäftsjahr 2021 erstmals einen Vergütungsbericht gemäß § 162 des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erstellt. In diesem Bericht erläutern wir die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

A. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäft des Volkswagen Konzerns wurde im gesamten Berichtsjahr von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sowie insbesondere einer eingeschränkten Fahrzeugverfügbarkeit infolge des Halbleitermangels beeinflusst. In diesem Umfeld gingen die Auslieferungen des Volkswagen Konzerns gegenüber dem Vorjahr zurück, während das Operative Ergebnis margen- und mixbedingt gegenüber dem Vorjahr stieg. Davon profitierte auch die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Vorstandsvergütung liegt das vom Aufsichtsrat weiterentwickelte und am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem zugrunde. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II um und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 19. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020). Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 22. Juli 2021 mit 99,61% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das neue Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem im Grundsatz ebenfalls ab dem 1. Januar 2021. Bis zu einer Vertragsverlängerung gelten jedoch folgende Ausnahmen: Der Performance-Share-Plan der bereits bestellten Vorstandsmitglieder hat weiterhin lediglich eine dreijäh-

rige Performance-Periode, entspricht im Übrigen jedoch dem in diesem System beschriebenen Performance-Share-Plan. Malus- und Clawback-Regelungen sollen für die bereits bestellten Vorstandsmitglieder ebenfalls erst ab einer Vertragsverlängerung gelten.

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 Volkswagen Konzerns als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Volkswagen Konzern gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ein.

II. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Eine ausführlichere Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist unter www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/Remuneration.html abrufbar.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende Vorstandsvorsitzender: 2.235.000 €; Vorstandsmitglied: 1.420.000 € 	Grundvergütung und Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Nebenleistungspauschale (175.000 €) deckt nach Wahl des Vorstandsmitglieds bestimmte Leistungen ab, zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> Dienstfahrzeuge Ärztliche Vorsorgeuntersuchung Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung Unfallversicherung Anrechnung von Leistungen auf die Nebenleistungspauschale, soweit sie der Lohnsteuer unterliegen Auszahlung des verbleibenden Betrags 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen Grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres (beziehungsweise des 63. Lebensjahres für Vorstandsmitglieder mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2020) Jährlicher Versorgungsbeitrag von 40 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts (beziehungsweise 50 % bei Vorstandsmitgliedern mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2018) 	bAV soll Vorstandsmitgliedern adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern
Variable Vergütungsbestandteile		
Jahresbonus	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Vorstandsvorsitzender: 3.045.000 €; Vorstandsmitglied: 1.350.000 € Begrenzung: 180 % des Zielbetrags Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> Operatives Ergebnis (OE) inkl. chinesische Joint Ventures¹ (anteilig) (50 %) sowie Operative Umsatzrendite (50 %) Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Werte für die finanziellen Teilziele in Form eines Schwellenwerts, Zielwerts und Maximalwerts fest; der Schwellenwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0 % beim OE inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) beziehungsweise 50 % bei der Operativen Umsatzrendite, der Zielwert entspricht jeweils einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert jeweils einem Teilerreichungsgrad von 150 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert Finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig)“ x 50 % + „Teilerreichungsgrad Operative Umsatzrendite“ x 50 % ESG-Faktor <ul style="list-style-type: none"> Teilziele zu je 50 % Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) sowie der zwischen 0,9 und 1,1 liegende Governance-Faktor (Compliance & Integrität, Regelwert 1,0) Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele Umwelt und Soziales einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert fest; der Mindestwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0,7, der Zielwert einem Teilerreichungsgrad von 1,0 und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 1,3; Werte dazwischen werden linear interpoliert Aufsichtsrat bestimmt Governance-Faktor nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Bewertung der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der individuellen Leistung Berechnung ESG-Faktor: (Teilerreichungsgrad Umwelt x 50 % + Teilerreichungsgrad Soziales x 50 %) x Governance-Faktor (0,9 – 1,1) Auszahlungsbetrag Jahresbonus = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad x ESG-Faktor Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr 	<p>Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen;</p> <p>Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft;</p> <p>Integration der Nachhaltigkeitsziele trägt Bedeutung der ESG (Umwelt-, Sozial- und Governance)-Faktoren Rechnung</p>

1 At Equity einbezogene Gesellschaften China.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan • Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet¹ • Vorstandsvorsitzender: 3.830.000€; Vorstandsmitglied: 1.800.000€ • Begrenzung: 200 % des Zielbetrags • Zuteilung Performance Shares: Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der individuell vereinbarte Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie (Wertpapierkennnummer: 766403) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“) • Zielfestlegung: Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance-Periode einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert für EPS fest, wie es als testiertes, voll verwässertes Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen der Gesellschaft im Geschäftsbericht ausgewiesen wird; der EPS-Mindestwert entspricht einer Zielerreichung von 50 %, der EPS-Zielwert einer Zielerreichung von 100 % und der EPS-Maximalwert einer Zielerreichung von 150 % • Festschreibung von einem Viertel der zugeteilten Performance Shares am Ende jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der EPS-Zielerreichung • Berechnung des Auszahlungsbetrags: festgeschriebene Performance Shares werden multipliziert mit arithmetischem Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) und den während der Performance-Periode pro Volkswagen Vorzugsaktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“) • Auszahlung: In bar im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode • Endet der Dienstvertrag vor Ende der Performance-Periode aufgrund eines Bad-Leaver-Falls (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, Verstoß gegen das vertragliche oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), verfallen sämtliche Performance Shares 	Der Langzeitbonus dient dazu, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.
Sonstige Leistungen		
Sonderzahlung	<ul style="list-style-type: none"> • Nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied • Vereinbarung im Voraus für das Geschäftsjahr und unter Festlegung der Leistungskriterien für die Sonderzahlung • Derzeit keine Sonderzahlungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern 	Sonderzahlungen sollen herausragende und außergewöhnliche Leistungen honorieren und dürfen nur gewährt werden, wenn sie im Unternehmensinteresse und mit zukunftsbezogenem Nutzen für die Gesellschaft verbunden sind
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Jeweils nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem neu eintretenden Vorstandsmitglied • Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile • Leistungen im Zusammenhang mit Standortwechsel • Garantie einer Mindestvergütung • Im vergangenen Geschäftsjahr keine Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder 	(Ausgleichs-)Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen

¹ Für bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Der Performance-Share-Plan entspricht im Übrigen sinngemäß dem für das Geschäftsjahr 2021 beschriebenen Performance-Share-Plan.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen		
Malus- und Clawback-Regelungen ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern • Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind 	Malus- und Clawback-Regelungen sollen individuellem Fehlverhalten und Organisationsverschulden entgegenwirken
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Relevant sind für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahltes Grundgehalt, gewährte Nebenleistungen, der Service Cost im Rahmen der bAV, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung sowie etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder • Für Vorstandsmitglieder brutto 7.000.000 Euro pro Geschäftsjahr und für Vorstandsvorsitzenden brutto 12.000.000 Euro pro Geschäftsjahr • Bei Überschreiten der Maximalvergütung Kürzung des Jahresbonus; reicht Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen 	Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt
Barvergütungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzlich zur Maximalvergütung • Zur Barvergütung zählt im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahltes Grundgehalt, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlter Performance-Share-Plan sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung • Für Vorstandsmitglieder brutto 5.500.000 Euro pro Geschäftsjahr und für Vorstandsvorsitzenden brutto 10.000.000 Euro pro Geschäftsjahr 	Barvergütungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen im einzelnen Geschäftsjahr

1 Für bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gelten Malus- und Clawback-Regelungen erst ab einer Vertragsverlängerung.

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 bestellten Vorstandsmitglieder

1. Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 gehörten dem Vorstand der Volkswagen AG folgende Mitglieder an:

- > Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender seit 13. April 2018, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2015
- > Murat Aksel, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021
- > Arno Antlitz, Mitglied des Vorstands seit 1. April 2021
- > Oliver Blume, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018, zudem Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG
- > Markus Duesmann, Mitglied des Vorstands seit 1. April 2020, zudem Vorstandsvorsitzender der AUDI AG
- > Gunnar Kilian, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018
- > Thomas Schmall-von Westerholt, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021
- > Hiltrud Dorothea Werner, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2017
- > Frank Witter, Mitglied des Vorstands ab 7. Oktober 2015, ausgeschieden zum 31. März 2021.

Für die Wahrnehmung von weiteren Mandaten in Geschäftsführungsorganen, Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit, insbesondere in anderen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns, erhalten die Vorstandsmitglieder keine zusätzliche Vergütung. Wird eine solche Vergütung dennoch gewährt, wird sie auf die

Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG angerechnet.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- > Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“;
- > Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“
- > Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich von den in bisherigen Vergütungsberichten verwendeten Begriffen „gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“. Von den „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK 2017 erfasst waren ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren Höhe geschätzt werden konnte. Mit der Einführung von § 162 AktG ist die nach bisherigem Verständnis vorherrschende Differenzierung zwischen „Gewährung“ und „Zufluss“ nicht weiter aufrechtzuerhalten. Vielmehr erfasst der Begriff der Gewährung in § 162 AktG inhaltlich den Zufluss nach bisherigem Verständnis.

2.1. Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Jahresbonus sowie der im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte LTI für die Performance-Periode 2018–2020 ausgewiesen. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

Die in den Tabellen angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr faktisch zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den jeweiligen relativen Anteilen der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt werden, unabhängig von dem Zeitpunkt, in dem der jeweilige Vergütungsbestandteil ausgezahlt wird.

Der Versorgungsaufwand wird als Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 angegeben. Der Dienstzeitaufwand gemäß

IAS 19 ist keine „gewährte oder geschuldete“ Vergütung im Sinn von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, da er dem Vorstandsmitglied im Berichtsjahr nicht faktisch zufließt.

Die Maximalvergütung entspricht der Maximalvergütung im Sinn von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Zusätzlich zur Maximalvergütung ist – wie in der Vergangenheit – mit den Vorstandsmitgliedern eine Beschränkung der Barvergütung vereinbart, die das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlte Grundgehalt, den für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und im Folgejahr ausgezahlten Jahresbonus, den im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance-Share-Plan sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung umfasst.

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, die neu abgeschlossen oder verlängert wurden, seit der Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen hat, die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen. Die Dienstverträge der zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder Frau Werner sowie Herr Blume und Herr Duesmann enthalten entsprechend keine Malus- und Clawback-Regelungen; auch der Dienstvertrag von Herrn Witter, der am 30. Juni 2021 endete, enthielt keine Malus- und Clawback-Regelung. Von den bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen hat die Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

	HERBERT DIESS	
	Vorsitzender, Markengruppe Volumen, China	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	2.235.000,00	26,0
Nebenleistungen	178.231,00	2,1
Summe	2.413.231,00	28,1
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	5.294.646,00	61,6
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	886.668,16	10,3
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	8.594.545,16	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.717.037,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	10.311.582,16	x
Maximalvergütung	12.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	MURAT AKSEL	
	Einkauf	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	36,0
Nebenleistungen	180.481,00	4,6
Summe	1.600.481,00	40,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.347.380,00	59,5
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.947.861,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.076.359,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	5.024.220,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	ARNO ANTLITZ	
	Finanzen und IT (seit 01.04.2021)	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.065.000,00	36,0
Nebenleistungen	135.764,00	4,6
Summe	1.200.764,00	40,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.760.535,00	59,5
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.961.299,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	883.496,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.844.795,00	x
Maximalvergütung	5.250.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	OLIVER BLUME	
	Vorsitzender des Vorstands der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Markengruppe Sport & Luxury	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	33,0
Nebenleistungen	180.442,00	4,2
Summe	1.600.442,00	37,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.347.380,00	54,6
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	351.318,72	8,2
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	4.299.140,72	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.092.470,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	5.391.610,72	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	MARKUS DUESMANN	
	Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG, Markengruppe Premium	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	35,8
Nebenleistungen	203.048,00	5,1
Summe	1.623.048,00	40,9
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.347.380,00	59,1
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.970.428,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.120.404,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	5.090.832,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

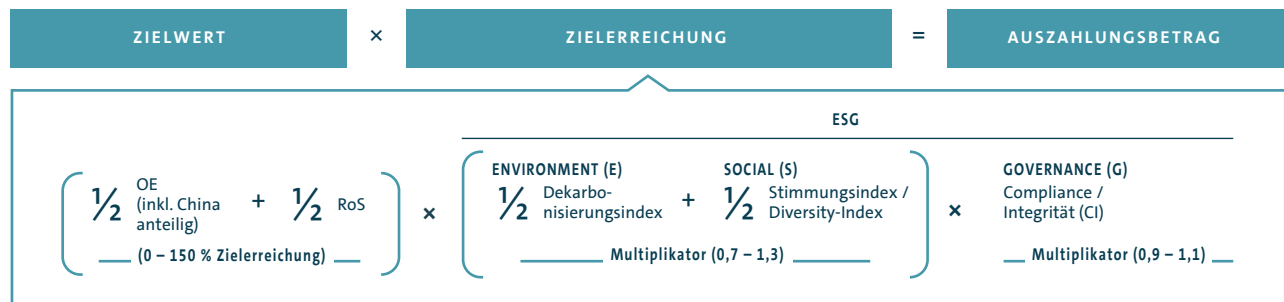
	GUNNAR KILIAN	
	Personal und Truck & Bus	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	26,6
Nebenleistungen	180.442,00	3,4
Summe	1.600.442,00	30,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.347.380,00	44,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	1.383.318,72	25,9
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.331.140,72	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.309.055,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.640.195,72	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT	
	Technik, Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Group Components	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	36,0
Nebenleistungen	180.235,00	4,6
Summe	1.600.235,00	40,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.347.380,00	59,5
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.947.615,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.040.965,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.988.580,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	HILTRUD DOROTHEA WERNER	
	Integrität und Recht	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	25,0
Nebenleistungen	179.781,00	3,2
Summe	1.599.781,00	28,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.149.931,72	37,9
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	1.930.068,28	34,0
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.679.781,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.261.258,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.941.039,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	FRANK WITTER	
	Finanzen und IT (bis 31.03.2021)	
	2021	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	355.000,00	32,0
Nebenleistungen	45.012,00	4,1
Summe	400.012,00	36,1
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	586.845,00	52,9
Mehrfähige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2018 – 2020	122.517,07	11,0
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.109.374,07	100,00
Versorgungsaufwendungen	271.099,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.380.473,07	x
Maximalvergütung	1.750.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

JAHRESBONUS



2.2 Erläuterung

2.2.1 Leistungskriterien der variablen Vergütung

a) Leistungskriterien Jahresbonus

aa) Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) und operative Umsatzrendite (RoS) festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2021 erzielt wurden.

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

Mrd. €	2021
Maximalwert	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0
Schwellenwert	9,0
Ist-Wert	22,3
Zielerreichung (in %)	133

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

%	2021
Maximalwert	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0
Schwellenwert	4,0
Ist-Wert	7,7
Zielerreichung (in %)	143

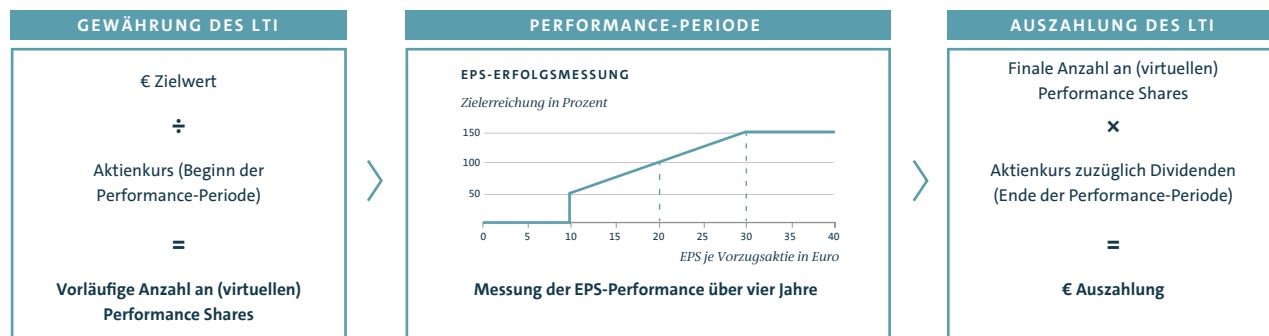
bb) ESG-Faktor

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2021 erzielt wurden. Der Dekarbonisierungsindex bemisst sich nach den Emissionen von CO₂ und CO₂-Äquivalenten der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus und zeigt unseren Fortschritt hinsichtlich der Verbesserung unserer CO₂-Bilanz. Der Stimmungsindex ist eine wesentliche Kenngröße des Stimmungsbarometers – einer Mitarbeiterbefragung, mit der das Unternehmen regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten erhebt. Mit dem Diversity-Index wird weltweit die Entwicklung des

Anteils von Frauen im Management sowie die Internationalisierung im Top-Management erhoben. Die Kennzahl setzt Anreize für eine vorbildliche Führungs- und Unternehmenskultur. Durch den Governance-Faktor bringt der Aufsichtsrat seine Zufriedenheit mit dem erwarteten und tatsächlichen Verhalten des Vorstands hinsichtlich der Kriterien Integrität und Compliance zum Ausdruck. Der Governance-Faktor soll im Regelfall bei 1,0 liegen und nur bei besonderen Vorkommnissen nach pflichtgemäßem Ermessen auf 0,9 gesenkt oder auf 1,1 angehoben werden. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder für alle aktuellen Vorstandsmitglieder auf den Regelwert 1,0 festgelegt.

	UMWELT		SOZIALES	
	Dekarbonisierungsindex	in Punkten	Stimmungsindex	Diversity-Index
in tCO ₂ e/Fahrzeug	2021		2021	2021
Maximalwert	45,5	Maximalwert	81,5	124
Zielwert 100%-Niveau	46,9	Zielwert 100%-Niveau	77,5	119
Mindestwert	47,7	Mindestwert	73,5	113
Ist-Wert	45,9	Ist-Wert	82,3	127
Zielerreichung (Faktor)	1,21	Zielerreichung (Faktor)	1,30	1,30

LANGZEITBONUS (LTI): (VIRTUELLER) PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP)



b) Leistungskriterien Langzeitbonus (LTI)

Der vierjährige Performance-Share-Plan gilt ab dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Hierzu zählen die Herren Antlitz, Aksel und Schmall-von Westerholt. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom

14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Dies betrifft Frau Werner, Herrn Duesmann, Herrn Blume sowie Herrn Witter. Für Herrn Diess gilt der vierjährige Performance-Share-Plan zeitanteilig ab dem 10. Juli 2021, für Herrn Kilian zeitanteilig ab dem 10. Dezember 2021.

aa) Angaben zu den Performance Shares

	PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020	PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021	PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024
€	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt
Herbert Diess	19.212	26.040	21.585	13.368	12.313
Murat Aksel (seit 01.01.2021)	–	–	–	–	12.069
Arno Antlitz (seit 01.04.2021)	–	–	–	–	9.052
Oliver Blume	7.614	12.238	10.144	12.069	–
Markus Duesmann	–	–	7.608	12.069	–
Gunnar Kilian	7.614	12.238	10.144	11.342	727
Thomas Schmall-von Westerholt (seit 01.01.2021)	–	–	–	–	12.069
Hiltrud Dorothea Werner	10.624	12.238	10.144	12.069	–
Frank Witter (bis 31.03.2021)	10.624	12.238	10.144	3.018	–
Summe	55.688	74.992	69.769	63.935	46.230

bb) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2018–2020 festgelegt hat, der im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kam, und welcher Ist-Wert beziehungsweise welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurde.

PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020

€	2018	2019	2020
Maximalwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	23,63	26,66	16,66
Zielerreichung (in %)	118	133	83

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2019–2021, 2020–2022 und 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024 festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2021 bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2019–2021, 2020–2022 und 2020–2023 beziehungsweise 2021–2024 waren im Geschäftsjahr 2021 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2021 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021

€	2019	2020	2021
Maximalwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	26,66	16,66	29,65
Zielerreichung (in %)	133	83	148

PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022

€	2020	2021
Maximalwert	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0
Mindestwert	10,0	10,0
Ist-Wert	16,66	29,65
Zielerreichung (in %)	83	148

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023

€	2021
Maximalwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Mindestwert	10,0
Ist-Wert	29,65
Zielerreichung (in %)	148

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024

€	2021
Maximalwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Mindestwert	10,0
Ist-Wert	29,65
Zielerreichung (in %)	148

cc) Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2018–2020 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

	PERFORMANCE- PERIODE
	2018–2020
Anfangs-Referenzkurs	169,42
Schluss-Referenzkurs	149,14
Dividendenäquivalent	
2018	3,96
2019	4,86
2020	4,86

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der jeweiligen Performance-Perioden 2019–2021, 2020–2022 und 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024 den Anfangs-Referenzkurs, den Schlussreferenzkurs sowie das Dividendenäquivalent.

	PERFORMANCE-PERIODE			
	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2021–2024
Anfangs-Referenzkurs	147,08	177,44	149,14	149,14
Schluss-Referenzkurs	175,75	– ¹	– ¹	– ¹
Dividendenäquivalent				
2019	4,86	–	–	–
2020	4,86	4,86	–	–
2021	4,86	4,86	4,86	4,86

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

dd) Abschlagszahlungen

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

2.2.2 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Im Geschäftsjahr 2021 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Performance-Share-Plan waren nicht zu kürzen, da 180% des Zielbetrags des Jahresbonus beziehungsweise 200% des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Das Vorstandsmitglied Frau Werner hätte im Geschäftsjahr 2021 aufgrund des für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlten Grundgehalts, des für das Geschäftsjahr 2021 gewährten und zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ausgezahlten Jahresbonus sowie des im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlten Performance Share Plans für die Performance Periode 2018 bis 2020 insgesamt eine Barvergütung oberhalb des vereinbarten Barvergütungs-Caps in Höhe von 5,5 Mio.€ brutto erhalten. Vor diesem Hintergrund wurde der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus um den übersteigenden Betrag von 197.448,28€ gekürzt. In der Tabelle „gewährte und geschuldete Vergütung“ wird für Frau Werner daher der gekürzte Betrag des Jahresbonus ausgewiesen. Herr Diess hat der Aufsichtsrat der Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2021 – unter Aufhebung der bisherigen Bestellung mit Wirkung zum Ablauf des 9. Juli 2021 – erneut mit Wirkung ab dem Beginn des 10. Juli 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. In diesem Zusammenhang wurde ein neuer Dienstvertrag geschlossen, dessen Konditionen dem ab dem 1. Januar 2021 geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Volkswagen AG entsprechen. Damit gilt für Herrn Diess ab dem 10. Juli 2021 ein vierjähriger Performance-Share-Plan; das heißt für das Geschäftsjahr 2021 richtet sich der LTI anteilig bis zum 9. Juli 2021 nach dem dreijährigen Performance-Share-Plan, ab dem 10. Juli 2021 dann nach dem vierjährigen Performance-Share-Plan. Auch die Malus- und Clawback-Regelungen finden erst ab der Neubestellung, das heißt ab dem 10. Juli 2021 Anwendung. Auch Herr Kilian hat die Volkswagen AG – unter Aufhebung der bisherigen Bestellung mit Wirkung zum Ablauf des 9. Dezember 2021 – erneut mit Wirkung ab dem Beginn des 10. Dezember 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Es wurde in diesem Zusammenhang ein neuer Dienstvertrag geschlossen, dessen Konditionen dem ab dem 1. Januar 2021 geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Volkswagen AG entsprechen. Entsprechend den Regelungen bei Herrn Diess gelten auch für Herrn Kilian anteilig ab dem 10. Dezember 2021 ein vierjähriger Performance-Share-Plan sowie die Malus- und Clawback-Regelungen.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2021 NACH IAS 19

€	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2021
Herbert Diess	8.736.404,00	1.717.037,00
Murat Aksel	1.076.359,00	1.076.359,00
Arno Antlitz (seit 01.04.2021)	883.496,00	883.496,00
Oliver Blume	3.669.616,00	1.092.470,00
Markus Duesmann	1.741.168,00	1.120.404,00
Gunnar Kilian	4.313.101,00	1.309.055,00
Thomas Schmall-von Westerholt	1.040.965,00	1.040.965,00
Hiltrud Dorothea Werner	5.724.252,00	1.261.258,00
Frank Witter (bis 31.03.2021)	–	271.099,00
Summe	27.185.361,00	9.772.143,00

2.2.3 Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung

a) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen Entlassungsschädigungen für den Fall des Widerrufs der Bestellung zum Mitglied des Vorstands vor. Die Vorstandsmitglieder erhalten – außer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstvertrags berechtigt sowie bei Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung – eine Abfindung als Bruttobetrag in Höhe der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bis zum Ende der regulären Bestellungszeit, maximal für zwei Jahre. Eine etwaige Sonderzahlung bleibt für die Berechnung außer Betracht. Bei einem Ausscheiden im Laufe des ersten Geschäftsjahres der Bestellung wird für die Berechnung ausnahmsweise auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Abfindung wird in maximal 24 monatlichen Teilbeträgen ab dem Zeitpunkt der Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied der Gesellschaft gezahlt. Vertragliche Vergütungen, die die Gesellschaft für die Zeit ab Beendigung der Bestellung bis zum Ende des Dienstvertrags zahlt, werden auf die Abfindung angerechnet. Nimmt das Vorstandsmitglied nach Beendigung der Bestellung eine andere Tätigkeit auf, verringert sich die Höhe der Abfindung um die Höhe der Einkünfte aus der neuen Tätigkeit. Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

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.

b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre 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, im Fall von Herrn Duesmann, Herrn Aksel, Herrn Schmall-von Westerholt und Herrn Antlitz mit Vollendung des 65. Lebensjahres, gezahlt beziehungsweise zur Verfügung gestellt.

Die Vorstandsmitglieder 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% des Grundgehalts für Frau Werner und Herrn Diess sowie in Höhe von 40% des Grundgehalts für die Herren Aksel, Blume, Duesmann, Kilian, Schmall-von Westerholt und Antlitz zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Der Versorgungsbeitrag für Herrn Witter betrug 50%. 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 erfolgen. Die Volkswagen AG hat Pensionsansprüche von Herrn Witter aus seinen Vordienstzeiten übernommen, für die als frühester Rentenbezugszeitpunkt die Vollendung des 60. Lebensjahres gilt; im Übrigen ist der früheste Rentenbezugszeitpunkt bei Herrn Witter die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine Änderungen dieser Zusagen erfolgt.

Die Übersicht auf der vorherigen Seite weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 die Pensionen aus, unterteilt in den Barwert und den von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

c) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2021 ist Herr Witter ausgeschieden. Herr Witter war ursprünglich bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 zum Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG bestellt. Die Volkswagen AG und Herr Witter haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum 31. März 2021 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die Volkswagen AG mit Herrn Witter eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand der Beendigungsvereinbarung war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 30. Juni 2021. Die Volkswagen AG hat Herrn Witter zugesagt, sein monatliches Grundgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags weiterzuzahlen sowie den Jahresbonus 2021 und den LTI für die Performance-Periode 2021–2023 zeitanteilig zu gewähren (6/12). Bis zur Beendigung des Dienstvertrags standen Herrn Witter weiterhin seine Geschäftsfahrzeuge zur privaten Nutzung zur Verfügung und Herr Witter hatte bis zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Nebenleistungen.

2.2.4 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 hat die Volkswagen AG keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

IV. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

(individualisiert)

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat.

Die folgenden Tabellen weisen individuell für frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem Geschäftsjahr 2011 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern der Anfang des Jahres 2022 für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Jahresbonus zu der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Vergütung.

2. Gewährte Gesamtvergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2012 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der Volkswagen AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 9,1 Mio. € gewährt und geschuldet. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 119,9 Mio. €.

	KARLHEINZ BLESSING	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	181.512,60	26,8
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	5.667,50	0,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	490.068,28	72,4
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	677.248,38	100,0

	FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	712.068,00	57,6
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	34.128,00	2,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	490.068,28	39,6
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.236.264,28	100,0

	JOCHEM HEIZMANN	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	739.200,00	59,2
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	18.489,00	1,5
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	490.068,28	39,3
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.247.757,28	100,0

	CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	107.130,12	75,6
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	34.521,14	24,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	141.651,26	100,0

	MICHAEL MACHT	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	739.200,00	95,7
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	33.181,98	4,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	772.381,98	100,0

	MATTHIAS MÜLLER	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	1.108.800,00	78,5
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	25.873,18	1,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	277.297,32	19,6
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.411.970,50	100,0

	HORST NEUMANN	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	660.058,20	95,1
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	33.660,00	4,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	693.718,20	100,0

	LEIF ÖSTLING	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	243.848,76	100,0
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	243.848,76	100,0

	HANS DIETER PÖTSCH	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	814.800,00	96,8
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	26.719,14	3,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	841.519,14	100,0

	ANDREAS RENSCHLER	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	73.765,00	1,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	490.068,28	8,8
Entlassungsentschädigungen	5.036.253,00	89,9
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.600.086,28	100,0

	RUPERT STADLER	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	4.354,68	0,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020) ¹	468.508,74	99,1
Entlassungsentschädigungen ²	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	472.863,42	100,0

1 Herr Stadler hat im Rahmen des Haftungsvergleichs über die Dieseldematik, dem die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 zugestimmt hat, als Eigenbeitrag auf den LTI für das Geschäftsjahr 2018 in Höhe von weiteren 420.000 € brutto verzichtet.

2 Herr Stadler hat im Rahmen des Haftungsvergleichs über die Dieseldematik, dem die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 zugestimmt hat, auf den aufschiebend bedingten Anspruch auf eine Abfindung gegen die Volkswagen AG und die AUDI AG in Höhe von 5.112.500 € brutto verzichtet. Zudem hat Herr Stadler auf mögliche zusätzliche Abfindungsansprüche gegen die AUDI AG verzichtet. Der Verzicht auf Abfindung gegen die Volkswagen AG und die AUDI AG wurde im Rahmen des Haftungsvergleichs in Höhe von 3,6 Mio. €, der Verzicht auf zusätzliche Abfindungsansprüche gegen die AUDI AG in Höhe von 80.000 € als Eigenbeitrag von Herrn Stadler berücksichtigt.

	MARTIN WINTERKORN	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	1.180.800,00	97,6
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	28.572,00	2,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020) ¹	–	–
Entlassungsentschädigungen ²	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.209.372,00	100,0

- 1 Herr Winterkorn hat im Rahmen des Haftungsvergleichs über die Dieselthematik, dem die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 zugestimmt hat, als Eigenbeitrag auf die Sondervergütung für das Geschäftsjahr 2016 in Höhe von 1,335 Mio. € brutto, deren Fälligkeit aufgrund vertraglicher Vereinbarung auf den 30. Juni 2021 verschoben wurde, verzichtet.
- 2 Herr Winterkorn hat im Rahmen des Haftungsvergleichs über die Dieselthematik, dem die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 zugestimmt hat, als Eigenbeitrag auf den LTI für das Geschäftsjahr 2016 in Höhe von 2,655 Mio. € brutto, dessen Fälligkeit aufgrund vertraglicher Vereinbarungen auf den 30. Juni 2021 verschoben wurde, verzichtet.

	FRANK WITTER ¹	
	2021	
	€	%
Pensionszahlungen	216.385,92	13,7
Grundgehalt	355.000,00	22,5
Nebenleistungen	54.570,20	3,5
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	586.845,00	37,1
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	367.551,21	23,3
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.580.352,33	100,0
Versorgungsaufwendungen	271.099,00	–
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.851.451,33	–

- 1 Herr Witter war amtierendes Vorstandsmitglied bis 31. März 2021. Die Tabelle zeigt seine Vergütung im Geschäftsjahr 2021 nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

V. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der amtierenden und früheren Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Volkswagen AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr. Bei Vorstandsmitgliedern wird die gewährte und geschuldete Vergütung des Berichtsjahres zu der des Vorjahres in Relation gesetzt.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand des Jahresüberschusses beziehungsweise Jahresfehlbetrags der Volkswagen AG dargestellt. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder basiert allerdings auf Konzernkennzahlen. Um noch aussagekräftiger darstellen zu können, wie sich die Vorstandsvergütung im Vergleich zur Ertragsentwicklung verändert hat, werden daher bei der Ertragsentwicklung zudem das Ergebnis nach Steuern, das Operative Ergebnis und die operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns herangezogen, wie sie im Konzernabschluss ausgewiesen werden. Auf diese Weise werden nicht nur bei der Vorstandsvergütung Konzernkennzahlen berücksichtigt, sondern auch bei der Ertragsentwicklung. Die bei der Ertragsentwicklung einbezogenen Konzernkennzahlen bilden ab, wie sich die vom Vorstand verantwortete Unternehmenstätigkeit insgesamt ausgewirkt hat.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2021, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

VI. Peer Group

Die Höhe der Vergütung, des Gesamtvergütungs-Caps sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat unter anderem einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und einen horizontalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Vorstandsmitgliedern anderer Unternehmen durch. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peer Group) heran. Diese Peer Group wird regelmäßig überprüft und angepasst, zuletzt im Februar und Dezember 2020. Die Peer Group besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: BMW, Daimler, Ford, General Motors, Stellantis, Nissan Motor Corporation, Toyota, BYD, Tesla (ohne Vorstandsvorsitzender), hp, IBM, Uber, SAP, Samsung, General Electric, Siemens, Hitachi und Boeing.

jährliche Veränderung in %	2021 gegenüber 2020 ¹
Vorstandsvergütung²	
Herbert Diess	+ 40,1 %
Murat Aksel	–
Arno Antlitz	–
Oliver Blume	+ 74,8 %
Markus Duesmann	– 56,6 %
Gunnar Kilian	+ 128,3 %
Thomas Schmall-von Westerholt	–
Hiltrud Dorothea Werner	+ 6,6 %
Frank Witter ³	– 34,5 %
Karlheinz Blessing	– 83,0 %
Francisco Javier Garcia Sanz	– 43,8 %
Jochem Heizmann	– 50,7 %
Christine Hohmann-Dennhardt	+ 2,7 %
Michael Macht	+ 0,6 %
Matthias Müller	– 71,4 %
Horst Neumann	+ 0,1 %
Leif Östling	+ 1,0 %
Hans Dieter Pötsch	– 1,5 %
Andreas Renschler	– 0,2 %
Rupert Stadler	– 73,7 %
Martin Winterkorn	+ 0,2 %
Ertragsentwicklung	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	– 36,2 %
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+ 74,8 %
Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns	+ 99,2 %
Operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns	+ 79,1 %
Belegschaft	
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	+ 9,2 %

1 Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

2 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

3 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 als amtierendes Vorstandsmitglied sowie nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Als Ergebnis seiner turnusmäßigen Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung schlug der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2017 eine Neugestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 hat die vorgeschlagene Neugestaltung der Aufsichtsratsvergütung mit 99,98% der abgegebenen Stimmen beschlossen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Volkswagen Aktiengesellschaft geregelt. Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Absatz 3 Aktiengesetz sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Zudem sind dabei auch Angaben zum System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu machen. Aufsichtsrat und Vorstand haben der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juli 2021 die bestehende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Bestätigung und das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 hat mit 99,99% der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Vergütung für Aufsichtsratsaktivitäten bei Tochterunternehmen besteht unverändert teilweise aus erfolgsunabhängigen und teilweise aus erfolgsabhängigen Komponenten.

II. Überblick über die Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 100.000€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 300.000€, sein Stellvertreter erhält eine feste Vergütung von 200.000€.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeit 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. Eine auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer erstattet die Gesellschaft.

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.

Die Vergütung ermöglicht es, geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Aufsichtsratsmitglied zu gewinnen. Dadurch trägt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Aufgaben zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann. Auch die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt diesen Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung. Die Beschränkung setzt für die Aufsichtsratsmitglieder einen Anreiz, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung des Vorstands angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Entwicklung operativer Kennziffern zu orientieren.

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen von der Volkswagen AG nach ihrem Ausscheiden keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsratsaktivität.

III. Sonstiges

Die Volkswagen AG erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Übrigen gemäß § 17 Abs. 7 Satz 2 der Satzung der Volkswagen AG im Berichtsjahr in eine von der Gesellschaft in ihrem Interesse abgeschlossene Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien für die D&O-Versicherung entrichtete die Gesellschaft. Es bestand ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen Vergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds.

IV. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde wie auf Seite 4 dieses Vergütungsberichts erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2021 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

€ (%)	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SITZUNGS- GELDER	GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERN- MANDATEN ¹
	2021	2021	2021	2021	2021
Hans Dieter Pötsch	300.000,00 (72,3%)	100.000,00 (24,1%)	15.000,00 (3,6%)	415.000,00	498.900,00
Jörg Hofmann ²	200.000,00 (69,0%)	75.000,00 (25,9%)	15.000,00 (5,2%)	290.000,00	–
Hussain Ali Al Abdulla	100.000,00 (96,2%)	–	4.000,00 (3,8%)	104.000,00	–
Hessa Sultan Al Jaber	100.000,00 (94,3%)	–	6.000,00 (5,7%)	106.000,00	–
Bernd Althusmann ³	100.000,00 (62,9%)	50.000,00 (31,4%)	9.000,00 (5,7%)	159.000,00	–
Kai Bliesener (bis 31.03.2021) ²	25.000,00 (92,6%)	–	2.000,00 (7,4%)	27.000,00	–
Matias Carnero Sojo (seit 01.04.2021) ⁴	–	–	–	–	–
Daniela Cavallo (seit 11.05.2021) ²	63.888,89 (46,7%)	61.944,44 (45,3%)	11.000,00 (8,0%)	136.833,33	86.308,59
Hans-Peter Fischer ²	100.000,00 (90,9%)	–	10.000,00 (9,1%)	110.000,00	–
Marianne HeiB	100.000,00 (61,7%)	50.000,00 (30,9%)	12.000,00 (7,4%)	162.000,00	83.700,00
Ulrike Jakob ²	100.000,00 (90,9%)	–	10.000,00 (9,1%)	110.000,00	–
Louise Kiesling	100.000,00 (92,6%)	–	8.000,00 (7,4%)	108.000,00	–
Peter Mosch ²	100.000,00 (47,1%)	96.458,33 (45,4%)	16.000,00 (7,5%)	212.458,33	163.900,00
Bertina Murkovic ²	100.000,00 (46,3%)	100.000,00 (46,3%)	16.000,00 (7,4%)	216.000,00	–
Bernd Osterloh (bis 30.04.2021) ²	33.055,56 (42,2%)	41.319,44 (52,7%)	4.000,00 (5,1%)	78.375,00	47.552,18
Hans Michel Piëch	100.000,00 (60,2%)	50.000,00 (30,1%)	16.000,00 (9,6%)	166.000,00	190.800,00
Ferdinand Oliver Porsche	100.000,00 (38,0%)	150.000,00 (57,0%)	13.000,00 (4,9%)	263.000,00	163.800,00
Wolfgang Porsche	100.000,00 (37,6%)	150.000,00 (56,4%)	16.000,00 (6,0%)	266.000,00	215.800,00
Jens Rothe (seit 22.10.2021) ²	19.166,67 (90,6%)	–	2.000,00 (9,4%)	21.166,67	–
Conny Schönhardt ²	100.000,00 (61,7%)	50.000,00 (30,9%)	12.000,00 (7,4%)	162.000,00	–
Athanasios Stimoniaris (bis 31.08.2021) ²	66.666,67 (91,7%)	–	6.000,00 (8,3%)	72.666,67	199.586,15
Stephan Weil ³	100.000,00 (61,3%)	50.000,00 (30,7%)	13.000,00 (8,0%)	163.000,00	–
Werner Weresch ²	100.000,00 (91,7%)	–	9.000,00 (8,3%)	109.000,00	94.500,00
Summe	2.207.777,79	1.024.722,21	225.000,00	3.457.500,00	1.744.846,92

1 Die Vergütung aus anderen Konzernmandaten enthält für folgende Mitglieder des Aufsichtsrats eine variable Vergütung: Hans Dieter Pötsch (142.400,00 €), Marianne HeiB (71.200,00 €), Peter Mosch (142.400,00 €), Hans Michel Piëch (106.800,00 €), Ferdinand Oliver Porsche (106.800,00 €), Wolfgang Porsche (106.800,00 €) und Athanasios Stimoniaris (40.000,00 €).

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.

4 Herr Carnero Sojo verzichtete vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.

V. Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Volkswagen AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand des Jahresüberschusses beziehungsweise Jahresfehlbetrags der Volkswagen AG dargestellt. Als Konzernkennzahl wird zudem das Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns herangezogen.

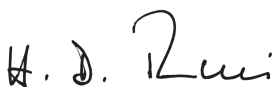
Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2021, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

jährliche Veränderung in %	2021 gegenüber 2020 ¹
Aufsichtsratsvergütung²	
Hans Dieter Pötsch	+ 1,5 %
Jörg Hofmann	- 3,0 %
Hussain Al Abdulla	+ 1,0 %
Hessa Sultan Al Jaber	- 2,8 %
Bernd Althusmann	- 2,5 %
Kai Bliesener (bis 31.03.2021)	- 54,3 %
Matias Carnero Sojo (seit 01.04.2021)	-
Daniela Cavallo (seit 11.05.2021)	-
Hans-Peter Fischer	- 2,7 %
Marianne Heiß	+ 2,6 %
Ulrike Jakob	- 2,7 %
Louise Kiesling	- 4,4 %
Peter Mosch	+ 2,1 %
Bertina Murkovic	+ 7,8 %
Bernd Osterloh (bis 30.04.2021)	- 68,3 %
Hans Michel Piëch	+ 13,5 %
Ferdinand Oliver Porsche	+ 3,1 %
Wolfgang Porsche	+ 8,9 %
Jens Rothe (seit 22.10.2021)	-
Conny Schönhardt	- 3,0 %
Athanasios Stimoniariis (bis 31.08.2021)	- 35,8 %
Stephan Weil	- 4,1 %
Werner Weresch	+ 9,1 %
Ertragsentwicklung	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	- 36,2 %
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+ 74,8 %
Belegschaft	
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	+ 9,2 %

¹ Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

² „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Wolfsburg, 11. März 2022



Hans-Dieter Pötsch



Herbert Diess



Arno Antlitz



Gunnar Kilian

Prüfungsvermerk zum Vergütungsbericht

An die VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT, Wolfsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (<http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Hannover, 11. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Matschiok
Wirtschaftsprüfer

Hantke
Wirtschaftsprüfer