

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht enthält 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. Darüber hinaus erläutern wir in diesem Kapitel die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands.

## GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG beschließt das Aufsichtsratsplenium auf Vorschlag des Präsidiums. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) 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 „TOGETHER – Strategie 2025“ 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. Mit Herrn Blessing wurde vertraglich eine jährliche Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. € (Summe aus Festvergütung und variabler Vergütung) 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).

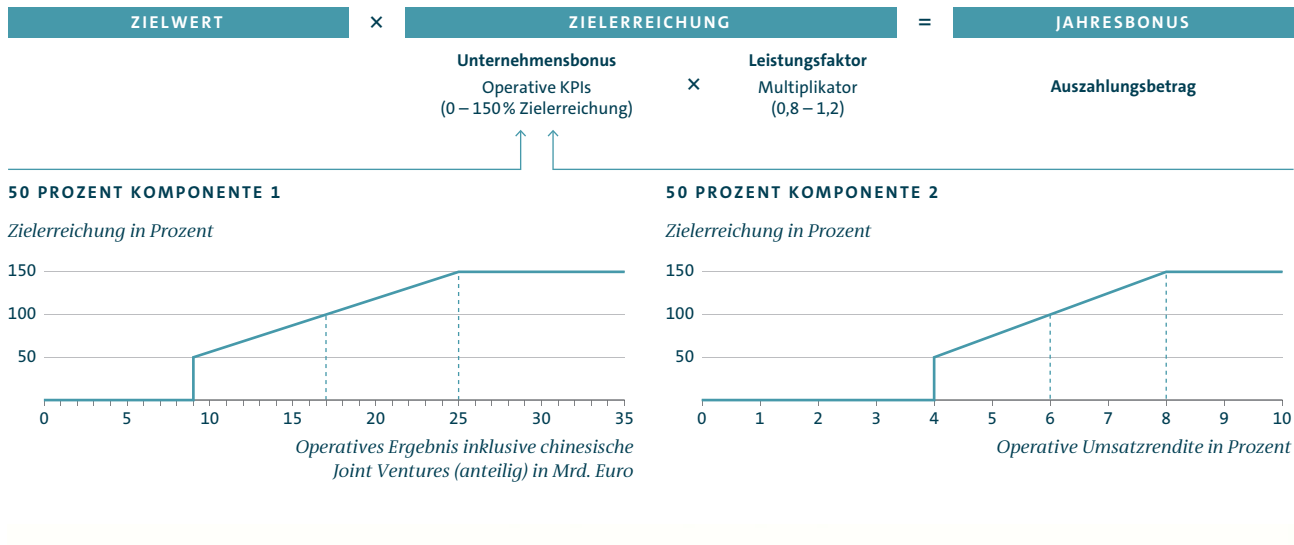
#### Jahresbonus

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. €	2017	2018
Oberer Schwellenwert	25,0	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0	17,0
Unterer Schwellenwert	9,0	9,0
Ist-Wert	18,6	18,5
Zielerreichung (in %)	110	110

**KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE**

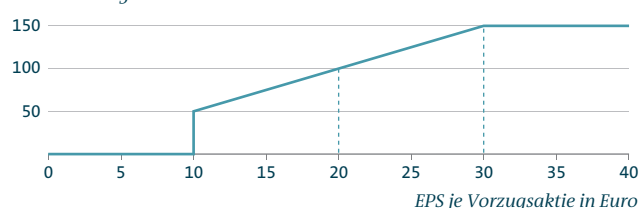
%	2017	2018
Oberer Schwellenwert	8,0	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0	4,0
Ist-Wert	6,0	5,9
Zielerreichung (in %)	100	98

## 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

## Zielerreichung in Prozent



## PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019

€	2017	2018
Oberer Schwellenwert	30,00	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,00	20,0
Unterer Schwellenwert	10,00	10,0
Ist-Wert	22,69	23,82
Zielerreichung (in %)	113	119

## PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020

€	2018
Oberer Schwellenwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0
Ist-Wert	23,82
Zielerreichung (in %)	119

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet dann 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.

€	2017	2018
Anfangs-Referenzkurs	127,84	169,42
Schluss-Referenzkurs	- <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>
Dividendenäquivalent	2,06	3,96

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Es erfolgt ein Abschlag auf den Auszahlungsbetrag von 20%, sofern im Konzernbereich Automobile die durchschnittliche Sachinvestitionsquote oder die F&E-Quote der letzten drei Jahre kleiner als 5% ist.

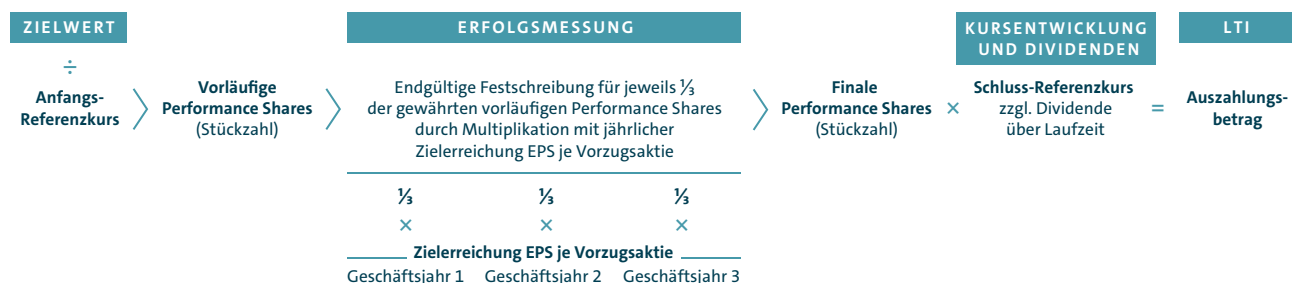
Endet der Dienstvertrag eines Mitglieds des Vorstands vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund oder beginnt das Vorstandsmitglied bei einem Konkurrenzunternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis (sogenannte „Bad-Leaver-Fälle“), verfallen die nicht ausgezahlten Performance Shares. Für Mitglieder des Vorstands, die zum 31. Dezember 2016 ihr Mandat innehatten, gilt diese Regelung erst von einer Wiederbeziehungsweise 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 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 Stadler erhielt für die Performance-Periode 2018 bis 2020 keine Abschlagszahlung. 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.

## BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS AUS DEM PERFORMANCE-SHARE-PLAN



## ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES

€	PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019		PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020	
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt
Herbert Diess	14.080	2.048.640	19.212	2.840.468
Karlheinz Blessing (bis 12.04.2018)	14.080	2.025.408	10.624	1.799.918
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	–	–	7.614	1.349.810
Francisco Javier Garcia Sanz (bis 12.04.2018)	14.080	1.890.944	10.624	1.799.918
Jochem Heizmann	14.080	2.031.040	10.624	1.799.918
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	–	–	7.614	1.349.810
Matthias Müller (bis 12.04.2018)	29.959	4.309.602	22.607	3.829.909
Andreas Renschler	14.080	1.891.648	10.624	1.799.918
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	–	–	3.541	488.446
Rupert Stadler (bis 02.10.2018)	14.080	2.025.408	10.624 <sup>1</sup>	1.799.918 <sup>1</sup>
Hiltrud Dorothea Werner (seit 01.02.2017)	12.907	1.856.672	10.624	1.799.918
Frank Witter	14.080	2.025.408	10.624	1.799.918
<b>Summe</b>	<b>141.426</b>	<b>20.104.770</b>	<b>134.956</b>	<b>22.457.869</b>

1 Im Zuge seines Ausscheidens wurde die Anzahl der Herrn Stadler zugeteilten Performance Shares auf 4.890 Stück (Fair Value: 828.464 €) reduziert.

€	Gesamtergebnis 2018 aus Performance Shares			Gesamtergebnis 2017 aus Performance Shares		
	Rückstellung zum 31.12.2018	Ininnerer Wert zum 31.12.2018	Performance Shares	Rückstellung zum 31.12.2017	Ininnerer Wert zum 31.12.2017	Performance Shares
Herbert Diess	2.617.527	3.056.319	1.547.771	3.673.623	2.222.245	3.673.623
Karlheinz Blessing (bis 12.04.2018)	6.573.347	3.802.998	796.447	5.202.356	2.222.245	5.202.356
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	401.323	–	401.323	–	–	–
Francisco Javier Garcia Sanz (bis 12.04.2018)	4.141.211	3.802.898	49.867	5.405.211	2.222.245	5.405.211
Jochem Heizmann	3.422.628	3.802.898	759.638	4.102.990	2.222.245	4.102.990
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	401.323	–	401.323	–	–	–
Matthias Müller (bis 12.04.2018)	10.770.485	8.091.750	1.246.413	10.201.381	4.728.427	10.201.381
Andreas Renschler	5.298.813	3.802.898	1.991.565	4.747.249	2.222.245	4.747.249
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	97.766	–	97.766	–	–	–
Rupert Stadler (bis 02.10.2018)	2.658.630	3.531.782	–938.995	4.698.709	2.222.245	4.698.709
Hiltrud Dorothea Werner (seit 01.02.2017)	2.166.448	–	1.542.922	623.526	–	623.526
Frank Witter	6.366.831	3.802.898	2.678.125	5.128.707	2.222.245	5.128.707
<b>Summe</b>	<b>44.916.334</b>	<b>33.694.440</b>	<b>10.574.164</b>	<b>43.783.751</b>	<b>20.284.141</b>	<b>43.783.751</b>

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.

Die Rückstellung zum 31. Dezember 2018 bildet die Verpflichtung gegenüber den Vorstandsmitgliedern ab. Für ihre Ermittlung wurden neben den für die Performance-Perioden 2017 bis 2019 sowie 2018 bis 2020 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 2018 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 2018 unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode je Vorzugsaktie gezahlten Dividenden ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2018 aus Performance Shares“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen.

#### Virtuelle Vorzugsaktien

Die auf dem Zurückbehalt der Vergütung des Jahres 2015 beruhenden virtuellen Vorzugsaktien sind 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 66⅔% 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 hat 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 wird 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 wird, der 125% des Anfangs-Referenzkurses entspricht. Während der Haltedauer entfallen auf die virtuellen Vorzugsaktien Dividendenäquivalente in Höhe der auf echte Vorzugsaktien ausgeschütteten Dividenden.

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

Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird 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 wird vom Schluss-Referenzkurs in Abzug gebracht; die während der Haltedauer auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie ausgeschütteten Dividenden (Dividendenäquivalente) werden dem Schluss-Referenzkurs hinzugerechnet. Der sich so ergebende Wert wird mit der Anzahl virtueller Vorzugsaktien

multipliziert, um den Auszahlungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied zu errechnen. Hierdurch wird erreicht, dass – ohne Berücksichtigung der gegebenenfalls angefallenen Dividendenäquivalente – nur dann der zurückbehaltene Betrag zu 100% zur Auszahlung kommt, sofern der Anfangs-Referenzkurs der Vorzugsaktie um mindestens 25% gestiegen ist. Anderenfalls reduziert sich der Betrag entsprechend auf bis zu 0€. Der Auszahlungsbetrag darf das Zweifache des ursprünglich zurückbehaltenen Betrags nicht überschreiten.

Im Geschäftsjahr 2018 sind die am Zurückbehalt beteiligten Herren Garcia Sanz und Müller aus dem Vorstand der Volkswagen AG unter Fortlaufen des jeweiligen Dienstverhältnisses ausgeschieden. Sie haben daher keine vorzeitige Auszahlung erhalten. Vielmehr gilt weiterhin die Haltedauer von drei Jahren. Herr Stadler erhielt aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses in 2018 eine Auszahlung aus dem Zurückbehalt.

Die Anzahl der den damaligen Vorstandsmitgliedern am 22. April 2016 gewährten virtuellen Vorzugsaktien hat sich im Geschäftsjahr 2018 nicht geändert. Der Fair Value zum 31. Dezember 2018 wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt. Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2018 ausgeschieden wären. Der innere Wert wurde auf Basis des ungewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie) vor dem 31. Dezember 2018 unter Berücksichtigung des Anfangs-Referenzkurses und der Dividenden für die jeweiligen Geschäftsjahre ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2018 aus virtuellen Vorzugsaktien“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die virtuellen Aktien im Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen.

#### ANGABEN 2018 ZU DEN VIRTUELLEN VORZUGSAKTIE

€	Anzahl virtueller Vorzugsaktien	Rückstellung 31.12.2018	Rückstellung 31.12.2017	Innere Wert 31.12.2018	Innere Wert 31.12.2017	Gesamtergebnis 2018 aus virtuellen Vorzugsaktien	Gesamtergebnis 2017 aus virtuellen Vorzugsaktien
Herbert Diess	4.317	512.740	596.428	540.704	620.051	-83.688	169.732
Francisco Javier Garcia Sanz (bis 12.04.2018)	8.633	1.025.361	1.192.718	1.081.283	1.239.958	-47.418	339.425
Jochem Heizmann	8.633	1.025.361	1.192.718	1.081.283	1.239.958	-167.356	339.425
Matthias Müller (bis 12.04.2018)	10.583	1.256.967	1.462.126	1.325.521	1.520.036	-58.128	416.094
Andreas Renschler	7.914	939.964	1.093.382	991.229	1.136.688	-153.418	311.156
Rupert Stadler (bis 02.10.2018)	8.633	-	1.192.718	-	1.239.958	-68.178	339.425
Frank Witter	1.990	236.357	274.934	249.248	285.824	-38.577	78.241
<b>Summe</b>	<b>50.703</b>	<b>4.996.750</b>	<b>7.005.022</b>	<b>5.269.268</b>	<b>7.282.472</b>	<b>-616.764</b>	<b>1.993.496</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB

€	2018			2017	
	Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Herbert Diess	1.982.182	3.055.182	2.840.468	7.877.832	5.034.323
Karlheinz Blessing (bis 12.04.2018)	483.329	435.831	1.799.918	2.719.078	5.193.502
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	1.013.499	1.152.506	1.349.810	3.515.815	–
Francisco Javier Garcia Sanz (bis 12.04.2018)	469.821	435.831	1.799.918	2.705.570	5.009.209
Jochem Heizmann	1.605.076	1.608.147	1.799.918	5.013.141	5.139.764
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	1.027.207	1.152.506	1.349.810	3.529.523	–
Matthias Müller (bis 12.04.2018)	672.083	983.042	3.829.909	5.485.033	10.140.544
Andreas Renschler	1.596.305	1.608.147	1.799.918	5.004.370	5.025.264
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	579.020	536.049	488.446	1.603.515	–
Rupert Stadler (bis 02.10.2018)	687.284	643.642	1.799.918 <sup>1</sup>	3.130.844	5.002.721
Hiltrud Dorothea Werner (seit 01.02.2017)	1.522.095	1.608.147	1.799.918	4.930.160	4.626.272
Frank Witter	1.413.363	1.608.147	1.799.918	4.821.428	5.004.967
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	–	–	–	–	109.361
<b>Summe</b>	<b>13.051.264</b>	<b>14.827.178</b>	<b>22.457.869</b>	<b>50.336.310</b>	<b>50.285.927</b>

1 Im Zuge seines Ausscheidens wurde die Anzahl der Herrn Stadler zugeteilten Performance Shares auf 4.890 Stück (Fair Value: 828.464€) reduziert.

## 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; für die Performance-Periode 2018 bis 2020 erhielt Herr Stadler keine Abschlagszahlung. 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. Da die neuen Vorstandsmitglieder in 2018 zu unterschiedlichen Zeitpunkten bestellt wurden, ergibt sich für diese Vorstandsmitglieder ein individueller Gewährungszeitpunkt und folglich ein unterschiedlicher beizulegender Zeitwert.

Die Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK, die den Zufluss ausweisen, enthalten nur für Herrn Stadler Eintragungen für die virtuellen Vorzugsaktien aus dem Zurückbehalt für das Geschäftsjahr 2015. Ansonsten sind im Geschäftsjahr 2018 keine Auszahlungen für die virtuellen Vorzugsaktien erfolgt.



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

HERBERT DIESS						
Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen AG, Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw, Markengruppe Volumen						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	1.905.414	1.350.000	1.350.000	1.905.414	1.905.414	1.905.414
Nebenleistungen	76.768	78.104	78.104	76.768	76.768	76.768
<b>Summe</b>	<b>1.982.182</b>	<b>1.428.104</b>	<b>1.428.104</b>	<b>1.982.182</b>	<b>1.982.182</b>	<b>1.982.182</b>
Einjährige variable Vergütung	3.055.182	1.557.579	1.350.000	2.564.750	0	4.616.550
Mehrjährige variable Vergütung	2.603.867	1.440.000	2.048.640	2.840.468	0	6.509.667
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	2.048.640	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	2.603.867	–	–	2.840.468	0	6.509.667
<b>Summe<sup>1</sup></b>	<b>7.641.230</b>	<b>4.425.683</b>	<b>4.826.744</b>	<b>7.387.400</b>	<b>1.982.182</b>	<b>13.108.398</b>
Versorgungsaufwand	850.620	814.654	814.654	850.620	850.620	850.620
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.491.850</b>	<b>5.240.337</b>	<b>5.641.398</b>	<b>8.238.020</b>	<b>2.832.802</b>	<b>13.959.018</b>

1 Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt die mit Herrn Diess vereinbarte Festvergütung 1.905.414 €, der Zielbetrag für den Jahresbonus 2.564.750 €, der Zielbetrag für den Performance-Share-Plan 3.254.833 € sowie das Gesamtvergütungs-Cap 8.725.000 €. Die Werte wurden zeitanteilig für die Amtszeit als ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 12. April 2018 und für die Amtszeit als Vorstandsvorsitzender ab dem 13. April 2018 berechnet.

KARLHEINZ BLESSING						
Personal und Organisation						
Austritt: 12. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	382.500	1.350.000	1.350.000	382.500	382.500	382.500
Nebenleistungen	100.829	260.515	260.515	100.829	100.829	100.829
<b>Summe</b>	<b>483.329</b>	<b>1.610.515</b>	<b>1.610.515</b>	<b>483.329</b>	<b>483.329</b>	<b>483.329</b>
Einjährige variable Vergütung	435.831	1.557.579	1.350.000	382.500	0	688.500
Mehrjährige variable Vergütung	408.000	1.440.000	2.025.408	1.799.918	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	2.025.408	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	408.000	–	–	1.799.918	0	3.600.000
<b>Summe<sup>1</sup></b>	<b>1.327.160</b>	<b>4.608.094</b>	<b>4.985.923</b>	<b>2.665.747</b>	<b>1.092.496</b>	<b>4.771.829</b>
Versorgungsaufwand	236.664	686.413	686.413	236.664	236.664	236.664
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.563.824</b>	<b>5.294.507</b>	<b>5.672.336</b>	<b>2.902.411</b>	<b>1.329.159</b>	<b>5.008.493</b>

1 Der Minimum-Betrag 2018 enthält zeitanteilig den Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €.

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

OLIVER BLUME						
Vorsitzender des Vorstands der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Markengruppe Sport & Luxury						
Eintritt: 13. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	967.500	–	–	967.500	967.500	967.500
Nebenleistungen	45.999	–	–	45.999	45.999	45.999
<b>Summe</b>	<b>1.013.499</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.013.499</b>	<b>1.013.499</b>	<b>1.013.499</b>
Einjährige variable Vergütung	1.152.506	–	–	967.500	0	1.741.500
Mehrjährige variable Vergütung	1.032.000	–	–	1.349.810	0	2.580.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	1.032.000	–	–	1.349.810	0	2.580.000
<b>Summe</b>	<b>3.198.005</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.330.809</b>	<b>1.013.499</b>	<b>5.334.999</b>
Versorgungsaufwand	588.354	–	–	588.354	588.354	588.354
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.786.359</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.919.163</b>	<b>1.601.853</b>	<b>5.923.353</b>

FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ						
Beschaffung						
Austritt: 12. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	382.500	1.350.000	1.350.000	382.500	382.500	382.500
Nebenleistungen	87.321	210.686	210.686	87.321	87.321	87.321
<b>Summe</b>	<b>469.821</b>	<b>1.560.686</b>	<b>1.560.686</b>	<b>469.821</b>	<b>469.821</b>	<b>469.821</b>
Einjährige variable Vergütung	435.831	1.557.579	1.350.000	382.500	0	688.500
Mehrjährige variable Vergütung	408.000	1.440.000	1.890.944	1.799.918	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	1.890.944	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	408.000	–	–	1.799.918	0	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>1.313.652</b>	<b>4.558.265</b>	<b>4.801.631</b>	<b>2.652.239</b>	<b>469.821</b>	<b>4.758.321</b>
Versorgungsaufwand	250.087	889.410	889.410	250.087	250.087	250.087
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.563.740</b>	<b>5.447.675</b>	<b>5.691.041</b>	<b>2.902.326</b>	<b>719.908</b>	<b>5.008.408</b>

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

JOCHEM HEIZMANN						
China						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.351.278	1.351.278	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	255.076	199.867	199.867	255.076	255.076	255.076
<b>Summe</b>	<b>1.605.076</b>	<b>1.551.145</b>	<b>1.551.145</b>	<b>1.605.076</b>	<b>1.605.076</b>	<b>1.605.076</b>
Einjährige variable Vergütung	1.608.147	1.557.579	1.350.000	1.350.000	0	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.440.000	2.031.040	1.799.918	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	2.031.040	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	1.440.000	–	–	1.799.918	0	3.600.000
<b>Summe</b>	<b>4.653.223</b>	<b>4.548.724</b>	<b>4.932.185</b>	<b>4.754.994</b>	<b>1.605.076</b>	<b>7.635.076</b>
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.653.223</b>	<b>4.548.724</b>	<b>4.932.185</b>	<b>4.754.994</b>	<b>1.605.076</b>	<b>7.635.076</b>

GUNNAR KILIAN						
Personal						
Eintritt 13. April 2018						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	967.500	–	–	967.500	967.500	967.500
Nebenleistungen	59.707	–	–	59.707	59.707	59.707
<b>Summe</b>	<b>1.027.207</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.027.207</b>	<b>1.027.207</b>	<b>1.027.207</b>
Einjährige variable Vergütung	1.152.506	–	–	967.500	0	1.741.500
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	1.349.810	0	2.580.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	1.349.810	0	2.580.000
<b>Summe</b>	<b>2.179.713</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.344.517</b>	<b>1.027.207</b>	<b>5.348.707</b>
Versorgungsaufwand	703.228	–	–	703.228	703.228	703.228
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.882.941</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>4.047.745</b>	<b>1.730.435</b>	<b>6.051.935</b>

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

		MATTHIAS MÜLLER					
		Vorsitzender des Vorstands					
		Austritt: 12. April 2018					
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen				
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)	
Festvergütung	602.083	2.125.000	2.125.000	602.083	602.083	602.083	
Nebenleistungen	70.000	192.735	192.735	70.000	70.000	70.000	
<b>Summe</b>	<b>672.083</b>	<b>2.317.735</b>	<b>2.317.735</b>	<b>672.083</b>	<b>672.083</b>	<b>672.083</b>	
Einjährige variable Vergütung	983.042	3.513.207	3.045.000	862.750	0	1.552.950	
Mehrjährige variable Vergütung	1.085.167	3.830.000	4.309.602	3.829.909	0	7.660.000	
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019) <sup>1</sup>	–	3.830.000	4.309.602	–	–	–	
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020) <sup>1</sup>	1.085.167	–	–	3.829.909	0	7.660.000	
<b>Summe</b>	<b>2.740.292</b>	<b>9.660.942</b>	<b>9.672.337</b>	<b>5.364.742</b>	<b>672.083</b>	<b>9.885.033</b>	
Versorgungsaufwand	187.207	612.807	612.807	187.207	187.207	187.207	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.927.498</b>	<b>10.273.749</b>	<b>10.285.144</b>	<b>5.551.949</b>	<b>859.290</b>	<b>10.072.240</b>	

1. In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung in Höhe von 100%, für 2018 zeitanteilig.

		ANDREAS RENSCHLER					
		Vorsitzender des Vorstands der TRATON SE, Markengruppe Truck & Bus					
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen				
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)	
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	
Nebenleistungen	246.305	226.037	226.037	246.305	246.305	246.305	
<b>Summe</b>	<b>1.596.305</b>	<b>1.576.037</b>	<b>1.576.037</b>	<b>1.596.305</b>	<b>1.596.305</b>	<b>1.596.305</b>	
Einjährige variable Vergütung	1.608.147	1.557.579	1.350.000	1.350.000	0	2.430.000	
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.440.000	1.891.648	1.799.918	0	3.600.000	
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	1.891.648	–	–	–	
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	1.440.000	–	–	1.799.918	0	3.600.000	
<b>Summe</b>	<b>4.644.452</b>	<b>4.573.616</b>	<b>4.817.685</b>	<b>4.746.223</b>	<b>1.596.305</b>	<b>7.626.305</b>	
Versorgungsaufwand	5.249.526	5.361.551	5.361.551	5.249.526	5.249.526	5.249.526	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>9.893.978</b>	<b>9.935.167</b>	<b>10.179.236</b>	<b>9.995.749</b>	<b>6.845.831</b>	<b>12.875.831</b>	

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

		STEFAN SOMMER				
		Komponente & Beschaffung				
		Eintritt: 1. September 2018				
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	450.000	–	–	450.000	450.000	450.000
Nebenleistungen	129.020	–	–	129.020	129.020	129.020
<b>Summe</b>	<b>579.020</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>579.020</b>	<b>579.020</b>	<b>579.020</b>
Einjährige variable Vergütung	536.049	–	–	450.000	0	810.000
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	488.446	0	1.200.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	488.446	0	1.200.000
<b>Summe<sup>1</sup></b>	<b>1.295.687</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.517.466</b>	<b>1.295.687</b>	<b>2.589.020</b>
Versorgungsaufwand	270.997	–	–	270.997	270.997	270.997
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.566.684</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1.788.463</b>	<b>1.566.684</b>	<b>2.860.017</b>

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

		RUPERT STADLER				
		Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG, Markengruppe Premium				
		Austritt: 2. Oktober 2018				
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)
Festvergütung	621.370	1.350.000	1.350.000	621.370	621.370	621.370
Nebenleistungen	65.914	69.734	69.734	65.914	65.914	65.914
<b>Summe</b>	<b>687.284</b>	<b>1.419.734</b>	<b>1.419.734</b>	<b>687.284</b>	<b>687.284</b>	<b>687.284</b>
Einjährige variable Vergütung	643.642	1.557.579	1.350.000	621.370	0	1.118.466
Mehrjährige variable Vergütung	1.044.593	1.440.000	2.025.408	1.799.918	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	2.025.408	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	1.799.918 <sup>1</sup>	0	3.600.000
Virtuelle Aktien	1.044.593	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>2.375.519</b>	<b>4.417.313</b>	<b>4.795.142</b>	<b>3.108.572</b>	<b>687.284</b>	<b>5.405.750</b>
Versorgungsaufwand	379.726	829.730	829.730	379.726	379.726	379.726
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.755.245</b>	<b>5.247.043</b>	<b>5.624.872</b>	<b>3.488.298</b>	<b>1.067.010</b>	<b>5.785.476</b>

1 Im Zuge seines Ausscheidens wurde die Anzahl der Herrn Stadler zugeteilten Performance Shares auf 4.890 Stück (Fair Value: 828.464 €) reduziert.

## VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

		HILTRUD DOROTHEA WERNER					
		Integrität und Recht					
		Eintritt: 1. Februar 2017					
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen				
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)	
Festvergütung	1.350.000	1.237.500	1.237.500	1.350.000	1.350.000	1.350.000	
Nebenleistungen	172.095	104.319	104.319	172.095	172.095	172.095	
<b>Summe</b>	<b>1.522.095</b>	<b>1.341.819</b>	<b>1.341.819</b>	<b>1.522.095</b>	<b>1.522.095</b>	<b>1.522.095</b>	
Einjährige variable Vergütung	1.608.147	1.427.781	1.237.500	1.350.000	0	2.430.000	
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	1.856.672	1.799.918	0	3.600.000	
LTI (Performance-Save-Plan 2017 – 2019)	–	–	1.856.672	–	–	–	
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	1.799.918	0	3.600.000	
<b>Summe</b>	<b>3.130.242</b>	<b>2.769.600</b>	<b>4.435.991</b>	<b>4.672.013</b>	<b>1.522.095</b>	<b>7.552.095</b>	
Versorgungsaufwand	953.404	930.689	930.689	953.404	953.404	953.404	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.083.646</b>	<b>3.700.289</b>	<b>5.366.680</b>	<b>5.625.417</b>	<b>2.475.499</b>	<b>8.505.499</b>	

		FRANK WITTER					
		Finanzen & IT					
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen				
	2018	2017	2017	2018	2018 (Minimum)	2018 (Maximum)	
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	
Nebenleistungen	63.363	71.980	71.980	63.363	63.363	63.363	
<b>Summe</b>	<b>1.413.363</b>	<b>1.421.980</b>	<b>1.421.980</b>	<b>1.413.363</b>	<b>1.413.363</b>	<b>1.413.363</b>	
Einjährige variable Vergütung	1.608.147	1.557.579	1.350.000	1.350.000	0	2.430.000	
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.440.000	2.025.408	1.799.918	0	3.600.000	
LTI (Performance-Save-Plan 2017 – 2019)	–	1.440.000	2.025.408	–	–	–	
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	1.440.000	–	–	1.799.918	0	3.600.000	
<b>Summe</b>	<b>4.461.510</b>	<b>4.419.559</b>	<b>4.797.388</b>	<b>4.563.281</b>	<b>1.413.363</b>	<b>7.443.363</b>	
Versorgungsaufwand	849.556	692.743	692.743	849.556	849.556	849.556	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.311.066</b>	<b>5.112.302</b>	<b>5.490.131</b>	<b>5.412.837</b>	<b>2.262.919</b>	<b>8.292.919</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 Garcia Sanz, Heizmann, Renschler und Stadler mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um zwei Prozentpunkte, bei Herrn Müller zum 1. März 2017 und 2018 jeweils um 4,5 Prozentpunkte. In Einzelfällen werden Vordienstzeiten 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 Heizmann hat zum Jahresende 2018 einen Ruhegehaltsanspruch von 70% seiner Festvergütung erreicht, bei Herrn Renschler beläuft sich dieser Anspruch auf 68%. Die Anhebung der Festvergütung infolge des ab dem Geschäftsjahr 2017 geltenden Vergütungssystems bleibt insofern für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer endgehaltsabhängigen Altzusage der betrieblichen Altersversorgung ohne Berücksichtigung. 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 Blessing, Blume, Diess, Kilian, 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-, Erwerbsminde-

rungs- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Jahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 50% der Festvergütung für Frau Werner und die Herren Blessing, Diess und Witter sowie in Höhe von 40% der Festvergütung für die Herren Blume, Kilian 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 Vordienstzeiten übernommen, die jedoch nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden können.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2018 für Mitglieder des Vorstands 55,8 (125,4) Mio.€. Der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 11,9 (12,9) 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 45,9 (92,4) Mio.€. Der Rückstellung wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 9,5 (15,8) Mio.€ zugeführt.

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen haben im vergangenen Jahr 44,0 (19,9) Mio.€ beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften 44,0 (19,9) Mio.€ erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 324,0 (269,0) Mio.€ beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 276,2 (214,9) Mio.€.

Für Vorstandsverträge, die vor dem 5. August 2009 für die erste Amtszeit abgeschlossen wurden, gilt: Die nach Ausscheiden aus dem Unternehmen zu gewährende Altersversorgung ist bei Nichtverlängerung des Vertrages durch das Unternehmen sofort und ansonsten mit Vollendung des 63. Lebensjahres zu zahlen. Werden bis zum 63. Lebensjahr auch von anderer Stelle Vergütungen bezogen, sind diese bis zu einem bestimmten Festbetrag auf den Versorgungsanspruch anzurechnen.

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 vor dem 20. November 2009 abgeschlossene Vorstandsverträge wird ab der dritten Amtszeit Bestandsschutz gewährt.

Für den Fall, dass die Tätigkeit aus einem von einem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet

wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstandsmitglied. 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 2018 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 2018 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)**

€	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember <sup>1</sup>
Herbert Diess	850.620 (814.654)	3.410.933 (2.169.255)
Karlheinz Blessing (bis 12.04.2018)	236.664 (686.413)	– (1.623.275)
Oliver Blume (seit 13.04.2018)	588.354 –	588.354 –
Francisco Javier Garcia Sanz (bis 12.04.2018)	250.087 (889.410)	– (22.544.823)
Jochem Heizmann	–	18.098.438 (19.254.055)
Gunnar Kilian (seit 13.04.2018)	703.228 –	703.228 –
Matthias Müller (bis 12.04.2018)	187.207 (612.807)	– (30.065.068)
Andreas Renschler	5.249.526 (5.361.551)	20.109.236 (16.278.653)
Stefan Sommer (seit 01.09.2018)	270.997 –	270.997 –
Rupert Stadler (bis 02.10.2018)	379.726 (829.730)	– (22.262.176)
Hiltrud Dorothea Werner (seit 01.02.2017)	953.404 (930.689)	1.872.035 (975.823)
Frank Witter	849.556 (692.743)	10.765.942 (10.214.190)
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	(54.091)	–
<b>Summe</b>	<b>10.519.369</b> <b>(10.872.088)</b>	<b>55.819.163</b> <b>(125.387.318)</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 2018 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 4.538.986 (3.786.839)€ erhalten. Auf die Tätigkeit im Aufsichtsrat entfielen davon 2.297.500€, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen 936.389€.

## VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS

€	FESTE	TÄTIGKEIT	SONSTIGES <sup>1</sup>	GESAMT	GESAMT
	VERGÜTUNG	IN DEN		2018	2017
		AUSSCHÜSSEN			
Hans Dieter Pötsch	300.000	100.000	184.500	584.500	– <sup>2</sup>
Jörg Hofmann <sup>3</sup>	200.000	75.000	19.000	294.000	295.000
Hussain Ali Al-Abdulla	100.000	–	8.000	108.000	107.000
Hessa Sultan Al-Jaber	100.000	–	11.000	111.000	111.000
Bernd Althusmann <sup>4</sup> (seit 14.12.2017)	100.000	43.194	12.000	155.194	4.583
Birgit Dietze <sup>3</sup>	100.000	50.000	17.000	167.000	163.000
Annika Falkengren (bis 05.02.2018)	9.444	–	–	9.444	150.750
Hans-Peter Fischer <sup>3</sup>	100.000	–	14.000	114.000	109.000
Marianne Heiß (seit 14.02.2018)	88.056	43.194	67.050	198.300	–
Uwe Hück <sup>3</sup>	100.000	–	84.500	184.500	180.500
Johan Järvklo <sup>3</sup>	100.000	–	14.000	114.000	110.000
Ulrike Jakob <sup>3</sup> (seit 10.05.2017)	100.000	–	12.000	112.000	68.028
Louise Kiesling	100.000	–	11.000	111.000	111.000
Peter Mosch <sup>3</sup>	100.000	100.000	146.589	346.589	293.107
Bertina Murkovic <sup>3</sup> (seit 10.05.2017)	100.000	50.000	14.000	164.000	102.042
Bernd Osterloh <sup>3</sup>	100.000	125.000	39.233	264.233	226.021
Hans Michel Piëch	100.000	–	172.000	272.000	250.600
Ferdinand Oliver Porsche	100.000	150.000	162.500	412.500	397.100
Wolfgang Porsche	100.000	150.000	172.500	422.500	411.400
Athanasios Stimoniaris <sup>3</sup> (seit 10.05.2017)	100.000	–	130.225	230.225	170.778
Stephan Weil <sup>4</sup>	100.000	50.000	14.000	164.000	174.000
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	–	–	–	–	351.931
<b>Summe</b>	<b>2.297.500</b>	<b>936.389</b>	<b>1.305.097</b>	<b>4.538.986</b>	<b>3.786.839</b>

1 Sitzungsgelder, weitere Konzernmandate (erfolgsunabhängig: 355.483 €; erfolgsabhängig: 534.614 €).

2 Herr Pötsch verzichtete vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2017.

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

4 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.