

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).

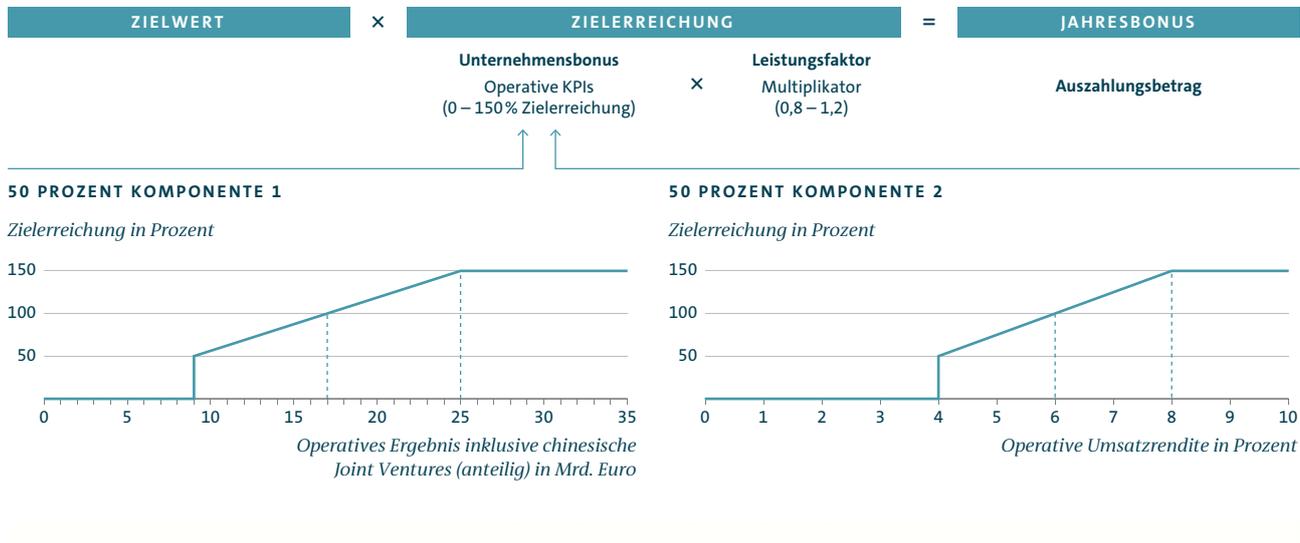
Jahresbonus

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

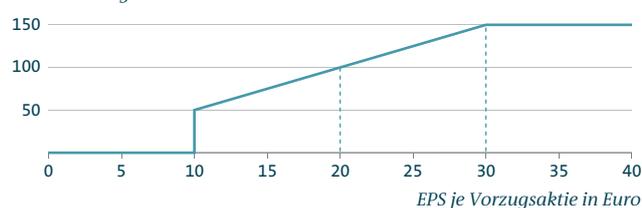
| % | 2017 | 2018 |
|-----------------------|------|------|
| Oberer Schwellenwert | 8,0 | 8,0 |
| Zielwert 100%-Niveau | 6,0 | 6,0 |
| Unterer Schwellenwert | 4,0 | 4,0 |
| Ist-Wert | 6,0 | 5,9 |
| Zielerreichung (in %) | 100 | 98 |

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 | - ¹ | - ¹ |
| 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 Wieder- beziehungsweise Neubestellung an.

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

Frau Werner ist im Jahr 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden. Im Jahr 2018 sind die Herren Blume, Kilian und Sommer 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 ¹ | 1.799.918 ¹ |
| 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 |
| Summe | 141.426 | 20.104.770 | 134.956 | 22.457.869 |

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

| € | Rückstellung zum 31.12.2018 | | Gesamtergebnis 2018 aus Performance Shares | Rückstellung zum 31.12.2017 | | Gesamtergebnis 2017 aus Performance Shares |
|-----------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------------|
| | Innere Wert zum 31.12.2018 | | | Innere Wert zum 31.12.2017 | | |
| 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 |
| Summe | 44.916.334 | 33.694.440 | 10.574.164 | 43.783.751 | 20.284.141 | 43.783.751 |

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 |
| Summe | 50.703 | 4.996.750 | 7.005.022 | 5.269.268 | 7.282.472 | -616.764 | 1.993.496 |

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 ¹ | 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 |
| Summe | 13.051.264 | 14.827.178 | 22.457.869 | 50.336.310 | 50.285.927 |

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 |
| Summe | 1.982.182 | 1.428.104 | 1.428.104 | 1.982.182 | 1.982.182 | 1.982.182 |
| 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 |
| Summe¹ | 7.641.230 | 4.425.683 | 4.826.744 | 7.387.400 | 1.982.182 | 13.108.398 |
| Versorgungsaufwand | 850.620 | 814.654 | 814.654 | 850.620 | 850.620 | 850.620 |
| Gesamtvergütung | 8.491.850 | 5.240.337 | 5.641.398 | 8.238.020 | 2.832.802 | 13.959.018 |

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 |
| Summe | 483.329 | 1.610.515 | 1.610.515 | 483.329 | 483.329 | 483.329 |
| 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 |
| Summe¹ | 1.327.160 | 4.608.094 | 4.985.923 | 2.665.747 | 1.092.496 | 4.771.829 |
| Versorgungsaufwand | 236.664 | 686.413 | 686.413 | 236.664 | 236.664 | 236.664 |
| Gesamtvergütung | 1.563.824 | 5.294.507 | 5.672.336 | 2.902.411 | 1.329.159 | 5.008.493 |

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 |
| Summe | 1.013.499 | – | – | 1.013.499 | 1.013.499 | 1.013.499 |
| 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 |
| Summe | 3.198.005 | – | – | 3.330.809 | 1.013.499 | 5.334.999 |
| Versorgungsaufwand | 588.354 | – | – | 588.354 | 588.354 | 588.354 |
| Gesamtvergütung | 3.786.359 | – | – | 3.919.163 | 1.601.853 | 5.923.353 |

| 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 |
| Summe | 469.821 | 1.560.686 | 1.560.686 | 469.821 | 469.821 | 469.821 |
| 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 |
| Summe | 1.313.652 | 4.558.265 | 4.801.631 | 2.652.239 | 469.821 | 4.758.321 |
| Versorgungsaufwand | 250.087 | 889.410 | 889.410 | 250.087 | 250.087 | 250.087 |
| Gesamtvergütung | 1.563.740 | 5.447.675 | 5.691.041 | 2.902.326 | 719.908 | 5.008.408 |

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 |
| Summe | 1.605.076 | 1.551.145 | 1.551.145 | 1.605.076 | 1.605.076 | 1.605.076 |
| 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 |
| Summe | 4.653.223 | 4.548.724 | 4.932.185 | 4.754.994 | 1.605.076 | 7.635.076 |
| Versorgungsaufwand | – | – | – | – | – | – |
| Gesamtvergütung | 4.653.223 | 4.548.724 | 4.932.185 | 4.754.994 | 1.605.076 | 7.635.076 |

| 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 |
| Summe | 1.027.207 | – | – | 1.027.207 | 1.027.207 | 1.027.207 |
| 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 |
| Summe | 2.179.713 | – | – | 3.344.517 | 1.027.207 | 5.348.707 |
| Versorgungsaufwand | 703.228 | – | – | 703.228 | 703.228 | 703.228 |
| Gesamtvergütung | 2.882.941 | – | – | 4.047.745 | 1.730.435 | 6.051.935 |

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 | |
| Summe | 672.083 | 2.317.735 | 2.317.735 | 672.083 | 672.083 | 672.083 | |
| 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) ¹ | – | 3.830.000 | 4.309.602 | – | – | – | |
| LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020) ¹ | 1.085.167 | – | – | 3.829.909 | 0 | 7.660.000 | |
| Summe | 2.740.292 | 9.660.942 | 9.672.337 | 5.364.742 | 672.083 | 9.885.033 | |
| Versorgungsaufwand | 187.207 | 612.807 | 612.807 | 187.207 | 187.207 | 187.207 | |
| Gesamtvergütung | 2.927.498 | 10.273.749 | 10.285.144 | 5.551.949 | 859.290 | 10.072.240 | |

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 | |
| Summe | 1.596.305 | 1.576.037 | 1.576.037 | 1.596.305 | 1.596.305 | 1.596.305 | |
| 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 | |
| Summe | 4.644.452 | 4.573.616 | 4.817.685 | 4.746.223 | 1.596.305 | 7.626.305 | |
| Versorgungsaufwand | 5.249.526 | 5.361.551 | 5.361.551 | 5.249.526 | 5.249.526 | 5.249.526 | |
| Gesamtvergütung | 9.893.978 | 9.935.167 | 10.179.236 | 9.995.749 | 6.845.831 | 12.875.831 | |

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 |
| Summe | 579.020 | – | – | 579.020 | 579.020 | 579.020 |
| 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 |
| Summe¹ | 1.295.687 | – | – | 1.517.466 | 1.295.687 | 2.589.020 |
| Versorgungsaufwand | 270.997 | – | – | 270.997 | 270.997 | 270.997 |
| Gesamtvergütung | 1.566.684 | – | – | 1.788.463 | 1.566.684 | 2.860.017 |

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 |
| Summe | 687.284 | 1.419.734 | 1.419.734 | 687.284 | 687.284 | 687.284 |
| 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 ¹ | 0 | 3.600.000 |
| Virtuelle Aktien | 1.044.593 | – | – | – | – | – |
| Summe | 2.375.519 | 4.417.313 | 4.795.142 | 3.108.572 | 687.284 | 5.405.750 |
| Versorgungsaufwand | 379.726 | 829.730 | 829.730 | 379.726 | 379.726 | 379.726 |
| Gesamtvergütung | 2.755.245 | 5.247.043 | 5.624.872 | 3.488.298 | 1.067.010 | 5.785.476 |

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 |
| Summe | 1.522.095 | 1.341.819 | 1.341.819 | 1.522.095 | 1.522.095 | 1.522.095 |
| 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-SHare-Plan 2017 – 2019) | – | – | 1.856.672 | – | – | – |
| LTI (Performance-SHare-Plan 2018 – 2020) | – | – | – | 1.799.918 | 0 | 3.600.000 |
| Summe | 3.130.242 | 2.769.600 | 4.435.991 | 4.672.013 | 1.522.095 | 7.552.095 |
| Versorgungsaufwand | 953.404 | 930.689 | 930.689 | 953.404 | 953.404 | 953.404 |
| Gesamtvergütung | 4.083.646 | 3.700.289 | 5.366.680 | 5.625.417 | 2.475.499 | 8.505.499 |

| 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 |
| Summe | 1.413.363 | 1.421.980 | 1.421.980 | 1.413.363 | 1.413.363 | 1.413.363 |
| 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-SHare-Plan 2017 – 2019) | – | 1.440.000 | 2.025.408 | – | – | – |
| LTI (Performance-SHare-Plan 2018 – 2020) | 1.440.000 | – | – | 1.799.918 | 0 | 3.600.000 |
| Summe | 4.461.510 | 4.419.559 | 4.797.388 | 4.563.281 | 1.413.363 | 7.443.363 |
| Versorgungsaufwand | 849.556 | 692.743 | 692.743 | 849.556 | 849.556 | 849.556 |
| Gesamtvergütung | 5.311.066 | 5.112.302 | 5.490.131 | 5.412.837 | 2.262.919 | 8.292.919 |

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 ¹ |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 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) | – |
| Summe | 10.519.369 (10.872.088) | 55.819.163 (125.387.318) |

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 ¹ | GESAMT | GESAMT |
|-------------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------------|------------------|------------------|
| | VERGÜTUNG | IN DEN | | 2018 | 2017 |
| | | AUSSCHÜSSEN | | | |
| Hans Dieter Pötsch | 300.000 | 100.000 | 184.500 | 584.500 | – ² |
| Jörg Hofmann ³ | 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 ⁴ (seit 14.12.2017) | 100.000 | 43.194 | 12.000 | 155.194 | 4.583 |
| Birgit Dietze ³ | 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 ³ | 100.000 | – | 14.000 | 114.000 | 109.000 |
| Marianne Heiß (seit 14.02.2018) | 88.056 | 43.194 | 67.050 | 198.300 | – |
| Uwe Hück ³ | 100.000 | – | 84.500 | 184.500 | 180.500 |
| Johan Järvklo ³ | 100.000 | – | 14.000 | 114.000 | 110.000 |
| Ulrike Jakob ³ (seit 10.05.2017) | 100.000 | – | 12.000 | 112.000 | 68.028 |
| Louise Kiesling | 100.000 | – | 11.000 | 111.000 | 111.000 |
| Peter Mosch ³ | 100.000 | 100.000 | 146.589 | 346.589 | 293.107 |
| Bertina Murkovic ³ (seit 10.05.2017) | 100.000 | 50.000 | 14.000 | 164.000 | 102.042 |
| Bernd Osterloh ³ | 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 ³ (seit 10.05.2017) | 100.000 | – | 130.225 | 230.225 | 170.778 |
| Stephan Weil ⁴ | 100.000 | 50.000 | 14.000 | 164.000 | 174.000 |
| Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder | – | – | – | – | 351.931 |
| Summe | 2.297.500 | 936.389 | 1.305.097 | 4.538.986 | 3.786.839 |

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.