

# VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT

## 5. Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Volkswagen Aktiengesellschaft hat beschlossen, das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2017 anzupassen. Durch die Anpassung, bei welcher der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt wurde, wird eine Ausrichtung auf die neue Konzernstrategie TOGETHER 2025 bei gleichzeitiger vollständiger Umsetzung der Vorgaben des Aktiengesetzes und der Empfehlungen des DCGK erreicht.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen der Hauptversammlung vor, das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen.

### *Überblick*

Das neue Vorstandsvergütungssystem setzt sich aus einem fixen sowie zwei variablen Bestandteilen, bestehend aus einem Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive („LTI“) in Form eines sogenannten Performance Share Plans mit dreijähriger Laufzeit in die Zukunft, zusammen.

Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent der jeweils vereinbarten Ziele beträgt die jährliche Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands jeweils insgesamt 4.500.000 Euro (entspricht einer Grundvergütung i.H.v. 1.350.000 Euro, einem Zielbetrag für den Jahresbonus i.H.v. 1.350.000 Euro und einem Zielbetrag für den Performance Share Plan i.H.v. 1.800.000 Euro) und für den Vorsitzenden des Vorstands insgesamt 9.000.000 Euro (2.125.000 Euro Grundvergütung / 3.045.000 Euro Zielbetrag für den Jahresbonus / 3.830.000 Euro Zielbetrag für den Performance Share Plan).

### *Jahresbonus*

Der Jahresbonus orientiert sich am Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahrs. Der Zielbetrag des Jahresbonus ist dabei jeweils zur Hälfte vom erreichten Operativen Ergebnis des Volkswagen Konzerns zuzüglich des anteiligen Operativen Ergebnisses des Volkswagen Konzerns in China einerseits und von der erreichten operativen Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns andererseits abhängig. Der anteilige Jahresbonus ist jeweils nur bei Überschreiten bestimmter Schwellenwerte zu zahlen. Die beiden Komponenten werden zu je 50 Prozent in die Ermittlung des Bonusbetrages einbezogen.

Die Höhe des rechnerisch ermittelten Auszahlungsbetrages kann vom Aufsichtsrat sodann individuell unter Berücksichtigung des Grades des Erreichens 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 Prozent erhöht oder reduziert werden.

Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist auf 180 Prozent des Zielbetrags für den Jahresbonus begrenzt.

### *Performance Share Plan*

Der LTI wird künftig dem Vorstand 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 Anfangskurses der VW-Vorzugsaktie in virtuelle

Vorzugsaktien der Volkswagen Aktiengesellschaft umgerechnet und dem jeweiligen Vorstandsmitglied als reine Rechengröße zugeteilt. Die endgültige Festschreibung der Anzahl virtueller VW-Vorzugsaktien erfolgt jeweils zu einem Drittel am Ende eines jeden Jahres der dreijährigen Performance-Periode entsprechend dem Grad der Zielerreichung für das jährliche Ergebnis je VW-Vorzugsaktie.

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance Share Plans findet dann ein Barausgleich statt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der finalen Anzahl an festgeschriebenen virtuellen VW-Vorzugsaktien, multipliziert mit dem Betrag, der sich aus dem Schlusskurs am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividenden-äquivalents für die betreffende Laufzeit ergibt.

Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan ist auf 200 Prozent des Zielbetrags begrenzt.

#### *Gesamtvergütungs-Cap*

Über die Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance Share Plan) für ein Geschäftsjahr für den Vorsitzenden des Vorstands 10.000.000 Euro und für das jeweilige Mitglied des Vorstands 5.500.000 Euro nicht übersteigen.

#### *Weitere Vergütungsregelungen*

Bei den bestehenden beitragsabhängigen Versorgungszusagen für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder der Volkswagen Aktiengesellschaft erhöht sich die Bemessungsgrundlage für die Versorgungsbeiträge jeweils um die Differenz zwischen der bisherigen Grundvergütung und der neu festgesetzten Grundvergütung (bei einem unveränderten Beitragsprozentsatz von 50 Prozent der Grundvergütung).

Die Anhebung der Grundvergütung bleibt für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder der Volkswagen Aktiengesellschaft mit einer endgehaltsabhängigen Altzusage der betrieblichen Altersversorgung ohne Berücksichtigung.

Für in Zukunft neu bestellte Vorstandsmitglieder mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage gilt zukünftig ein Beitragsprozentsatz von 40 Prozent der Grundvergütung, der auf das Versorgungskonto eingestellt wird.

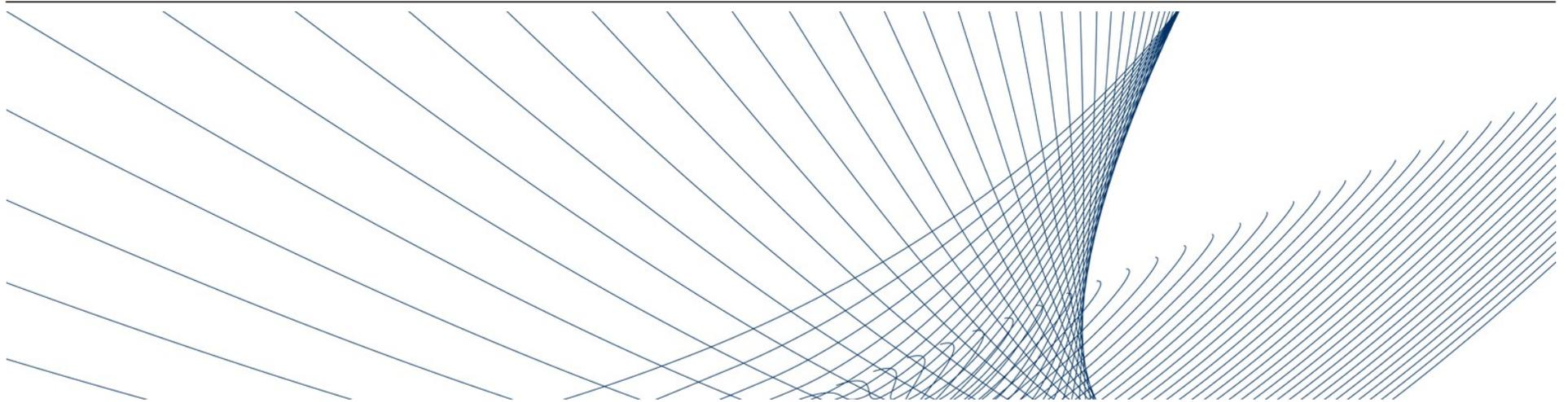
#### *Regelmäßige Überprüfung und Anpassung*

Die Höhe des Gesamtvergütungs-Cap sowie der einzelnen Zielsetzungen werden vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und ggf. angehoben bzw. angepasst.

Für weitere Einzelheiten zur Vorstandsvergütung wird auf die Präsentation "Neues Vorstandsvergütungssystem – Darstellung der wesentlichen Grundzüge" verwiesen, die auf der Internetseite der Gesellschaft (<https://www.volkswagenag.com/ir/hv.html>) abrufbar ist.

**VOLKSWAGEN**

AKTIENGESELLSCHAFT

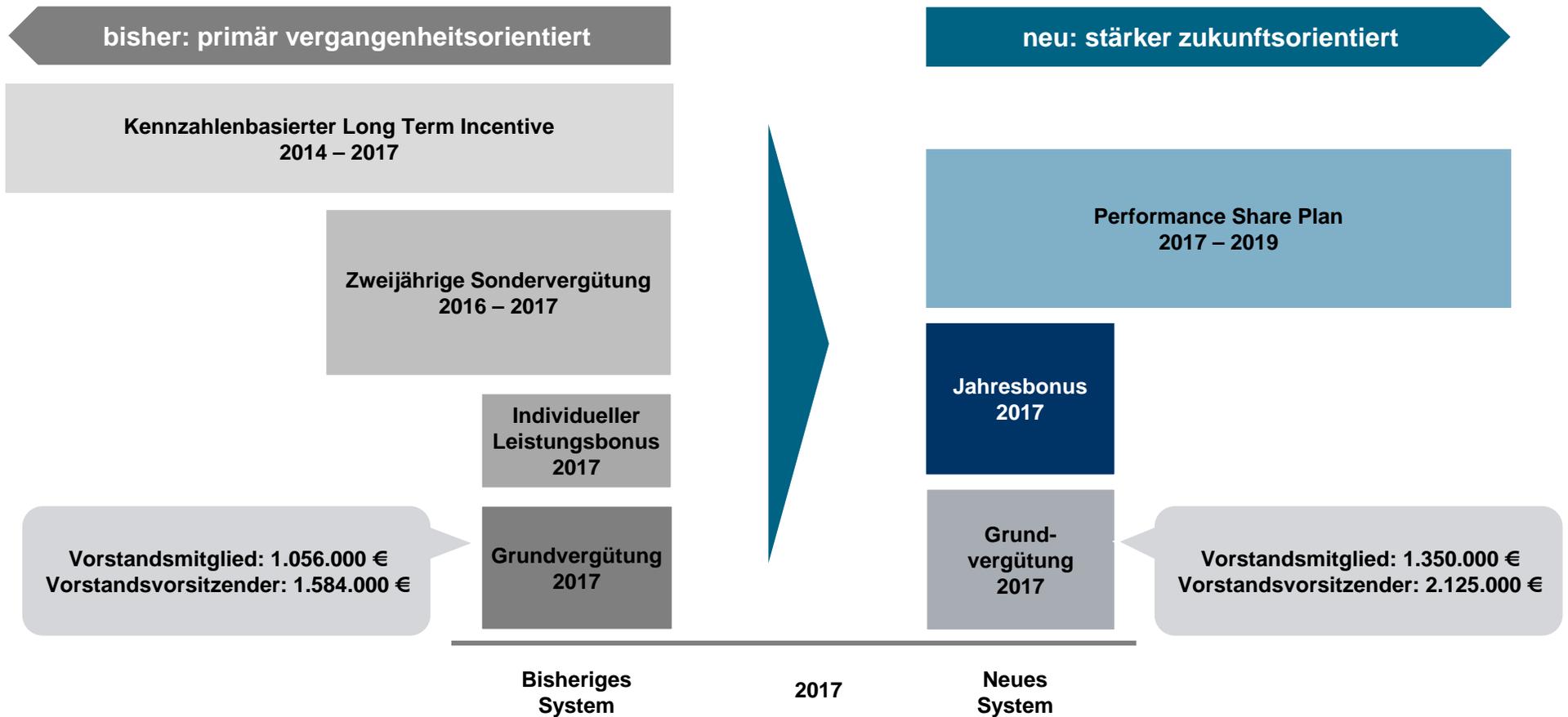


# **Neues Vorstandsvergütungssystem – Darstellung der wesentlichen Grundzüge**

März 2017

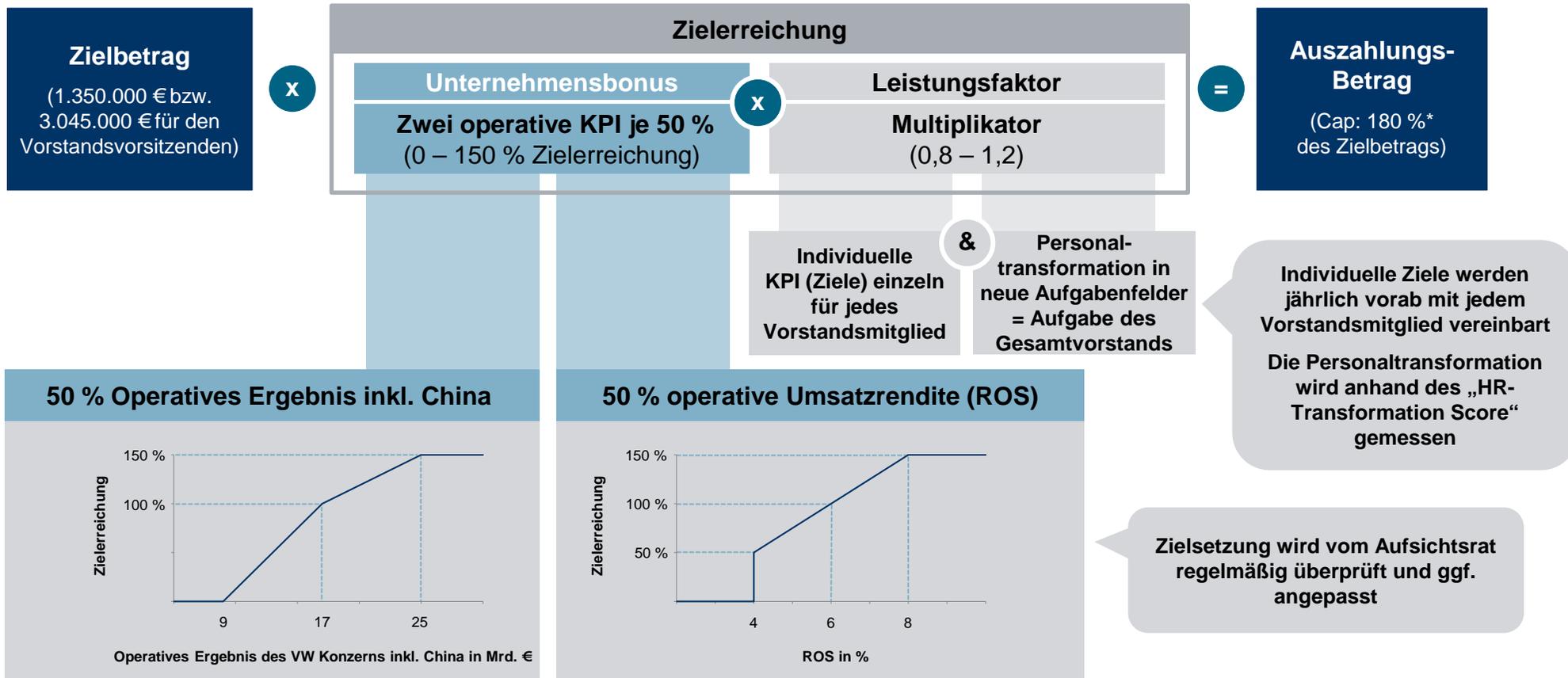
# Neues Vorstandsvergütungssystem 2017

## Komponenten der Vorstandsvergütung



# Neues Vorstandsvergütungssystem 2017

## Funktionsweise der Ermittlung des Jahresbonusbetrages



\* Cap von 180 % ergibt sich aus 150 % maximaler finanzieller Zielerreichung und Leistungsfaktor von maximal 1,2

## Neues Vorstandsvergütungssystem 2017

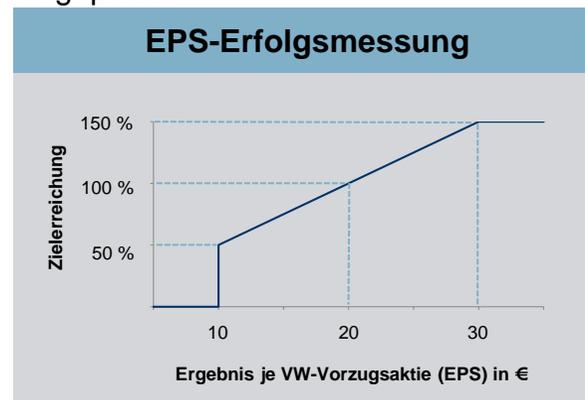
### Funktionsweise des Performance Share Plans („LTI“)

#### Gewährung

- Gewährung zum 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres.
- Jährlicher Zielbetrag (1.800.000 € bzw. 3.830.000 € für den Vorstandsvorsitzenden) wird in virtuelle VW-Vorzugsaktien umgewandelt.
- Umwandlung auf Basis des ungewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der VW-Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem Gewährungszeitpunkt.
- Gewährung ist verbunden mit einer Zielsetzung hinsichtlich des jährlichen Ergebnisses je VW-Vorzugsaktie (EPS).

#### Performance-Periode

- In jedem Jahr der dreijährigen Laufzeit wird jeweils ein Drittel der ursprünglich zugeteilten Anzahl an VW-Vorzugsaktien entsprechend der Zielerreichung angepasst und sodann festgeschrieben.
- Zielsetzung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und ggf. angepasst.



#### Auszahlung

- Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit erfolgt ein Barausgleich.
- Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der final festgeschriebenen Anzahl der virtuellen VW-Vorzugsaktien multipliziert mit dem Schluss-Referenzkurs am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividendenäquivalents.
- Schluss-Referenzkurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der VW-Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der dreijährigen Laufzeit der jeweiligen Performance-Periode.
- Begrenzung: 150 % Zielerreichung, max. Auszahlung 200 % des Zielbetrags.

---

## Neues Vorstandsvergütungssystem 2017

### Anpassung des Gesamtvergütungs-Cap

- Über die betragsmäßige Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK aus Grundvergütung und variabler Vergütung den Betrag von 5.500.000 € bzw. 10.000.000 € (für den Vorstandsvorsitzenden) nicht überschreiten.
- Im Falle eines Überschreitens des Gesamtbetrags werden die variablen Bestandteile proportional gekürzt.
- Die Höhe des Gesamtvergütungs-Cap wird vom Aufsichtsrat jährlich auf Basis von Marktbenchmarks dahingehend überprüft, ob und inwieweit eine Anhebung angemessen und erforderlich ist.