

Vergütungsbericht 2023

Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben gemäß § 162 des Aktiengesetzes (AktG) einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen. In diesem Bericht erläutern wir die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

A. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäft des Volkswagen Konzerns war im Berichtsjahr vom weltweit herausfordernden Marktumfeld, Engpässen in der Teileversorgung sowie Störungen in der Logistikkette beeinflusst. In diesem Umfeld lieferte der Konzern mit 9,2 Mio. Einheiten 11,8% mehr Fahrzeuge an Kunden als ein Jahr zuvor. Während die Umsatzerlöse um 15,5% zunahmen, lag das Operative Ergebnis bei 22,6 Mrd. € und damit in der Größenordnung des Vorjahres.

I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Vorstandsvergütung liegt das vom Aufsichtsrat weiterentwickelte und am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 erstmalig beschlossene Vergütungssystem zugrunde. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Der Aufsichtsrat hat am 3. März 2023 beschlossen, das Vergütungssystem mit Wirkung ab 1. Januar 2023 anzupassen, um insbesondere der Forderung von Investoren nachzukommen, der langfristig variablen Vergütung ein stärkeres Gewicht zu geben. Dazu wurden der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile verringert und der relative Anteil der langfristig variablen Vergütung erhöht. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit, mit Wirkung für die Zukunft einen Sonderbonus vereinbaren zu können, gestrichen, um den Grundsatz des Pay for Performance zu stärken und Investorenforderungen umzusetzen. Zudem wurden die Maximalwerte der Zielerreichung des Jahresbonus und des Performance-Share-Plans sowie ihre jeweiligen maximalen Auszahlungsbeträge angehoben, um höhere Zielerreichungsgrade angemessen zu honorieren. In diesem Zuge wurden auch die Maximalvergütung sowie das Barvergütungs-Cap erhöht, um den aktuellen Marktverhältnissen Rechnung zu tragen. Die Hauptversammlung hat am 10. Mai 2023 das angepasste Vergütungssystem mit 98,82% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das angepasste Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2023 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2023 neu abgeschlossen oder verlängert wurden beziehungsweise werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2023 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem im Grundsatz ebenfalls seit dem 1. Januar 2023. Um das Vergütungssystem umzusetzen, hat die Volkswagen AG mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienst-

verträge vereinbart. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem erstmaligen Beschluss des Aufsichtsrats über ein Vergütungssystem nach § 87a Aktiengesetz am 14. Dezember 2020 bestellt waren und deren Dienstvertrag seitdem noch nicht verlängert wurde, gelten bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin folgende Ausnahmen: Der Performance-Share-Plan der bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellten und bisher nicht verlängerten Vorstandsmitglieder hat weiterhin lediglich eine dreijährige Performance-Periode, entspricht im Übrigen jedoch dem im Vergütungssystem beschriebenen Performance-Share-Plan. Malus- und Clawback-Regelungen sollen für die bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellten Vorstandsmitglieder ebenfalls erst ab einer Vertragsverlängerung gelten. Diese Ausnahmen betrafen im Geschäftsjahr 2023 nur noch Herrn Markus Duesmann; Herr Duesmann ist im Lauf des Geschäftsjahres aus dem Vorstand ausgeschieden.

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

Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat ausführlich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 hat die Hauptversammlung am 10. Mai 2023 mit 98,47% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Anmerkungen von Investoren beziehungsweise Investorenvertretern wurden bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt, zum Beispiel wurden Klarstellungen zur möglichen Zielerreichung oder Erläuterungen im Zusammenhang mit vorzeitigen Beendigungen oder Change of Control-Fällen ergänzt.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2023 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2023 ein.

II. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Eine ausführlichere Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist unter www.volkswagen-group.com/verguetung abrufbar.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2023

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende • Vorstandsvorsitzender: 2.600.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)¹; • Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) 	Grundvergütung und Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Nebenleistungspauschale (Vorstandsvorsitzender: 350.000 €, Vorstandsmitglied: 175.000 €) deckt nach Wahl des Vorstandsmitglieds bestimmte Leistungen ab, zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dienstfahrzeuge ○ Ärztliche Vorsorgeuntersuchung ○ Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung ○ Unfallversicherung • Anrechnung von Leistungen auf die Nebenleistungspauschale, soweit sie der Lohnsteuer unterliegen • Auszahlung des verbleibenden Betrags 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen • Grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres (beziehungsweise des 63. Lebensjahres für Vorstandsmitglieder mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2020) • Jährlicher Versorgungsbeitrag von bis zu 50 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und bis zu 40 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder 	bAV soll Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern
Variable Vergütungsbestandteile		
Jahresbonus	<ul style="list-style-type: none"> • Plantyp: Zielbonus • Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 3.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)¹; • Zielbetrag Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) • Mindestauszahlungsbetrag: 0 € • Begrenzung: 200 % des Zielbetrags • Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ○ Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Operatives Ergebnis (OE) inkl. chinesische Joint Ventures² (anteilig) (50 %) sowie Operative Umsatzrendite (50 %) ▪ Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Werte für die finanziellen Teilziele in Form eines Schwellenwerts, Zielwerts und Maximalwerts fest; der Schwellenwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0 % beim OE inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) beziehungsweise 50 % bei der Operativen Umsatzrendite, der Zielwert entspricht jeweils einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert jeweils einem Teilerreichungsgrad von 175 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Finanzieller Gesamtzieleerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig)“ x 50 % + „Teilerreichungsgrad Operative Umsatzrendite“ x 50 % ○ ESG-Faktor: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilziele zu je 50 % Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) sowie der zwischen 0,9 und 1,1 liegende Governance-Faktor (Compliance & Integrität, Regelwert 1,0) ▪ Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele Umwelt und Soziales einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert fest; der Mindestwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0,7, der Zielwert einem Teilerreichungsgrad von 1,0 und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 1,3; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Aufsichtsrat bestimmt Governance-Faktor nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Bewertung der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der individuellen Leistung ▪ Berechnung ESG-Faktor: (Teilerreichungsgrad Umwelt x 50 % + Teilerreichungsgrad Soziales x 50 %) x Governance-Faktor (0,9 – 1,1) • Auszahlungsbetrag Jahresbonus = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzieleerreichungsgrad x ESG-Faktor • Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr 	Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen; Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft; Integration der Nachhaltigkeitsziele trägt Bedeutung der ESG (Umwelt-, Sozial- und Governance)-Faktoren Rechnung

1 Herrn Blume werden von der Volkswagen AG 50 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG und von der Porsche AG 50 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG gewährt. Der Zielbetrag für Herrn Blume entspricht daher der Hälfte des Zielbetrags für einen Vorstandsvorsitzenden, der 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG erhält.

2 At Equity einbezogene Gesellschaften China.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet¹ Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 5.900.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)²; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 2.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) Mindestauszahlungsbetrag: 0 € Begrenzung: 250 % des Zielbetrags Die virtuellen Performance Shares sind reine Rechengrößen und gewähren keine Anteile oder Stimmrechte an der Volkswagen AG Zuteilung Performance Shares: Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der individuell vereinbarte Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie (Wertpapierkennnummer: 766403) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“) Zielfestlegung: Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance-Periode einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert für EPS fest, wie es als testiertes, voll verwässertes Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen der Gesellschaft im Geschäftsbericht ausgewiesen wird; der EPS-Mindestwert entspricht einer Zielerreichung von 50 %, der EPS-Zielwert einer Zielerreichung von 100 % und der EPS-Maximalwert einer Zielerreichung von 175 % Festschreibung von einem Viertel der zugeteilten Performance Shares am Ende jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der EPS-Zielerreichung Berechnung des Auszahlungsbetrags: festgeschriebene Performance Shares werden multipliziert mit arithmetischem Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) und den während der Performance-Periode pro Volkswagen Vorzugsaktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“) Auszahlung: In bar im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode Endet der Dienstvertrag vor Ende der Performance-Periode aufgrund eines Bad-Leaver-Falls (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, Verstoß gegen das vertragliche oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), verfallen sämtliche Performance Shares 	Der Langzeitbonus dient dazu, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.
Sonstige Leistungen		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> Jeweils nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile Leistungen im Zusammenhang mit Standortwechsel 	(Ausgleichs-)Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen

¹ Für bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Der Performance-Share-Plan entspricht im Übrigen sinngemäß dem für das Geschäftsjahr 2023 beschriebenen Performance-Share-Plan.

² Herrn Blume werden von der Volkswagen AG 50 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG und von der Porsche AG 50 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG gewährt. Der Zielbetrag für Herrn Blume entspricht daher der Hälfte des Zielbetrags für einen Vorstandsvorsitzenden, der 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG erhält.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen		
Malus- und Clawback-Regelungen ¹	<ul style="list-style-type: none"> Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind 	Malus- und Clawback-Regelungen sollen individuellem Fehlverhalten und Organisationsverschulden entgegenwirken
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Relevant sind für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahltes Grundgehalt, gewährte Nebenleistungen, der Service Cost im Rahmen der bAV, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr von Dritten – etwa anderen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns – gewährte Sonderzahlung Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 15.000.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 8.500.000 € pro Geschäftsjahr Bei Überschreiten der Maximalvergütung Kürzung des Jahresbonus; reicht Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen 	Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt
Barvergütungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzlich zur Maximalvergütung Zur Barvergütung zählt im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahltes Grundgehalt, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlter Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 12.500.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 7.000.000 € pro Geschäftsjahr 	Barvergütungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen im einzelnen Geschäftsjahr

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

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 bestellten Vorstandsmitglieder

1. Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 gehörten dem Vorstand der Volkswagen AG folgende Mitglieder an:

- > Oliver Blume, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018, Vorstandsvorsitzender seit 1. September 2022, zudem Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG
- > Arno Antlitz, Mitglied des Vorstands seit 1. April 2021
- > Ralf Brandstätter, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2022, zudem CEO der Volkswagen (China) Investment Company Limited
- > Gernot Döllner, Mitglied des Vorstands seit 1. September 2023, zudem Vorstandsvorsitzender der AUDI AG
- > Manfred Döss, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2022
- > Markus Duesmann, Mitglied des Vorstands ab 1. April 2020, zudem Vorstandsvorsitzender der AUDI AG; aus dem Vorstand der Volkswagen AG und aus dem Vorstand der AUDI AG ausgeschieden zum 31. August 2023
- > Gunnar Kilian, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018
- > Thomas Schäfer, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022
- > Thomas Schmall-von Westerholt, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021
- > Hauke Stars, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2022

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

Mit Herrn Blume ist im Hinblick auf die Wahrnehmung seines Amtes als Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG (Porsche AG) eine davon abweichende Regelung getroffen worden: Die Volkswagen AG gewährt Herrn Blume aufgrund eines neu abgeschlossenen Dienstvertrags seit dem 1. Januar 2023 die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden im Umfang von 50%; eine Ausnahme gilt für die Nebenleistungen – insofern erhält Herr

Blume die Nebenleistungspauschale für den Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe, die Porsche AG erstattet der Volkswagen AG aber die Aufwendungen für Nebenleistungen zur Hälfte. Seit dem 1. Januar 2023 gewährt die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Diese Vergütung beruht auf dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche AG. Herr Blume erhält von der Porsche AG ein Grundgehalt, eine einjährige variable Vergütung (STI) und eine mehrjährige variable Vergütung (LTI); Nebenleistungen erhält Herr Blume von der Porsche AG nicht. Zudem gewährt die Porsche AG Herrn Blume eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. In Vorbereitung des am 29. September 2022 vollzogenen Börsengangs hat die Porsche AG Herrn Blume einen IPO-Bonus zugesagt. Dieser IPO-Bonus ist als Share-Plan mit einer ein-, zwei- und dreijährigen Laufzeit jeweils ab dem Zeitpunkt des Börsengangs ausgestaltet. Vergütung, die die Porsche AG Herrn Blume gewährt, wird jeweils auf das Barvergütungs-Cap und die Maximalvergütung von Herrn Blume bei der Volkswagen AG angerechnet. In der tabellarischen Übersicht zu der Herrn Blume im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung sind die von der Porsche AG an Herrn Blume gewährten Vergütungsbestandteile aufgenommen und gesondert ausgewiesen.

Mit Herrn Brandstätter ist ebenfalls eine abweichende Regelung für seine Tätigkeit bei der Volkswagen (China) Investment Company Limited getroffen worden: Herr Brandstätter erhält für seine Tätigkeit als CEO der Volkswagen (China) Investment Company Limited eine separate Vergütung. Die vertragliche Vergütung von Herrn Brandstätter aus seinem Anstellungsvertrag mit der Volkswagen AG wird für die Zeit seiner Tätigkeit bei der Volkswagen (China) Investment Company Limited entsprechend reduziert.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

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

Der Begriff „gewährt“ erfasst „den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils“.

Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.“

2.1. Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Jahresbonus sowie der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte LTI für die Performance-Periode 2020–2022 ausgewiesen. In gleicher Weise werden die Herrn Blume von der Porsche AG gewährten Vergütungsbestandteile dargestellt.

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

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

Die Maximalvergütung entspricht der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Zusätzlich

zur Maximalvergütung ist – wie in der Vergangenheit – mit den Vorstandsmitgliedern eine Beschränkung der Barvergütung vereinbart, die das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlte Grundgehalt, den für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und im Folgejahr ausgezahlten Jahresbonus, den im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, umfasst.

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, die neu abgeschlossen oder verlängert wurden, seit der Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 erstmals ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nach den Vorgaben des ARUG II beschlossen hat, die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen. Keine Malus- und Clawback-Regelung enthält danach lediglich der Dienstvertrag von Herrn Duesmann, der noch vor dem 13. Dezember 2020 abgeschlossen wurde. Herr Duesmann ist zum 31. August 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Von den bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen hat die Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

	OLIVER BLUME ¹	
	Vorsitzender, Markengruppe Sport Luxury, Vorsitzender des Vorstands der Porsche AG	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen AG	1.300.000,00	14,9
Porsche AG	800.000,00	9,2
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	358.521,00	4,1
Porsche AG	-	-
Summe	2.458.521,00	28,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	2.324.700,00	26,6
Porsche AG	1.388.800,00	15,9
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) ²		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	1.914.757,98	21,9
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
IPO-Bonus Porsche AG	636.827,00	7,3
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	8.723.605,98	100,0
Versorgungsaufwendungen		
Volkswagen AG	663.530,00	x
Porsche AG	324.342,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	9.711.477,98	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Blume werden von der Volkswagen AG 50% der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG und von der Porsche AG 50% der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG gewährt. In der Tabelle sind die Herrn Blume gewährten Vergütungsbestandteile getrennt nach einer Gewährung durch die Volkswagen AG und die Porsche AG dargestellt.

2 Der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte LTI wurde für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020 gezahlt. Im Geschäftsjahr 2020 hat Herr Blume von der Porsche AG keine langfristig variable Vergütung erhalten, die bei der Vergütung der Volkswagen AG zu berücksichtigen wäre. Vielmehr hat Herr Blume den LTI 2020 zu 100% von der Volkswagen AG erhalten.

	ARNO ANTLITZ	
	Finanz und Operative Steuerung	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	40,8
Nebenleistungen	185.752,00	5,0
Summe	1.685.752,00	45,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.992.600,00	54,2
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.678.352,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	602.272,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.280.624,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

	RALF BRANDSTÄTTER	
	China, Vorsitzender des Vorstands (CEO) der Volkswagen (China) Investment Co., Ltd.	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen AG	150.000,00	3,6
VCIC ¹	1.350.000,00	32,0
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	25.768,00	0,6
VCIC ²	696.628,00	16,5
Summe	2.222.396,00	52,7
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	199.260,00	4,7
VCIC	1.793.340,00	42,5
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	4.214.996,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	599.577,00	-
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.814.573,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Brandstätter erhält von der Volkswagen (China) Investment Company Limited (VCIC) 90% der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds der Volkswagen AG für seine Tätigkeit als CEO der VCIC. Herr Brandstätter wird von der VCIC so gestellt, als würde er seine Vergütung von der Volkswagen AG in Deutschland beziehen. Diese Beträge werden hier ausgewiesen. Der tatsächliche Bruttoaufwand der VCIC kann aufgrund des chinesischen Steuerrechts abweichen.

2 In den von der VCIC ausgewiesenen Nebenleistungen sind insbesondere solche Leistungen der VCIC enthalten, die aufgrund der Entsendung nach China entstanden sind (zum Beispiel Housing, Flugkosten). Entsendungsspezifische Nebenleistungen werden nicht gegen die von der VCIC gewährte Nebenleistungspauschale gerechnet.

	GERNOT DÖLLNER	
	Markengruppe Progressive, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG (seit 01.09.2023)	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	500.000,00	39,8
Nebenleistungen	90.885,00	7,2
Summe	590.885,00	47,1
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	664.200,00	52,9
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.255.085,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	232.883,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.487.968,00	x
Maximalvergütung	2.833.333,33	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

	MANFRED DÖSS¹	
	Integrität und Recht	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.125.000,00	40,8
Nebenleistungen	137.139,00	5,0
Summe	1.262.139,00	45,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.494.450,00	54,2
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.756.589,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	445.500,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.202.089,00	x
Maximalvergütung	6.375.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Döss erhält eine Vergütung in Höhe von 75 % der Vergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds der Volkswagen AG.

	MARKUS DUESMANN	
	Markengruppe Progressive, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG (bis 31.08.2023)	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.000.000,00	29,4
Nebenleistungen	120.538,00	3,5
Summe	1.120.538,00	32,9
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.328.400,00	39,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	957.403,83	28,1
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung¹	3.406.341,83	100,0
Versorgungsaufwendungen	408.474,67	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.814.816,49	x
Maximalvergütung	5.666.666,67	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Duesmann hat von der FC Bayern München AG für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung in Höhe von 75.000 € erhalten. Diese Vergütung wurde auf die ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 in voller Höhe angerechnet. Zudem hat Herr Duesmann von der Bentley Motors Ltd. für die Wahrnehmung eines Mandats im Board of Directors der Bentley Motors Ltd. eine Vergütung in Höhe von 40.000 € erhalten. Diese Vergütung wurde in voller Höhe auf das ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte Grundgehalt angerechnet.

	GUNNAR KILIAN	
	Personal und Markengruppe Trucks	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	26,8
Nebenleistungen	185.026,00	3,3
Summe	1.685.026,00	30,1
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.992.600,00	35,6
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	1.914.757,98	34,2
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.592.383,98	100,0
Versorgungsaufwendungen	601.860,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.194.243,98	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

	THOMAS SCHÄFER	
	Markengruppe Core, Vorsitzender des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	40,8
Nebenleistungen	185.978,00	5,1
Summe	1.685.978,00	45,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.992.600,00	54,2
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.678.578,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	605.432,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.284.010,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

	THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT	
	Technik, Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Group Components	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	40,8
Nebenleistungen	186.694,00	5,1
Summe	1.686.694,00	45,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.992.600,00	54,2
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.679.294,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	600.719,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.280.013,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

	HAUKE STARS	
	IT	
	2023	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	40,8
Nebenleistungen	183.558,00	5,0
Summe	1.683.558,00	45,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.992.600,00	54,2
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2020 – 2022	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.676.158,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	622.567,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.298.725,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

JAHRESBONUS



2.2 Erläuterung

2.2.1 Leistungskriterien der variablen Vergütung

a) Leistungskriterien Jahresbonus

aa) Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) und operative Umsatzrendite (RoS) festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2023 erzielt wurden.

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

Mrd. €	2023
Maximalwert (175 %)	32,0
Zielwert 100 %-Niveau	20,0
Schwellenwert (0 %)	12,0
Ist-Wert	25,2
Zielerreichung (in %)	132

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

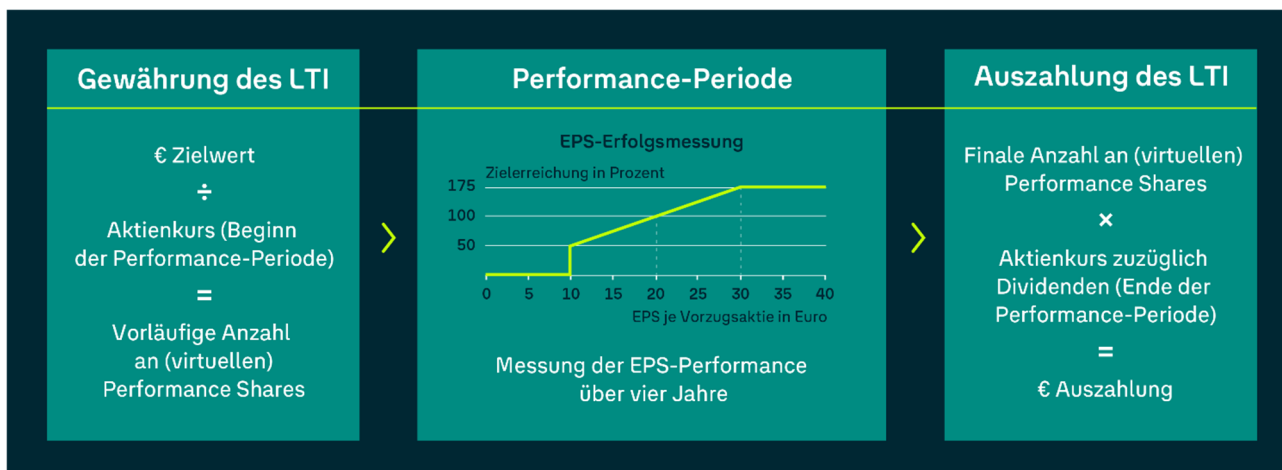
%	2023
Maximalwert (175 %)	9,5
Zielwert 100 %-Niveau	6,5
Schwellenwert (50 %)	4,5
Ist-Wert	7,0
Zielerreichung (in %)	113

bb) ESG-Faktor

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2023 erzielt wurden. Der Dekarbonisierungsindex bemisst sich nach den Emissionen von CO₂ und CO₂-Äquivalenten der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus und zeigt den Fortschritt hinsichtlich der Verbesserung unserer CO₂-Bilanz. Der Stimmungsindex ist eine wesentliche Kenngröße des Stimmungsbarometers – einer Mitarbeiterbefragung, mit der das Unternehmen regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten erhebt. Mit dem Diversity-Index wird weltweit die Entwicklung des Anteils von Frauen im Management sowie die Internationalisierung im Top-Management erhoben. Die Kennzahl setzt Anreize für eine vorbildliche Führungs- und Unternehmenskultur. Durch den Governance-Faktor bringt der Aufsichtsrat seine Zufriedenheit mit dem erwarteten und tatsächlichen Verhalten des Vorstands hinsichtlich der Kriterien Integrität und Compliance zum Ausdruck. Der Governance-Faktor soll im Regelfall bei 1,0 liegen und nur bei besonderen Vorkommnissen nach pflichtgemäßem Ermessen auf 0,9 gesenkt oder auf 1,1 angehoben werden. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder für alle Vorstandsmitglieder auf den Regelwert 1,0 festgelegt.

	UMWELT		SOZIALES	
	Dekarbonisierungsindex		Stimmungsindex	Diversity-Index
in tCO ₂ e/Fahrzeug	2023	in Punkten	2023	2023
Maximalwert	42,1	Maximalwert	82,5	142,0
Zielwert 100 %-Niveau	42,8	Zielwert 100 %-Niveau	78,5	137,0
Mindestwert	45,0	Mindestwert	74,5	132,0
Ist-Wert	43,9	Ist-Wert	82,5	154,0
Zielerreichung (Faktor)	0,9	Zielerreichung (Faktor)	1,3	1,3

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



Die Darstellung bezieht sich auf den LTI mit der Performance-Periode 2023 – 2025 beziehungsweise 2023 – 2026. Der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte und in diesem Vergütungsbericht als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesene LTI mit der Performance-Periode 2020 – 2022 hatte einen Maximalwert für die EPS-Erfolgsmessung von 150%.

b) Leistungskriterien Langzeitbonus (LTI)

Der vierjährige Performance-Share-Plan gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt – bis zu einer etwaigen Vertragsverlängerung – weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Das betraf im Geschäftsjahr 2023 nur noch den im Lauf des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Herrn Duesmann.

aa) Angaben zu den Performance Shares

	PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024	PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2024	PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2025	PERFORMANCE-PERIODE 2023 – 2025	PERFORMANCE-PERIODE 2023 – 2026
€	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt
Oliver Blume	10.144	12.069	-	6.828	7.264	-	22.393
Arno Antlitz	-	-	9.052	-	10.242	-	18.977
Ralf Brandstätter	-	-	-	-	10.242	-	18.977
Gernot Döllner (seit 01.09.2023)	-	-	-	-	-	-	6.326
Manfred Döss	-	-	-	-	7.041	-	14.233
Markus Duesmann (bis 31.08.2023)	7.608	12.069	-	10.242	-	18.977	-
Gunnar Kilian	10.144	11.342	727	-	10.242	-	18.977
Thomas Schäfer	-	-	-	-	5.121	-	18.977
Thomas Schmall-von Westerholt	-	-	12.069	-	10.242	-	18.977
Hauke Stars	-	-	-	-	9.388	-	18.977
Summe	27.896	35.480	21.848	17.070	69.782	18.977	156.814

bb) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2020-2022 festgelegt hat, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kam, und welcher Ist-Wert beziehungsweise welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurde.

PERFORMANCE-PERIODE 2020 - 2022

€	2020	2021	2022
Maximalwert (150 %)	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert (50 %)	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	16,66	29,65	29,69
Zielerreichung (in %)	83	148	148

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2021-2023 beziehungsweise 2021-2024, 2022-2024 beziehungsweise 2022-2025 und 2023-2025 beziehungsweise 2023-2026 festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2023 bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2021-2023 beziehungsweise 2021-2024, 2022-2024 beziehungsweise 2022-2025 und 2023-2025 beziehungsweise 2023-2026 waren im Geschäftsjahr 2023 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausbezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2021 - 2023

€	2021	2022	2023
Maximalwert (150 %)	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert (50 %)	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	29,65	29,69	31,98
Zielerreichung (in %)	148	148	150

PERFORMANCE-PERIODE 2021 - 2024

€	2021	2022	2023
Maximalwert (150 %)	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert (50 %)	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	29,65	29,69	31,98
Zielerreichung (in %)	148	148	150

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2024

€	2022	2023
Maximalwert (150%)	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0
Mindestwert (50%)	10,0	10,0
Ist-Wert	29,69	31,98
Zielerreichung (in %)	148	150

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2025

€	2022	2023
Maximalwert (150%)	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0
Mindestwert (50%)	10,0	10,0
Ist-Wert	29,69	31,98
Zielerreichung (in %)	148	150

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2025

€	2023
Maximalwert (175%)	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0
Mindestwert (50%)	18,0
Ist-Wert	31,98
Zielerreichung (in %)	118

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2026

€	2023
Maximalwert (175%)	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0
Mindestwert (50%)	18,0
Ist-Wert	31,98
Zielerreichung (in %)	118

cc) Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2020–2022 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

	PERFORMANCE- PERIODE
	2020 - 2022
Anfangs-Referenzkurs	177,44
Schluss-Referenzkurs	131,74
Dividendenäquivalent	
2020	4,86
2021	4,86
2022	7,56

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der jeweiligen Performance-Perioden 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024, 2022–2024 beziehungsweise 2022–2025 und 2023–2025 beziehungsweise 2023–2026 den Anfangs-Referenzkurs, den Schlussreferenzkurs sowie das Dividendenäquivalent.

	PERFORMANCE-PERIODE					
	2021 - 2023	2021 - 2024	2022 - 2024	2022 - 2025	2023 - 2025	2023 - 2026
Anfangs-Referenzkurs	149,14	149,14	175,75	175,75	131,74	131,74
Schluss-Referenzkurs	110,83	- ¹	- ¹	- ¹	- ¹	- ¹
Dividendenäquivalent						
2021	4,86	4,86	-	-	-	-
2022	7,56	7,56	7,56	7,56	-	-
2023	27,82	27,82	27,82	27,82	27,82	27,82

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

2.2.2 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Im Geschäftsjahr 2023 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Performance-Share-Plan waren nicht aufgrund einer Überschreitung der jeweiligen Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile zu kürzen, da 200% des Zielbetrags des Jahresbonus beziehungsweise 250% des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Die Volkswagen AG gewährt Herrn Blume aufgrund des neu abgeschlossenen Dienstvertrags seit dem 1. Januar 2023 die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG im Umfang von 50%. Davon abweichend gewährt die Volkswagen AG Herrn Blume die Nebenleistungspauschale eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe. Herr Blume ist zugleich Vorstandsvorsitzender der Porsche AG. Seit dem 1. Januar 2023 gewährt die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Die Porsche AG hat Herrn Blume in Vorbereitung des am 29. September 2022 vollzogenen Börsengangs einen IPO-Bonus zugesagt. Dieser IPO-Bonus ist als Share-Plan mit einer ein-, zwei- und dreijährigen Laufzeit jeweils ab dem Zeitpunkt des Börsengangs ausgestaltet. Herrn Blume wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 19.290 virtuelle Vorzugsaktien an der Porsche AG zugeteilt, die auf drei Tranchen zu je 6.430 virtuellen Vorzugsaktien aufgeteilt wurden. Über eine etwaige gewährte und geschuldete Vergütung aus diesem IPO-Bonus wird im Vergütungsbericht desjenigen Geschäftsjahres berichtet,

in dem Herrn Blume die jeweilige Tranche ausgezahlt wird. Die erste Tranche kam im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Die Volkswagen AG hat der Vergütung der Porsche AG vorsorglich als Drittvergütung zugestimmt. Die Vergütung, die die Porsche AG Herrn Blume gewährt, wird im Rahmen der Maximalvergütung sowie des Barvergütungs-Caps der Volkswagen AG berücksichtigt.

2.2.3 Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

a) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

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

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

Auch im Fall einer vorzeitigen Beendigung werden die variablen Vergütungsbestandteile grundsätzlich nach den vertraglichen Regelungen zu vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung findet – außer im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch dauerhafte Invalidität oder Tod – nicht statt. Eine Zusage von Aktien der Volkswagen AG sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nicht vor.

Die Dienstverträge sehen entsprechend der Anregung G.14 DCGK 2022 keine Change of Control-Klausel vor. Vorstandsmitglieder haben daher keinen Anspruch auf für einen etwaigen Change of Control vereinbarte Zahlungen oder sonstige besondere Leistungen (etwa die Zusage von Aktien) von der Volkswagen AG.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2023 NACH IAS 19

€	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2023
Oliver Blume	3.975.429,00	663.530,00
Arno Antlitz	1.855.691,00	602.272,00
Ralf Brandstätter	1.371.141,00	599.577,00
Gernot Döllner (seit 01.09.2023)	232.883,00	232.883,00
Manfred Döss	1.182.146,00	445.500,00
Markus Duesmann (bis 31.08.2023)	-	408.474,67
Gunnar Kilian	3.873.261,00	601.860,00
Thomas Schäfer	1.055.174,00	605.432,00
Thomas Schmall-von Westerholt	2.060.312,00	600.719,00
Hauke Stars	1.226.121,00	622.567,00
Summe	16.832.158,00	5.382.814,67

b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt einschließlich einer Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt. Die zugesagten Leistungen werden mit Vollendung des 65. Lebensjahres, im Fall von Herrn Blume und Herrn Kilian mit Vollendung des 63. Lebensjahres, gezahlt beziehungsweise zur Verfügung gestellt.

Die Vorstandsmitglieder haben eine beitragsorientierte Leistungszusage erhalten, die sich grundsätzlich nach einer auch für die Tarifmitarbeiter der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung richtet und Alters-, Erwerbsminderungs- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Jahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 40% des Grundgehalts zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Seit dem Geschäftsjahr 2023 beträgt der Versorgungsbeitrag für Herrn Blume 50% des Grundgehalts. Im Übrigen wurden die beitragsorientierten Leistungszusagen im Geschäftsjahr 2023 nicht weiter geändert. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe der Regelungen, die auch für Tarifmitarbeiter Anwendung finden – Bausteine einer grundsätzlich lebenslangen Rentenzahlung.

Die jeweiligen Rentenbausteine sind bei Einbringung in den Volkswagen Pension Trust e.V. unmittelbar unverfallbar. Anstelle der lebenslangen Rentenzahlung kann eine Kapitalleistung wahlweise als Einmal- oder als Ratenzahlung zum Zeitpunkt des Renteneintritts erfolgen.

Die Übersicht auf der vorherigen Seite weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 die Pensionen aus, unterteilt in den Barwert und den von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

c) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2023 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2023 ist Herr Duesmann aus dem Vorstand ausgeschieden. Herr Duesmann war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. März 2025 zum Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG und zusätzlich zum Mitglied des Vorstands der AUDI AG bestellt und zu dessen Vorsitzenden ernannt. Die Volkswagen AG, die AUDI AG und Herr Duesmann haben die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, die Bestellung zum Mitglied des Vorstands der AUDI AG sowie die Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden der AUDI AG einvernehmlich vorzeitig mit Wirkung zum Ablauf des 31. August 2023 beendet. Anlässlich der Beendigung haben die Volkswagen AG, die AUDI AG und Herr Duesmann eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen. Gegenstand der Beendigungsvereinbarung war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags zwischen Herrn Duesmann und der Volkswagen AG bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum 31. März 2025. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Duesmann und der AUDI AG wurde mit Wirkung zum 31. August 2023 beendet. Die Volkswagen AG hat Herrn Duesmann zugesagt, seine Vergütung bis zur Beendigung des Dienstvertrags weiterzuzahlen. Variable Vergütungsbestandteile werden zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ausgezahlt; eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung findet nicht statt. Für den Jahresbonus wird jeweils ein Governance-Faktor von 1,0 zugrunde gelegt. Herr Duesmann erhält von der Volkswagen AG keine Abfindung im Sinne einer Einmalzahlung. Für die fortzuzahlende Vergütung gelten weiterhin die Maximalvergütung sowie das Barvergütungs-Cap. Ab dem 1. April 2025 unterliegt Herr Duesmann für die Dauer eines Jahres einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, für dessen Beachtung die Volkswagen AG ihm eine Karenzentschädigung in Höhe von 187.500 € brutto monatlich zahlen wird.

2.2.4 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 hat die Volkswagen AG keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

IV. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

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

1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (individualisiert)

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

Die folgenden Tabellen weisen individuell für frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem Geschäftsjahr 2013 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern der Anfang des Jahres 2024 für das Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Jahresbonus zu der im Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütung.

2. Gewährte Gesamtvergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2023 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2014 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der Volkswagen AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 8,1 Mio. € gewährt und geschuldet. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 91,2 Mio. €.

	KARLHEINZ BLESSING	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	189.505,92	9,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	6.348,00	0,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2020 - 2022)	1.914.757,98	90,7
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.110.611,90	100,0

	HERBERT DIESS	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	2.600.000,00	22,6
Nebenleistungen	178.656,00	1,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	4.649.400,00	40,4
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 - 2022)	4.074.355,82	35,4
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	11.502.411,82	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.309.315,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	12.811.726,82	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x

	MARKUS DUESMANN ¹	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	500.000,00	29,4
Nebenleistungen	60.041,00	3,5
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	664.200,00	39,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 - 2022)	478.701,91	28,1
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.702.942,91	100,0
Versorgungsaufwendungen	204.237,33	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.907.180,25	x
Maximalvergütung	4.000.000,00	x

1 Herr Duesmann war bis zum Ablauf des 31. August 2023 amtierendes Vorstandsmitglied. Die Tabelle stellt seine Vergütung nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand dar.

	FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	769.230,12	97,6
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	19.278,00	2,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 - 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	788.508,12	100,0

	JOCHEM HEIZMANN	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	793.220,40	98,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	13.096,15	1,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	806.316,55	100,0

	CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	111.847,80	75,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	36.564,00	24,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	148.411,80	100,0

	MICHAEL MACHT	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	740.869,17	95,8
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	32.349,00	4,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	773.218,17	100,0

	MATTHIAS MÜLLER	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	1.266.360,48	64,5
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	18.167,98	0,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	679.233,16	34,6
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.963.761,62	100,0

	HORST NEUMANN	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	696.855,16	97,3
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	19.240,00	2,7
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	716.095,16	100,0

	LEIF ÖSTLING	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	253.848,12	100,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	253.848,12	100,0

	HANS DIETER PÖTSCH	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	859.900,00	96,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	31.737,84	3,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	891.637,84	100,0

	ANDREAS RENSCHLER	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	370.126,50	25,8
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	26.256,89	1,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	1.037.179,20	72,3
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.433.562,59	100,0

	ABRAHAM SCHOT	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	1.914.757,98	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.914.757,98	100,0

	RUPERT STADLER	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	23.256,41	100,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	23.256,41	100,0

	HILTRUD DOROTHEA WERNER	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	1.914.757,98	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.914.757,98	100,0

	MARTIN WINTERKORN	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	1.321.356,96	97,8
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	29.146,50	2,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 - 2022)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.350.503,46	100,0

	FRANK WITTER	
	2023	
	€	%
Pensionszahlungen	463.652,58	19,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	14.753,37	0,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2020 - 2022)	1.914.757,98	80,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.393.163,93	100,0

V. Vergleichende Darstellung

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2023, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

VI. Peer Group

Die Höhe der Vergütung, des Gesamtvergütungs-Caps sowie der einzelnen Zielsetzungen werden vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat unter anderem einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und einen horizontalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Vorstandsmitgliedern anderer Unternehmen durch. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine nach seiner Einschätzung geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peer Group) heran. Diese Peer Group wird regelmäßig überprüft – zuletzt Ende 2023 – und gegebenenfalls angepasst. Die Peer Group besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: BMW, Mercedes-Benz Group, Ford, General Motors, Stellantis, Nissan Motor Corporation, Toyota, BYD, Tesla (ohne Vorstandsvorsitzender), hp, IBM, Uber, SAP, Samsung, General Electric, Siemens, Hitachi und Boeing. Die Unternehmen der Peer Group wurden so ausgewählt, dass sie die strategischen Geschäftsfelder des Volkswagen Konzerns widerspiegeln. Die bis einschließlich 2020 zugrunde gelegte Peer Group wurde nach Verabschiedung der Strategie „TOGETHER 2025“ überarbeitet und letztmalig angepasst. Um der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells des Konzerns nach Auffassung des Aufsichtsrats angemessen Rechnung zu tragen, wurden neben den globalen Automobilherstellern auch Technologie- und Dienstleistungsunternehmen, speziell aus den Segmenten Batterie/Elektro, IT/Software und Mobilitätsdienstleistungen in die Peer Group aufgenommen. Ergänzend enthält die Vergleichsgruppe ausgewählte globale Industriekonzerne, die hinsichtlich Entwicklungsfokus, Fertigungstiefe, globaler Ausrichtung und Komplexitätsgrad mit dem Volkswagen Konzern nach Auffassung des Aufsichtsrats vergleichbar erscheinen. In dieser Zusammensetzung repräsentiert die Vergleichsgruppe nach Auffassung des Aufsichtsrats das spezifische Wettbewerbsumfeld des Volkswagen Konzerns auf dem Absatzmarkt wie auch auf dem Rekrutierungsmarkt für Top Executives.

jährliche Veränderung in %	2023 gegenüber 2022 ¹	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Vorstandsvergütung²			
Oliver Blume	+ 36,1	+ 49,1	+ 74,8
Arno Antlitz	- 3,5	+ 28,8	-
Ralf Brandstätter	+ 3,8	-	-
Gernot Döllner (seit 01.09.2023)	-	-	-
Manfred Döss	+ 5,3	-	-
Gunnar Kilian	- 1,6	+ 6,6	+ 128,3
Thomas Schäfer	+ 92,9	-	-
Thomas Schmall-von Westerholt	- 3,5	- 3,4	-
Hauke Stars	+ 5,2	-	-
Karlheinz Blessing	- 30,2	+ 346,3	- 83,0
Herbert Diess	+ 12,5	+ 19,0	+ 40,1
Markus Duesmann (bis 31.08.2023) ³	+ 33,4	- 3,5	- 56,6
Francisco Javier Garcia Sanz	- 59,2	+ 56,5	- 43,8
Jochem Heizmann	- 5,7	- 31,4	- 50,7
Christine Hohmann-Dennhardt	+ 2,7	+ 2,0	+ 2,7
Michael Macht	+ 1,6	- 1,4	+ 0,6
Matthias Müller	- 72,6	+ 408,4	- 71,4
Horst Neumann	+ 3,0	+ 0,3	+ 0,1
Leif Östling	+ 3,1	+ 1,0	+ 1,0
Hans Dieter Pötsch	+ 3,3	+ 2,5	- 1,5
Andreas Renschler	- 74,3	- 0,5	- 0,2
Abraham Schot	- 32,4	-	-
Rupert Stadler	+ 2.853,9	- 99,8	- 73,7
Hiltrud Dorothea Werner	- 37,6	- 46,0	+ 6,6
Martin Winterkorn	+ 9,2	+ 2,3	+ 0,2
Frank Witter	- 27,2	+ 22,2	- 34,5
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	- 50,0	+ 208,8	- 36,2
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+ 13,1	+ 2,6	+ 74,8
Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns	+ 2,1	+ 14,8	+ 99,2
Operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns	- 8,9	+ 2,6	+ 79,1
Belegschaft			
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	- 14,6	+ 26,9	+ 9,2

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

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

3 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2023 als amtierendes Vorstandsmitglied sowie nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Als Ergebnis seiner turnusmäßigen Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2023 eine Anpassung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgeschlagen. Die Hauptversammlung am 10. Mai 2023 hat die vorgeschlagene Anpassung der Aufsichtsratsvergütung mit 99,99% der abgegebenen Stimmen beschlossen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Volkswagen Aktiengesellschaft geregelt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG sowie die Vergütung für Aufsichtsrats-tätigkeiten bei Tochterunternehmen bestehen ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestand-teilen.

II. Überblick über die Vergütung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 170.000€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 510.000€, sein Stellvertreter erhält eine feste Vergütung von 340.000€.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 75.000€ 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 Ausschuss-vergütung. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Über-schreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Eine auf die Vergütung etwa entfallene Umsatzsteuer erstattet die Gesellschaft.

Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000€; bei mehreren Sitzungen am Tag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Vergütung und die Sitzungsgelder sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

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

Für den Zeitraum nach der Beendigung des Amtes erhalten ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats von der Volkswagen AG keine Vergütung mehr.

III. Sonstiges

Die Volkswagen AG erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Übrigen gemäß § 17 Abs. 7 Satz 2 der Satzung der Volkswagen AG im Berichtsjahr in eine von der Gesellschaft in ihrem Interesse abgeschlossene Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien für die D&O-Versicherung entrichtete die Gesellschaft. Es bestand ein Selbstbehalt in Höhe eines Brutto-Jahresbetrags der festen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder. Eine Selbstverpflichtung der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Erwerb und Halten von Aktien an der Volkswagen AG besteht nicht.

IV. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde wie im Abschnitt „2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“ dieses Vergütungsberichts erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

€ (%)	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SITZUNGS- GELDER	GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERN- MANDATEN ¹
	2023	2023	2023	2023	2023
Hans Dieter Pötsch	510.000,00 (75,4)	150.000,00 (22,2)	16.000,00 (2,4)	676.000,00	586.000,00
Jörg Hofmann ¹	340.000,00 (72,7)	112.500,00 (24,1)	15.000,00 (3,2)	467.500,00	-
Hessa Sultan Al Jaber	170.000,00 (96,0)	-	7.000,00 (4,0)	177.000,00	-
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud	170.000,00 (51,7)	150.000,00 (45,6)	9.000,00 (2,7)	329.000,00	-
Harald Buck ¹	170.000,00 (95,5)	-	8.000,00 (4,5)	178.000,00	239.000,00
Matías Carnero Sojo ³	-	-	-	-	-
Daniela Cavallo ¹	170.000,00 (45,4)	187.500,00 (50,1)	17.000,00 (4,5)	374.500,00	89.658,00
Julia Willie Hamburg ²	170.000,00 (96,6)	-	6.000,00 (3,4)	176.000,00	-
Marianne Heiß	170.000,00 (66,4)	75.000,00 (29,3)	11.000,00 (4,3)	256.000,00	75.000,00
Arno Homburg ¹	170.000,00 (96,0)	-	7.000,00 (4,0)	177.000,00	-
Günther Horvath (seit 28.02.2023)	142.520,55 (95,3)	-	7.000,00 (4,7)	149.520,55	-
Simone Mahler (bis 31.05.2023) ¹	70.328,77 (95,9)	-	3.000,00 (4,1)	73.328,77	-
Peter Mosch (bis 31.12.2023) ¹	170.000,00 (65,1)	75.000,00 (28,7)	16.000,00 (6,1)	261.000,00	186.250,00
Daniela Nowak ¹	170.000,00 (95,5)	-	8.000,00 (4,5)	178.000,00	-
Hans Michel Piëch	170.000,00 (65,6)	75.000,00 (29,0)	14.000,00 (5,4)	259.000,00	241.500,00
Ferdinand Oliver Porsche	170.000,00 (66,4)	75.000,00 (29,3)	11.000,00 (4,3)	256.000,00	291.500,00
Wolfgang Porsche	170.000,00 (65,9)	75.000,00 (29,1)	13.000,00 (5,0)	258.000,00	471.500,00
Jens Rothe (bis 03.03.2023) ¹	28.876,71 (49,5)	25.479,45 (43,7)	4.000,00 (6,9)	58.356,16	-
Gerardo Scarpino (seit 21.04.2023) ¹	118.301,37 (51,4)	99.863,01 (43,4)	12.000,00 (5,2)	230.164,38	2.500,00
Karina Schnur (seit 11.07.2023) ¹	80.575,34 (96,4)	-	3.000,00 (3,6)	83.575,34	180.242,00
Conny Schönhardt ¹	170.000,00 (66,4)	75.000,00 (29,3)	11.000,00 (4,3)	256.000,00	-
Stephan Weil ²	170.000,00 (65,6)	75.000,00 (29,0)	14.000,00 (5,4)	259.000,00	-
Summe	3.670.602,74	1.250.342,46	212.000,00	5.132.945,20	2.363.150,00

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

2 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.

3 Herr Carnero Sojo verzichtete vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2023.

V. Vergleichende Darstellung

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2023, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

jährliche Veränderung in %	2023 gegenüber 2022 ¹	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Aufsichtsratsvergütung²			
Hans Dieter Pötsch	+ 35,3	+ 2,0	+ 1,5
Jörg Hofmann	+ 49,8	+ 7,6	- 3,0
Hessa Sultan Al Jaber	+ 59,5	+ 4,7	- 2,8
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud	+ 189,2	-	-
Harald Buck	+ 105,4	-	-
Matias Carnero Sojo	-	-	-
Daniela Cavallo	+ 23,9	+ 67,9	-
Julia Willie Hamburg	+ 965,3	-	-
Marianne Heiß	+ 35,7	- 0,7	+ 2,6
Arno Homburg	+ 136,5	-	-
Günther Horvath (seit 28.02.2023)	-	-	-
Simone Mahler (bis 31.05.2023)	- 2,0	-	-
Peter Mosch (bis 31.12.2023)	+ 11,7	+ 6,4	+ 2,1
Daniela Nowak	+ 137,9	-	-
Hans Michel Piëch	+ 33,1	+ 5,4	+ 13,5
Ferdinand Oliver Porsche	+ 37,6	- 6,8	+ 3,1
Wolfgang Porsche	+ 55,0	- 2,3	+ 8,9
Jens Rothe (bis 03.03.2023)	- 67,7	+ 754,5	-
Gerardo Scarpino (seit 21.04.2023)	-	-	-
Karina Schnur (seit 11.07.2023)	-	-	-
Conny Schönhardt	+ 51,5	+ 4,3	- 3,0
Stephan Weil	+ 40,0	+ 13,5	- 4,1
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	- 50,0	+ 208,8	- 36,2
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+ 13,1	+ 2,6	+ 74,8
Belegschaft			
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	- 14,6	+ 26,9	+ 9,2

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

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

Wolfsburg, 1. März 2024

Hans Dieter Pötsch

Oliver Blume

Arno Antlitz

Gunnar Kilian

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT, Wolfsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit in Abschnitt „1. Grundsätze der Vorstandsvergütung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts

einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

SONSTIGER SACHVERHALT - FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

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

HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Hannover 1. März 2024

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Matischiok
Wirtschaftsprüfer

Hantke
Wirtschaftsprüfer