

Vergütungsbericht 2025

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.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäft des Volkswagen Konzerns war im Berichtsjahr von einem weltweit herausfordernden Marktumfeld beeinflusst. Unter diesen Bedingungen lieferte der Konzern mit 9,0 Mio. Einheiten 0,5% weniger Fahrzeuge an Kundinnen und Kunden aus als ein Jahr zuvor. Während die Umsatzerlöse mit 321,9 Mrd.€ auf dem Niveau des Vorjahres lagen, ging das Operative Ergebnis auf 8,9 Mrd. € zurück. Die operative Umsatzrendite betrug 2,8% und der Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile belief sich auf 6,4 Mrd. €.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Vorstandsvergütung liegt das vom Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem zugrunde, das der Aufsichtsrat zuletzt im April 2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 weiterentwickelt hat, um insbesondere den Interessen des Kapitalmarkts noch besser nachzukommen.

Die Hauptversammlung hat das angepasste Vergütungssystem am 29. Mai 2024 mit 99,48% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Es gilt seit dem 1. Januar 2024 für alle aktiven Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar und verständlich. Es 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).

Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem erstmaligen Beschluss des Aufsichtsrats über ein Vergütungssystem nach § 87a AktG am 14. Dezember 2020 bestellt waren und deren Dienstvertrag seitdem nicht verlängert worden war, galten folgende Ausnahmen: Der Performance-Share-Plan hatte weiterhin lediglich eine dreijährige Performance-Periode, entsprach im Übrigen jedoch dem im Vergütungssystem beschriebenen Performance-Share-Plan. Malus- und Clawback-Regelungen sollten erst ab einer Vertragsverlängerung gelten. Diese Ausnahmen betrafen im Geschäftsjahr 2025 nur noch den bereits im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen Herrn Markus Duesmann.

Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Volkswagen Konzerns als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Volkswagen Konzern gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder im Rahmen des Ergebnisverbesserungsprogramms „Zukunft Volkswagen“ als Zeichen ihrer Unterstützung entschieden, einen finanziellen Eigenbeitrag zu leisten. Alle im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder haben insofern erklärt, für die Dauer von bis zu fünf Jahren jährlich auf einen Teil ihrer individuellen, im jeweiligen Jahr faktisch zugeflossenen Vergütung bestehend aus dem jährlichen Grundgehalt und

der kurzfristig variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr sowie der im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlten langfristig variablen Vergütung zu verzichten.

Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 haben Vorstand und Aufsichtsrat ausführlich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 hat die Hauptversammlung am 16. Mai 2025 mit 98,96% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Anmerkungen von Investoren beziehungsweise Investorenvertretern wurden auch bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt, zum Beispiel werden die minimal und die maximal erreichbaren Beträge bei der kurzfristig und der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder noch deutlicher dargestellt sowie bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus der Vorstandsmitglieder der Zusammenhang mit der im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse dargestellt.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2025 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 ein.

Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist unter www.volkswagen-group.com/verguetung abrufbar.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2025

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende Vorstandsvorsitzender: Grundsätzlich 2.600.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) ² ; Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)	Das Grundgehalt und die Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.
Nebenleistungen	Nebenleistungspauschale (Vorstandsvorsitzender: 350.000 €, Vorstandsmitglied: 175.000 €) deckt nach Wahl des Vorstandsmitglieds bestimmte Leistungen ab, zum Beispiel: 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)	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	Die bAV soll Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern.
Variable Vergütungsbestandteile		
Jahresbonus ³	Plantyp: Zielbonus Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 3.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) ² ; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) Mindestauszahlungsbetrag: 0 € Begrenzung: 200 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 7.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 3.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr Leistungskriterien: Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ (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 „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ 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 Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Operative Umsatzrendite“ x 50 % ESG-Faktor: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilziele zu je 50 % „Umwelt“ (Dekarbonisierungsindex) und „Soziales“ (grundsätzlich Stimmungs- und Diversity-Index)³ sowie der zwischen 0,9 und 1,1 liegende „Governance-Faktor“ (Compliance & Integrität, Regelwert 1,0) ▪ Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele „Umwelt“ und „Soziales“ einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert fest; der Mindestwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0,7, der Zielwert einem Teilerreichungsgrad von 1,0 und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 1,3; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Aufsichtsrat bestimmt „Governance-Faktor“ nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Bewertung der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der individuellen Leistung ▪ Berechnung ESG-Faktor: (Teilerreichungsgrad „Umwelt“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Soziales“ x 50 %) x „Governance-Faktor“ (0,9 – 1,1) Auszahlungsbetrag Jahresbonus = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad x ESG-Faktor Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr	Der Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen. Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft. Die Integration der ESG (Umwelt-, Sozial- und Governance)-Faktoren trägt der Bedeutung von Nachhaltigkeitszielen Rechnung. Dabei werden durch den Dekarbonisierungsindex, den Stimmungs- und Diversity-Index ³ sowie den Compliance- und Integritäts-Faktor verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte weitreichend abgedeckt.

1 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

2 Herrn Blume wurden bis zum 31. Dezember 2025 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 entsprach daher der Hälfte des Zielbetrags für einen Vorstandsvorsitzenden, der 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG erhält. Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2025 ist Herr Blume als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands der Porsche AG ausgeschieden. Ab dem 1. Januar 2026 gewährt die Volkswagen AG Herrn Blume 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG.

3 Auf Basis der entsprechenden Möglichkeit zieht der Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 ausschließlich den Diversity-Index heran; ab dem Geschäftsjahr 2026 wird der Aufsichtsrat neben dem Diversity-Index den sogenannten Engagement-Index heranziehen, der den Stimmungsindex ersetzt.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI) ¹	<p>Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan</p> <p>Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet</p> <p>Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 5.900.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)²; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 2.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</p> <p>Mindestauszahlungsbetrag: 0 €</p> <p>Begrenzung: 250 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 11.800.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 5.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</p> <p>Die virtuellen Performance Shares sind reine Rechengrößen und gewähren keine Anteile oder Stimmrechte an der Volkswagen AG</p> <p>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-Handelsystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“)</p> <p>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 %</p> <p>Festschreibung von einem Viertel der zugeteilten Performance Shares am Ende jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der EPS-Zielerreichung</p> <p>Berechnung des Auszahlungsbetrags: festgeschriebene Performance Shares werden multipliziert mit arithmetischem Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie im XETRA-Handelsystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) zuzüglich der während der Performance-Periode pro Volkswagen Vorzugsaktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“)</p> <p>Auszahlung: In bar im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode</p> <p>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</p>	<p>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.</p>
Sonstige Leistungen		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<p>Jeweils nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem neu eintretenden Vorstandsmitglied</p> <p>Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile</p> <p>Leistungen im Zusammenhang mit Standortwechsel</p>	<p>(Ausgleichs-) Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.</p>

- 1 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.
- 2 Herrn Blume wurden bis zum 31. Dezember 2025 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 entsprach daher der Hälfte des Zielbetrags für einen Vorstandsvorsitzenden, der 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG erhält. Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2025 ist Herr Blume als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands der Porsche AG ausgeschieden. Ab dem 1. Januar 2026 gewährt die Volkswagen AG Herrn Blume 100 % der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen		
Malus- und Clawback-Regelungen	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	Relevant sind für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahltes Grundgehalt, gewährte Nebenleistungen, Service Cost im Rahmen der bAV, 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, 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 die Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen	Die Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt.
Barvergütungs-Cap	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 Bei Überschreiten des Barvergütungs-Caps Kürzung des Jahresbonus; reicht die Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen	Das Barvergütungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen im einzelnen Geschäftsjahr.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 bestellten Vorstandsmitglieder Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vorstand der Volkswagen AG folgende Mitglieder an:

- > Oliver Blume, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018, Vorstandsvorsitzender seit 1. September 2022, bis zum 31. Dezember 2025 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
- > Gunnar Kilian, Mitglied des Vorstands vom 13. April 2018 bis zum 4. Juli 2025
- > 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. Bei Mandaten, die Vorstandsmitglieder nicht im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit wahrnehmen, entscheidet der Aufsichtsrat, ob und gegebenenfalls inwieweit eine etwaige Vergütung auf die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG angerechnet wird. Eine Vergütung, die Vorstandsmitglieder für solche Mandate erhalten, wird von dem für das jeweilige Unternehmen zuständigen Gremium festgelegt und gegebenenfalls vom jeweiligen Unternehmen berichtet. Derzeit wird keine solche Vergütung auf die Vergütung angerechnet, die die Vorstandsmitglieder von der Volkswagen AG erhalten.

Mit Herrn Blume war wegen der Wahrnehmung seines Amtes als Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG (Porsche AG) bis zum 31. Dezember 2025 eine davon abweichende Regelung getroffen worden: Die Volkswagen AG gewährte Herrn Blume aufgrund eines neu abgeschlossenen Dienstvertrags vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden im Umfang von 50 %; eine Ausnahme galt für die

Nebenleistungen – insofern erhielt Herr Blume die Nebenleistungspauschale für den Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe, die Porsche AG erstattete der Volkswagen AG aber die Aufwendungen für Nebenleistungen zur Hälfte. Vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 gewährte die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Diese Vergütung beruhte auf dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche AG. Herr Blume erhielt von der Porsche AG ein Grundgehalt, eine einjährige variable Vergütung (STI) und eine mehrjährige variable Vergütung (LTI); Nebenleistungen erhielt Herr Blume von der Porsche AG nicht. Zudem gewährte 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. Im September 2025 wurde die letzte Tranche des IPO-Bonus zur Zahlung fällig. 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 2025 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

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.“

Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 faktisch zugeflossen sind. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Jahresbonus sowie der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte LTI für die Performance-Periode 2021 – 2024 beziehungsweise 2022 – 2024 ausgewiesen. In gleicher Weise werden die Herrn Blume von der Porsche AG gewährten Vergütungsbestandteile sowie die Herrn Brandstätter von der Volkswagen (China) Investment Company Limited 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 sowie den im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, umfasst.

Zudem enthalten die Dienstverträge aller aktiven Vorstandsmitglieder Malus- und Clawback-Regelungen. Keine Malus- und Clawback-Regelung enthielt lediglich der Dienstvertrag des ehemaligen Vorstandsmitglieds Herrn Duesmann, der noch vor dem 14. Dezember 2020, das heißt vor dem erstmaligen Beschluss über ein Vorstandsvergütungssystem nach den Vorgaben des ARUG II, abgeschlossen worden war. Von den bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen hat die Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2025 keinen Gebrauch gemacht.

	OLIVER BLUME ¹	
	Vorsitzender, Markengruppe Sport Luxury, Vorsitzender des Vorstands der Porsche AG	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen AG	1.300.000,00	20,6
Porsche AG	1.085.000,00	17,2
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	361.270,00	5,7
Porsche AG	-	-
Summe	2.746.270,00	43,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	2.002.000,00	31,7
Porsche AG	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) ²		
LTI (Performance-Share-Plan) 2022 - 2024	1.186.829,67	18,8
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
IPO-Bonus Porsche AG	371.359,00	5,9
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ³	- 493.771,26	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	6.306.458,67	100,0
Versorgungsaufwendungen		
Volkswagen AG	669.058,00	x
Porsche AG	444.692,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	7.420.208,67	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herrn Blume wurden bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 ausgezahlte LTI wurde für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 (bis einschließlich 31. August 2022) gezahlt. Im Geschäftsjahr 2022 hat Herr Blume von der Porsche AG keine langfristig variable Vergütung erhalten, die bei der Vergütung der Volkswagen AG zu berücksichtigen wäre, Herr Blume hat den anteiligen dreijährigen LTI 2022 - 2024 zu 100 % von der Volkswagen AG erhalten.

3 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	ARNO ANTLITZ	
	Finanz und Operative Steuerung	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	29,6
Nebenleistungen	187.061,00	3,7
Summe	1.687.061,00	33,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	33,8
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024	1.672.278,19	32,9
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ¹	- 537.710,60	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.075.339,19	100,0
Versorgungsaufwendungen	607.886,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	5.683.225,19	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

¹ Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	RALF BRANDSTÄTTER	
	China, Vorsitzender des Vorstands (CEO) der Volkswagen (China) Investment Co., Ltd.	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile¹		
Grundgehalt		
Volkswagen AG	262.500,00	6,8
VCIC ²	1.237.500,00	32,2
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	42.223,00	1,1
VCIC ²	579.700,00	15,1
Summe	2.121.923,00	55,3
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	300.300,00	7,8
VCIC	1.415.700,00	36,9
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024 ³	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ⁴		
Volkswagen AG	-61.908,00	-
VCIC	-291.852,00	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.837.923,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	605.344,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.443.267,00	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% (bis 30. Juni 2025) beziehungsweise 75% (ab 1. Juli 2025) 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 Unterkunft, Flugkosten). Entsendungsspezifische Nebenleistungen werden nicht gegen die von der VCIC gewährte Nebenleistungspauschale gerechnet.

3 Herr Brandstätter ist seit 1. Januar 2022 Mitglied des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat Herrn Brandstätter ab dem Geschäftsjahr 2022 jeweils einen LTI mit vierjähriger Performance-Periode zugeteilt. Herr Brandstätter erhielt daher im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem LTI.

4 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11% ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus. Herr Brandstätter hat einen entsprechenden Verzicht auch gegenüber der VCIC erklärt.

GERNOT DÖLLNER		
Markengruppe Progressive, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG		
2025		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	44,1
Nebenleistungen	188.523,00	5,5
Summe	1.688.523,00	49,6
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	50,4
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024 ¹	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ²	- 353.760,00	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung³	3.404.523,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	624.971,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.029.494,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Döllner ist seit 1. September 2023 Mitglied des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat Herrn Döllner ab dem September 2023 jeweils einen LTI mit vierjähriger Performance-Periode zugeteilt. Herr Döllner erhielt daher im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem LTI.

2 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

3 Herr Döllner hat von der FC Bayern München AG für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im Geschäftsjahr 2025 eine Vergütung in Höhe von 75.000,00 € (brutto), von der Bentley Motors Ltd. für die Wahrnehmung eines Mandats im Board of Directors der Bentley Motors Ltd. eine Vergütung in Höhe von 20.000,00 € (brutto) und von der Sauber Motorsport AG (nunmehr Audi Motorsport AG) für die Wahrnehmung eines Mandats als Vorsitzender des Verwaltungsrats eine Vergütung in Höhe von 13.286,56 € (brutto) erhalten. Diese Vergütungen wurden jeweils in voller Höhe auf das ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte Grundgehalt angerechnet.

MANFRED DÖSS¹		
Integrität und Recht		
2025		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.125.000,00	44,2
Nebenleistungen	133.518,00	5,2
Summe	1.258.518,00	49,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.287.000,00	50,6
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024 ²	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ³	- 265.320,00	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.545.518,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	450.000,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.995.518,00	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.

2 Herr Döss ist seit 1. Februar 2022 Mitglied des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat Herrn Döss ab Februar 2022 jeweils einen LTI mit vierjähriger Performance-Periode zugeteilt. Herr Döss erhielt daher im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem LTI.

3 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	GUNNAR KILIAN¹	
	Personal und Markengruppe Trucks (bis 4. Juli 2025)	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	760.273,97	42,4
Nebenleistungen	93.830,00	5,2
Summe	854.103,97	47,7
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	869.753,42	48,5
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024	68.102,31	3,8
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht (bis 4. Juli 2025) ²	- 186.794,27	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.791.959,70	100,0
Versorgungsaufwendungen	309.824,32	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.101.784,02	x
Maximalvergütung	4.308.219,18	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Kilian war bis zum Ablauf des 4. Juli 2025 Mitglied des Vorstands. Die Tabelle zeigt die gewährte Vergütung, die auf den Zeitraum bis zum 4. Juli 2025 entfällt.

2 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	THOMAS SCHÄFER	
	Markengruppe Core, Vorsitzender des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	44,1
Nebenleistungen	185.649,00	5,5
Summe	1.685.649,00	49,6
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	50,4
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024 ¹	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ²	- 353.760,00	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.401.649,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	610.803,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.012.452,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Herr Schäfer ist seit 1. Juli 2022 Mitglied des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat Herrn Schäfer ab Juli 2022 jeweils einen LTI mit vierjähriger Performance-Periode zugeteilt. Herr Schäfer erhielt daher im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem LTI.

2 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT	
	Technik, Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Group Components	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	26,6
Nebenleistungen	184.686,00	3,3
Summe	1.684.686,00	29,9
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	30,5
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024	2.229.615,30	39,6
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ¹	- 599.017,68	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.630.301,30	100,0
Versorgungsaufwendungen	606.464,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.236.765,30	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	HAUKE STARS	
	IT	
	2025	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.500.000,00	44,1
Nebenleistungen	185.076,00	5,4
Summe	1.685.076,00	49,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	50,5
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2024 ¹	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an das neu eingetretene Vorstandsmitglied	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht ²	- 353.760,00	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.401.076,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	625.710,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.026.786,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Frau Stars ist seit 1. Februar 2022 Mitglied des Vorstands. Der Aufsichtsrat hat Frau Stars ab Februar 2022 jeweils einen LTI mit vierjähriger Performance-Periode zugeteilt. Frau Stars erhielt daher im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem LTI.

2 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

JAHRESBONUS



Erläuterung der Leistungskriterien der variablen Vergütung

Jahresbonus – Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile und operative Umsatzrendite (RoS) festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2025 erzielt wurden.

KOMPONENTE 1: NETTO-CASHFLOW IM KONZERNBEREICH AUTOMOBILE

Mrd. €	2025
Maximalwert (175%)	5,6
Zielwert 100%-Niveau	3,5
Schwellenwert (0%)	2,5
Ist-Wert	6,4
Zielerreichung (in %)	175

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

%	2025
Maximalwert (175%)	8,8
Zielwert 100%-Niveau	5,8
Schwellenwert (50%)	3,8
Ist-Wert	2,8
Zielerreichung (in %)	0

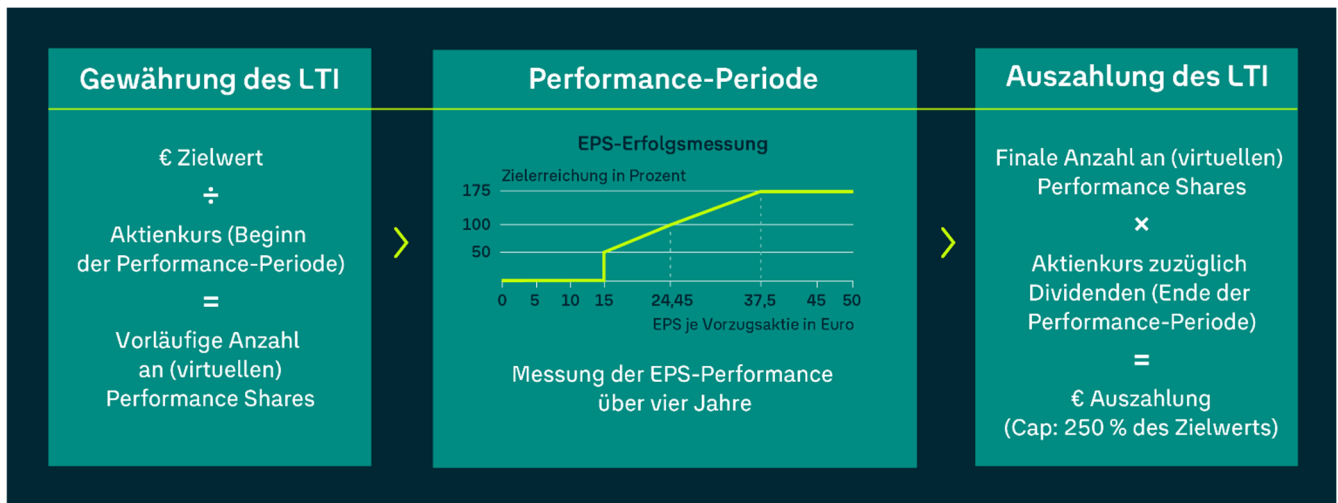
Jahresbonus – ESG-Faktor

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 von der ihm eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, für das Teilziel Soziales allein den Diversity-Index heranzuziehen und den Stimmungsindex als ESG-Kriterium auszusetzen. Der Stimmungsindex wird ab dem Geschäftsjahr 2026 durch den Engagement-Index abgelöst. Der Engagement-Index wird ab dem Geschäftsjahr 2026 neben dem Diversity-Index als Teilziel Soziales des ESG-Faktors im Rahmen des Jahresbonus herangezogen. Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Diversity-Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2025 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. Mit dem Diversity-Index wird weltweit die Entwicklung des Frauenanteils im Management sowie der Internationalisierungsgrad im Top-Management erhoben. Die Kennzahl setzt Anreize für eine vorbildliche Führungs- und Unternehmenskultur. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA bleiben Mitarbeitende von Tochtergesellschaften der Volkswagen AG in den USA sowie von deren Tochtergesellschaften außerhalb der USA sowie sonstige in den USA Beschäftigte hinsichtlich des Frauenanteils bei der Bemessung des Diversity-Index unberücksichtigt. Hinsichtlich der Internationalisierung im Top-Management bleiben Mitarbeitende von Tochtergesellschaften der Volkswagen AG in den USA sowie sonstige in den USA Beschäftigte unberücksichtigt. 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 2025 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. Der ESG-Faktor für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich auf insgesamt 1,30.

	UMWELT		SOZIALES	
	Dekarbonisierungsindex		Diversity-Index	
in t CO ₂ e/Fahrzeug	2025	in Punkten	2025	
Maximalwert	47,5	Maximalwert	158,0	
Zielwert 100%-Niveau	48,5	Zielwert 100%-Niveau	154,0	
Mindestwert	50,5	Mindestwert	150,0	
Ist-Wert	46,3	Ist-Wert	168,0	
Zielerreichung (Faktor)	1,30	Zielerreichung (Faktor)	1,30	

Die im Vergütungssystem zugrunde gelegten ESG-Faktoren sind im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2025 beschrieben. Sie zählen zu den strategischen, nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und sind den als wesentlich identifizierten Themen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse des Volkswagen Konzerns zugeordnet.

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



Die Darstellung bezieht sich auf den LTI mit der Performance-Periode 2025 – 2027 beziehungsweise 2025 – 2028. Der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte und in diesem Vergütungsbericht als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesene LTI mit der Performance-Periode 2021 – 2024 beziehungsweise 2022 – 2024 hatte einen Maximalwert für die EPS-Erfolgsmessung von 150%, und der Auszahlungsbetrag war auf 200% des Zielbetrags begrenzt.

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 wurden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder galt – bis zu einer etwaigen Vertragsverlängerung – eine dreijährige Performance-Periode. Für die Beschreibung der gewährten und geschuldeten Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder aus dem Performance-Share-Plan bedeutet das:

- > Im Geschäftsjahr 2025 hatte kein aktives Mitglied des Vorstands einen dreijährigen Performance-Share-Plan. Nur der bereits im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Herr Duesmann hatte aufgrund seines noch bis zum 31. März 2025 fortlaufenden Dienstvertrags einen anteiligen Performance-Share-Plan mit dreijähriger Performance-Periode.
- > Die Bestellung des Vorstandsmitglieds Herrn Kilian wurde im Geschäftsjahr 2021 verlängert. Der Performance-Share-Plan hatte daher im Geschäftsjahr 2021 zeitanteilig eine dreijährige und eine vierjährige Performance-Periode. Herr Kilian erhielt im Geschäftsjahr 2025 eine Auszahlung aus dem anteiligen vierjährigen Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2021 - 2024, über die in diesem Vergütungsbericht als gewährte Vergütung berichtet wird. Über den Anteil des Performance-Share-Plans mit der dreijährigen Performance-Periode 2021 - 2023 wurde bereits im Vergütungsbericht 2024 berichtet.
- > Die Bestellung des Vorstandsvorsitzenden Herrn Blume wurde im Geschäftsjahr 2022 verlängert. Der Performance-Share-Plan hatte daher im Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig eine dreijährige und eine vierjährige Performance-Periode. Herr Blume erhielt im Geschäftsjahr 2025 eine Auszahlung aus dem anteiligen dreijährigen Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2022 - 2024, über die in diesem Vergütungsbericht als gewährte Vergütung berichtet wird.
- > Die Vorstandsmitglieder Herr Antlitz und Herr Schmall-von Westerholt hatten bereits im Geschäftsjahr 2021 einen Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode, der im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kam. Über diesen Performance-Share-Plan wird im Vergütungsbericht 2025 als gewährte Vergütung berichtet.
- > Die übrigen aktiven Vorstandsmitglieder erhielten im Geschäftsjahr 2025 noch keine Auszahlung aus dem Performance-Share-Plan, sodass insofern keine gewährte Vergütung zu berichten ist.

ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES

	Performance- Periode 2021 - 2024	Performance- Periode 2022 - 2024	Performance- Periode 2022 - 2025	Performance- Periode 2023 - 2026	Performance- Periode 2024 - 2027	Performance- Periode 2025 - 2028
€	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	-	6.828	7.264	22.393	26.617	35.065
Arno Antlitz	9.052	-	10.242	18.977	22.557	29.716
Ralf Brandstätter	-	-	10.242	18.977	22.557	29.716
Gernot Döllner	-	-	-	6.326	22.557	29.716
Manfred Döss	-	-	7.041	14.233	16.918	22.287
Gunnar Kilian	727	-	10.242	18.977	22.557	29.716
Thomas Schäfer	-	-	5.121	18.977	22.557	29.716
Thomas Schmall-von Westerholt	12.069	-	10.242	18.977	22.557	29.716
Hauke Stars	-	-	9.388	18.977	22.557	29.716
Summe	21.848	6.828	69.782	156.814	201.434	265.364

EPS-Werte

Die folgenden Übersichten zeigen, welchen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2021 - 2024 und den Performance-Share-Plan 2022 - 2024 festgelegt hat, die jeweils im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kamen, und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent erzielt wurden.

PERFORMANCE-PERIODE 2021 - 2024

€	2021	2022	2023	2024
Maximalwert (150 %)	30,0	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0	20,0
Mindestwert (50 %)	10,0	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	29,65	29,69	31,85	21,42
Zielerreichung (in %)	148	148	150	107

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2024

€	2022	2023	2024
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	29,69	31,85	21,42
Zielerreichung (in %)	148	150	107

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2022 - 2025, 2023 - 2025 beziehungsweise 2023 - 2026, 2024 - 2026 beziehungsweise 2024 - 2027 und 2025 - 2027 beziehungsweise 2025 - 2028 festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2025 bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2022 - 2025, 2023 - 2025 beziehungsweise 2023 - 2026, 2024 - 2026 beziehungsweise 2024 - 2027 und 2025 - 2027 beziehungsweise 2025 - 2028 waren im Geschäftsjahr 2025 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2025 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2025

€	2022	2023	2024	2025
Maximalwert (150 %)	30	30	30	30
Zielwert 100%-Niveau	20	20	20	20
Mindestwert (50 %)	10	10	10	10
Ist-Wert	29,69	31,85	21,42	13,35
Zielerreichung (in %)	148	150	107	67

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2025

€	2023	2024	2025
Maximalwert (175 %)	40,5	40,5	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0	27,0	27,0
Mindestwert (50 %)	18,0	18,0	18,0
Ist-Wert	31,85	21,42	13,35
Zielerreichung (in %)	127	69	0

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2026

€	2023	2024	2025
Maximalwert (175 %)	40,5	40,5	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0	27,0	27,0
Mindestwert (50 %)	18,0	18,0	18,0
Ist-Wert	31,85	21,42	13,35
Zielerreichung (in %)	127	69	0

PERFORMANCE-PERIODE 2024 - 2026

€	2024	2025
Maximalwert (175 %)	40,5	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0	27,0
Mindestwert (50 %)	18,0	18,0
Ist-Wert	21,42	13,35
Zielerreichung (in %)	69	0

PERFORMANCE-PERIODE 2024 - 2027

€	2024	2025
Maximalwert (175 %)	40,5	40,5
Zielwert 100%-Niveau	27,0	27,0
Mindestwert (50 %)	18,0	18,0
Ist-Wert	21,42	13,35
Zielerreichung (in %)	69	0

PERFORMANCE-PERIODE 2025 - 2027

€	2025
Maximalwert (175 %)	37,5
Zielwert 100%-Niveau	24,45
Mindestwert (50 %)	15
Ist-Wert	13,35
Zielerreichung (in %)	0

PERFORMANCE-PERIODE 2025 - 2028

€	2025
Maximalwert (175 %)	37,5
Zielwert 100%-Niveau	24,45
Mindestwert (50 %)	15
Ist-Wert	13,35
Zielerreichung (in %)	0

Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2021 – 2024 sowie die Performance-Periode 2022 – 2024 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

	PERFORMANCE- PERIODE
	2021 - 2024
Anfangs-Referenzkurs	149,14
Schluss-Referenzkurs	84,13
Dividendenäquivalent	
2021	4,86
2022	7,56
2023	27,82
2024	9,06

	PERFORMANCE- PERIODE
	2022 - 2024
Anfangs-Referenzkurs	175,75
Schluss-Referenzkurs	84,13
Dividendenäquivalent	
2022	7,56
2023	27,82
2024	9,06

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der jeweiligen Performance-Perioden 2022 - 2025, 2023 - 2025 beziehungsweise 2023 - 2026, 2024 - 2026 beziehungsweise 2024 - 2027 und 2025 - 2027 beziehungsweise 2025 - 2028 den Anfangs-Referenzkurs, den Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent.

	PERFORMANCE-PERIODE						
	2022 - 2025	2023 - 2025	2023 - 2026	2024 - 2026	2024 - 2027	2025 - 2027	2025 - 2028
Anfangs-Referenzkurs	175,75	131,74	131,74	110,83	110,83	84,13	84,13
Schluss-Referenzkurs	101,70 ¹	101,70 ¹	- ¹	- ¹	- ¹	- ¹	- ¹
Dividendenäquivalent							
2022	7,56	-	-	-	-	-	-
2023	27,82	27,82	27,82	-	-	-	-
2024	9,06	9,06	9,06	9,06	9,06	-	-
2025	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36	6,36

¹ Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Im Geschäftsjahr 2025 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Die Volkswagen AG gewährte Herrn Blume vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG im Umfang von 50%. Davon abweichend gewährte die Volkswagen AG Herrn Blume die Nebenleistungspauschale eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe. Herr Blume war bis zum 31. Dezember 2025 zugleich Vorstandsvorsitzender der Porsche AG. Vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 gewährte die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2025 ist Herr Blume als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands der Porsche AG ausgeschieden. Ab dem 1. Januar 2026 gewährt die Volkswagen AG Herrn Blume 100% der Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG. 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 dritte und letzte Tranche kam im Geschäftsjahr 2025 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.

Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

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 Bestellungszeit, 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.

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

PENSIONEN DES VORSTANDS 2025 NACH IAS 19

€	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2025
Oliver Blume	5.142.577,00	669.058,00
Arno Antlitz	2.817.565,00	607.886,00
Ralf Brandstätter	2.332.471,00	605.344,00
Gernot Döllner	1.354.798,00	624.971,00
Manfred Döss	1.541.443,00	450.000,00
Gunnar Kilian	-	309.824,32
Thomas Schäfer	2.068.185,00	610.803,00
Thomas Schmall-von Westerholt	3.162.783,00	606.464,00
Hauke Stars	2.312.644,00	625.710,00
Summe	20.732.466,00	5.110.060,32

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 Tarifbeschäftigten 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 2025 nicht weiter geändert. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe der Regelungen, die auch für die Tarifbeschäftigten 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 2025 die bisher verdienten Pensionen aus, unterteilt in den Barwert und den von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2025 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2025 ist Herr Kilian aus dem Vorstand der Volkswagen AG ausgeschieden. Herr Kilian war ursprünglich bis zum Ablauf des 9. Dezember 2026 zum Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG bestellt. Herr Kilian hat sein Vorstandsamt im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat zum Ablauf des 4. Juli 2025 niedergelegt. Anlässlich der Beendigung des Vorstandsamts hat die Volkswagen AG mit Herrn Kilian eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen. Gegenstand dieser Vereinbarung ist unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zu seinem regulären Beendigungszeitpunkt, also bis zum Ablauf des 9. Dezember 2026. Während der Dauer des fortlaufenden Dienstvertrags erhält Herr Kilian weiterhin die vertraglich vereinbarte Vergütung von der Volkswagen AG einschließlich vertraglich vereinbarter Nebenleistungen. 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 Kilian steht der Volkswagen AG bis zur Beendigung des Dienstvertrags ohne zusätzliche Vergütung als Berater zur Verfügung. Er erhält von der Volkswagen AG keine Abfindung im Sinne einer Einmalzahlung zur Abgeltung künftiger Vergütungsansprüche.

Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 hat die Volkswagen AG keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (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 2015 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern der Anfang des Jahres 2026 für das Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Jahresbonus zu der im Geschäftsjahr 2025 gewährten Vergütung.

	MURAT AKSEL	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	-	0,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	0,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 - 2024)	2.229.615,30	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.229.615,30	100,0

	KARLHEINZ BLESSING	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	189.505,92	93,5
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	13.200,00	6,5
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 - 2024)	-	0,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	202.705,92	100,0

	HERBERT DIESS	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	126.075,20	1,6
Grundgehalt	2.119.565,25	26,7
Nebenleistungen	153.987,00	1,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	3.258.049,32	41,1
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 - 2024)	2.274.581,21	28,7
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	7.932.257,98	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.078.773,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	9.011.030,98	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x

	MARKUS DUESMANN ¹	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	375.000,00	14,2
Nebenleistungen	47.591,00	1,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	429.000,00	16,3
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2022 – 2024)	1.780.051,65	67,6
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.631.642,65	100,0
Versorgungsaufwendungen	167.126,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.798.768,65	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x

1 Mit Herrn Duesmann ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr, beginnend ab dem 1. April 2025, vereinbart. Er erhält für die Einhaltung dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 187.500,00 € brutto. Für das Geschäftsjahr 2025 hat Herr Duesmann danach eine Karenzentschädigung in Höhe von insgesamt 1.687.500,00 € brutto erhalten.

	FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	794.400,00	98,9
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	8.629,50	1,1
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	803.029,50	100,0

	JOCHEM HEIZMANN	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	904.337,28	99,3
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	6.777,00	0,7
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	911.114,28	100,0

	CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	111.847,80	80,6
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	26.886,00	19,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfürige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	138.733,80	100,0

	GUNNAR KILIAN¹	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt ²	739.726,03	47,4
Nebenleistungen	90.066,00	5,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	846.246,58	54,2
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	66.261,70	4,2
Entlassungsentschädigungen	-	-
Abzugsbetrag Vergütungsverzicht (ab 5. Juli 2025) ²	- 181.745,77	- 11,6
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.560.554,53	100,0
Versorgungsaufwendungen	301.450,68	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.862.005,22	x
Maximalvergütung	4.191.780,82	x

1 Herr Kilian war bis zum Ablauf des 4. Juli 2025 Mitglied des Vorstands. Die Tabelle zeigt die gewährte Vergütung, die auf den Zeitraum ab dem 5. Juli 2025 entfällt.

2 Im Geschäftsjahr 2025 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder auf einen Betrag in Höhe von 11 % ihrer individuellen Brutto-Barvergütung, bestehend aus der Summe des Bruttogrundgehalts 2025, dem Bruttoauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 2025 sowie dem Bruttoauszahlungsbetrag des im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Performance-Share-Plan, verzichtet. Für Herrn Kilian gilt der Verzicht auch nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand fort. Der so ermittelte Betrag wird rechnerisch vom Jahresbonus abgezogen, jedoch maximal in Höhe des Jahresbonus.

	MATTHIAS MÜLLER	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	1.266.360,48	99,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	12.319,00	1,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.278.679,48	100,0

	ANDREAS RENSCHLER	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	364.190,10	96,6
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	12.969,00	3,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	377.159,10	100,0

	RUPERT STADLER	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	9.672,00	100,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	9.672,00	100,0

	HILTRUD DOROTHEA WERNER	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2022 – 2024)	148.241,21	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	148.241,21	100,0

	FRANK WITTER	
	2025	
	€	%
Pensionszahlungen	496.765,56	98,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	10.081,50	2,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2024)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	506.847,06	100,0

Gewährte Gesamtvergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2016 und damit mehr als zehn Jahre vor der Erstellung dieses Vergütungsberichts beendet haben, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 11,7 Mio. € gewährt und geschuldet. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 124,6 Mio. €.

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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2025, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

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 Beschäftigten 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 überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig – zuletzt Anfang 2025 – und passt sie gegebenenfalls an. Die Peer Group besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: BMW, Mercedes-Benz Group, Ford, General Motors, Stellantis, Nissan Motor Corporation, Toyota, BYD, Tesla (ohne Vorstandsvorsitzenden), 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 Peer Group enthält neben den globalen Automobilherstellern auch Technologie- und Dienstleistungsunternehmen, speziell aus den Segmenten Batterie/Elektro, IT/Software und Mobilitätsdienstleistungen. 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 %	2025 gegenüber 2024	2024 gegenüber 2023	2023 gegenüber 2022	2022 gegenüber 2021	2021 gegenüber 2020
Vorstandsvergütung¹					
Oliver Blume	-31,4%	+5,4%	+36,1%	+49,1%	+74,8%
Arno Antlitz	+52,5%	-9,5%	-3,5%	+28,8%	-
Ralf Brandstätter	+2,7%	-11,4%	+3,8%	-	-
Gernot Döllner	+2,4%	+164,9%	-	-	-
Manfred Döss	+2,2%	-9,6%	+5,3%	-	-
Gunnar Kilian	-39,9%	+5,1%	-1,6%	+6,6%	+128,3%
Thomas Schäfer	+2,3%	-9,6%	+92,9%	-	-
Thomas Schmall-von Westerholt	+69,3%	-9,6%	-3,5%	-3,4%	-
Hauke Stars	+2,3%	-9,5%	+5,2%	-	-
Murat Aksel	-	-	-	-	-
Karlheinz Blessing	+3,1%	-90,7%	-30,2%	+346,3%	-83,0%
Herbert Diess	-19,1%	-14,8%	+12,5%	+19,0%	+40,1%
Markus Duesmann	-29,5%	+19,8%	+33,4%	-3,5%	-56,6%
Francisco Javier Garcia Sanz	+0,8%	+1,0%	-59,2%	+56,5%	-43,8%
Jochem Heizmann	+10,8%	+2,0%	-5,7%	-31,4%	-50,7%
Christine Hohmann-Dennhardt	-1,5%	-5,1%	+2,7%	+2,0%	+2,7%
Matthias Müller	-0,7%	-34,4%	-72,6%	+408,4%	-71,4%
Andreas Renschler	-0,8%	-73,5%	-74,3%	-0,5%	-0,2%
Rupert Stadler	+15,0%	-63,8%	+2.853,9%	-99,8%	-73,7%
Hiltrud Dorothea Werner	-94,5%	+41,8%	-37,6%	-46,0%	+6,6%
Frank Witter	-72,6%	-22,7%	-27,2%	+22,2%	-34,5%
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	+46,1%	-17,8%	-50,0%	+208,8%	-36,2%
Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns	-53,5%	-15,4%	+2,1%	+14,8%	+99,2%
Operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns	-52,5%	-15,7%	-8,9%	+2,6%	+79,1%
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	-44,3%	-30,6%	+13,1%	+2,6%	+74,8%
Belegschaft					
Beschäftigte der Volkswagen AG	-5,4%	+2,9%	-14,6%	+26,9%	+9,2%

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

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

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 Vergütungsbestandteilen.

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 Ausschussvergütung. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Eine auf die Vergütung 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 wahrnehmen kann. Auch die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt diesen Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung. Die Beschränkung setzt für die Aufsichtsratsmitglieder einen Anreiz, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung des Vorstands angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Entwicklung operativer Kennziffern zu orientieren.

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

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.

Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde wie im Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025“ dieses Vergütungsberichts erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2025 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

€ (%)	TÄTIGKEIT IN DEN			GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERN- MANDATEN
	FESTE VERGÜTUNG	AUSSCHÜSSEN	SITZUNGSGELDER		
	2025	2025	2025	2025	2025
Hans Dieter Pötsch	510.000,00 (71,7%)	186.986,30 (26,3%)	14.000,00 (2,0%)	710.986,30	679.000,00
Jörg Hofmann (bis 8. März 2025) ¹	62.410,96 (72,5%)	20.650,68 (24,0%)	3.000,00 (3,5%)	86.061,64	-
Christiane Benner (seit 9. März 2025) ¹	277.589,04 (73,7%)	90.308,22 (24,0%)	9.000,00 (2,4%)	376.897,26	-
Hessa Sultan Al Jaber	170.000,00 (96,0%)	- (0,0%)	7.000,00 (4,0%)	177.000,00	-
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud (bis 16. Mai 2025)	63.342,47 (53,1%)	55.890,41 (46,9%)	- (0,0%)	119.232,88	-
Mohammed Saif Al-Sowaidi (seit 16. Mai 2025)	107.123,29 (95,5%)	- (0,0%)	5.000,00 (4,5%)	112.123,29	-
Rita Beck ¹	170.000,00 (65,9%)	75.000,00 (29,1%)	13.000,00 (5,0%)	258.000,00	116.250,00
Harald Buck ¹	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	257.521,00
Matías Carnero Sojo ³	-	-	-	-	-
Daniela Cavallo ¹	170.000,00 (45,6%)	187.500,00 (50,3%)	15.000,00 (4,0%)	372.500,00	106.000,00
Julia Willie Hamburg ²	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	-
Marianne Heiß (bis 4. Juli 2025)	86.164,38 (66,7%)	38.013,70 (29,4%)	5.000,00 (3,9%)	129.178,08	75.000,00
Arno Homburg ¹	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	-
Günther Horvath	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	-
Olaf Lies (seit 20. Mai 2025) ²	105.260,27 (67,0%)	44.794,52 (28,5%)	7.000,00 (4,5%)	157.054,79	-
Daniela Nowak ¹	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	-
Hans Michel Piëch	170.000,00 (65,9%)	75.000,00 (29,1%)	13.000,00 (5,0%)	258.000,00	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
Gerardo Scarpino ¹	170.000,00 (50,7%)	150.000,00 (44,8%)	15.000,00 (4,5%)	335.000,00	4.000,00
Karina Schnur ¹	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	178.000,00	232.750,00
Conny Schönhardt ¹	170.000,00 (66,4%)	75.000,00 (29,3%)	11.000,00 (4,3%)	256.000,00	139.000,00
Stephan Weil (bis 20. Mai 2025) ²	65.205,48 (65,2%)	28.767,12 (28,8%)	6.000,00 (6,0%)	99.972,60	-
Susanne Wiegand (seit 5. Juli 2025)	83.835,62 (51,2%)	73.972,60 (45,2%)	6.000,00 (3,7%)	163.808,22	-
Summe	3.740.931,51	1.251.883,56	201.000,00	5.193.815,07	2.614.021,00

1 Diese Arbeitnehmervertreter 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 2025.

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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2025, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

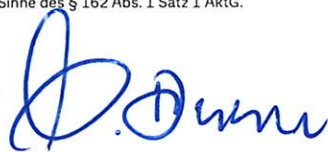
Jährliche Veränderung in %	2025 gegenüber 2024	2024 gegenüber 2023	2023 gegenüber 2022	2022 gegenüber 2021	2021 gegenüber 2020
Aufsichtsratsvergütung¹					
Hans Dieter Pötsch	+ 2,2%	+ 7,8%	+ 35,3%	+ 2,0%	+ 1,5%
Jörg Hofmann (bis 8. März 2025)	- 81,9%	+ 1,5%	+ 49,8%	+ 7,6%	- 3,0%
Christiane Benner (seit 9. März 2025)	-	-	-	-	-
Hessa Sultan Al Jaber	- 1,1%	+ 1,1%	+ 59,5%	+ 4,7%	- 2,8%
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud (bis 16. Mai 2025)	- 63,9%	+ 0,3%	+ 189,2%	-	-
Mohammed Saif Al-Sowaidi (seit 16. Mai 2025)	-	-	-	-	-
Rita Beck	+ 0,0%	-	-	-	-
Harald Buck	+ 4,2%	+ 0,2%	+ 105,4%	-	-
Matías Carnero Sojo	-	-	-	-	-
Daniela Cavallo	- 1,8%	+ 5,0%	+ 23,9%	+ 67,9%	-
Julia Willie Hamburg	- 1,1%	+ 2,3%	+ 965,3%	-	-
Marianne Heiß (bis 4. Juli 2025)	- 38,9%	+ 0,9%	+ 35,7%	- 0,7%	+ 2,6%
Arno Homburg	- 1,1%	+ 1,7%	+ 136,5%	-	-
Günther Horvath	- 0,6%	+ 19,7%	-	-	-
Olaf Lies (seit 20. Mai 2025)	-	-	-	-	-
Daniela Nowak	- 1,1%	+ 1,1%	+ 137,9%	-	-
Hans Michel Piëch	- 1,6%	+ 1,4%	+ 33,1%	+ 5,4%	+ 13,5%
Ferdinand Oliver Porsche	-	-	+ 37,6%	- 6,8%	+ 3,1%
Wolfgang Porsche	- 0,7%	+ 0,7%	+ 55,0%	- 2,3%	+ 8,9%
Gerardo Scarpino	- 2,9%	+ 50,0%	-	-	-
Karina Schnur	- 0,4%	+ 56,3%	-	-	-
Conny Schönhardt	+ 16,8%	+ 32,1%	+ 51,5%	+ 4,3%	- 3,0%
Stephan Weil (bis 20. Mai 2025)	- 61,8%	+ 1,2%	+ 40,0%	+ 13,5%	- 4,1%
Susanne Wiegand (seit 5. Juli 2025)	-	-	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	+ 46,1%	- 17,8%	- 50,0%	+ 208,8%	- 36,2%
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	- 44,3%	- 30,6%	+ 13,1%	+ 2,6%	+ 74,8%
Belegschaft					
Beschäftigte der Volkswagen AG	- 5,4%	+ 2,9%	- 14,6%	+ 26,9%	+ 9,2%

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

Wolfsburg, 6. März 2026



Hans Dieter Pötsch



Oliver Blume



Arno Antlitz



Thomas Schäfer

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 2025 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 2025 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.

Hannover 6. März 2026

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Gaenslen
Wirtschaftsprüfer

Dr. Janze
Wirtschaftsprüfer