

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht enthält die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands. Darüber hinaus erläutern wir in diesem Kapitel die Grundzüge des neuen Vergütungssystems des Vorstands.

GRUNDSÄTZE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG beschließt das Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Präsidiums. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) um. Insbesondere ist die Vergütungsstruktur gemäß dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG; § 87 Abs. 1 AktG) auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG beschloss Anfang des Jahres 2017, das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2017 anzupassen. Das neue System zur Vergütung des Vorstands wurde durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 mit 80,96% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Durch die Anpassung, bei deren Ausarbeitung der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt wurde, wird eine Ausrichtung auf die neue Konzernstrategie „TOGETHER – Strategie 2025“ erreicht.

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

BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das neue Vergütungssystem und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung des Berichtsjahres ein.

Überblick über das neue Vergütungssystem

Das neue Vorstandsvergütungssystem setzt sich zusammen aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit. Durch die Anknüpfung des Performance-Share-Plans an die Unternehmensentwicklung der kommenden drei Jahre hat dieser eine mehrjährige und zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage, die sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung trägt. Der fixe Bestandteil schafft einen Verhaltensanreiz dahin, dass die Vorstandsmitglieder ihre Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns ausrichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Die variablen Bestandteile, die unter anderem vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Bei einer Zielerreichung von 100% der jeweils vereinbarten Ziele beträgt die jährliche Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands jeweils insgesamt 4.500.000€, dies entspricht einer Grundvergütung in Höhe von 1.350.000€, einem Zielbetrag für den Jahresbonus in Höhe von 1.350.000€ und einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe

von 1.800.000€. Die jährliche Zielvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich insgesamt auf 9.000.000€: 2.125.000€ Grundvergütung, 3.045.000€ Zielbetrag für den Jahresbonus, 3.830.000€ Zielbetrag für den Performance-Share-Plan.

Mit Herrn Blessing wurde vertraglich eine jährliche Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio.€ (Summe aus Grundvergütung und variabler Vergütung) vereinbart.

Fixe Vergütung

Die fixe/erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus Festvergütung und Nebenleistungen zusammen. Die Festvergütung enthält neben der Grundvergütung in unterschiedlichem Umfang auch die Vergütung für die Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften. Die Nebenleistungen resultieren aus der Gewährung von Sachbezügen. Dazu gehören insbesondere die Überlassung von Betriebsmitteln, zum Beispiel Dienstwagen, sowie die Übernahme von Versicherungsprämien. Steuern, die auf diese Sachbezüge entfallen, werden im Wesentlichen von der Volkswagen AG getragen.

Die Grundvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einem erfolgsabhängigen Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit (Komponente mit

langfristiger Anreizwirkung) und virtuellen Vorzugsaktien. Die Komponenten der variablen Vergütung tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen (Cap).

Jahresbonus

Der Jahresbonus orientiert sich am Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres. Er ist dabei jeweils zur Hälfte abhängig vom erreichten Operativen Ergebnis des Volkswagen Konzerns zuzüglich des anteiligen Operativen Ergebnisses der chinesischen Joint Ventures einerseits und von der erreichten operativen Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns andererseits. Die beiden Komponenten des Jahresbonus sind jeweils nur bei Überschreiten beziehungsweise Erreichen bestimmter Schwellenwerte zu zahlen.

Die Höhe des rechnerisch ermittelten Auszahlungsbetrags kann vom Aufsichtsrat sodann individuell unter Berücksichtigung des Erreichungsgrads der vom Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied einzeln vereinbarten individuellen Ziele sowie der Erfolge des Gesamtvorstands bei der Transformation der Belegschaft des Volkswagen Konzerns in neue Aufgabenfelder um bis zu 20% reduziert (Multiplikator 0,8) oder erhöht (Multiplikator 1,2) werden.

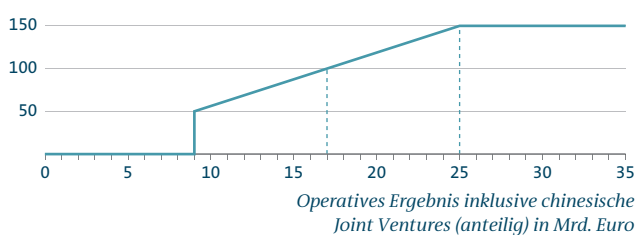
Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist auf 180% des Zielbetrags für den Jahresbonus begrenzt (Cap). Der Cap ergibt sich aus 150% maximaler finanzieller Zielerreichung und einem Leistungsfaktor von maximal 1,2.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS DES JAHRESBONUS

ZIELWERT	×	ZIELERREICHUNG	=	JAHRESBONUS
		Unternehmensbonus Operative KPIs (0 – 150% Zielerreichung)	×	Leistungsfaktor Multiplikator (0,8 – 1,2)
				Auszahlungsbetrag

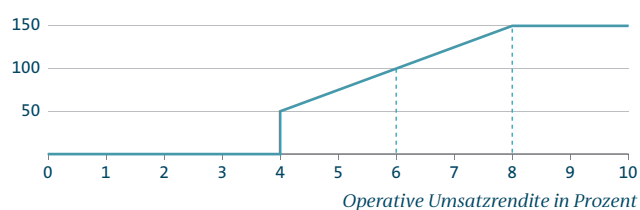
50 PROZENT KOMPONENTE 1

Zielerreichung in Prozent



50 PROZENT KOMPONENTE 2

Zielerreichung in Prozent



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

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

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

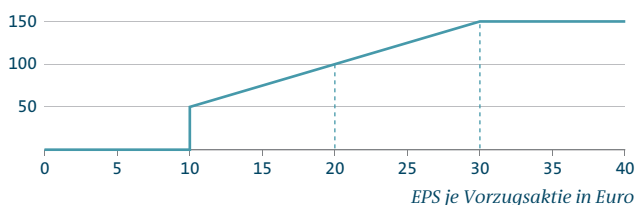
%	2017
Oberer Schwellenwert	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0
Ist-Wert	6,0
Zielerreichung (in %)	100

Performance-Share-Plan – Long Term Incentive (LTI)

Der LTI wird dem Vorstand in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans gewährt. Jede Performance-Periode des Performance-Share-Plans hat eine dreijährige Laufzeit. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LTI wird der jährliche Zielbetrag aus dem LTI auf Grundlage des Anfangs-Referenzkurses der Volkswagen Vorzugsaktie in Performance Shares der Volkswagen AG umgerechnet und dem jeweiligen Vorstandsmitglied als reine Rechengröße zugeteilt. Die Umwandlung erfolgt auf Basis des ungewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar eines Geschäftsjahres. Die endgültige Festschreibung der Anzahl der Performance Shares erfolgt jeweils zu einem Drittel am Ende eines jeden Jahres der dreijährigen Performance-Periode entsprechend dem Grad der Zielerreichung für das jährliche Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie (Earnings per Share/EPS je Vorzugsaktie in €). Voraussetzung dafür ist das Erreichen eines Schwellenwertes.

EPS-ERFOLGSMESSUNG

Zielerreichung in Prozent



PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019

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

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet dann ein Barausgleich statt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der finalen Anzahl an festgeschriebenen Performance Shares multipliziert mit dem Schluss-Referenzkurs, der sich am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividendenäquivalents für die betreffende Laufzeit ergibt. Der Schluss-Referenzkurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der dreijährigen Performance-Periode.

€	2017
Anfangs-Referenzkurs	127,84
Schluss-Referenzkurs	1 ¹
Dividendenäquivalent	2,06

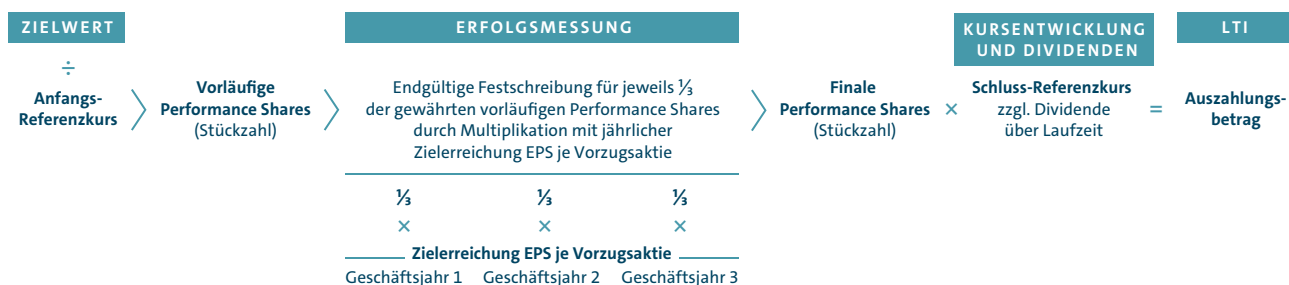
1. Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

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

Scheidet ein Mitglied des Vorstands beispielsweise vor der Auszahlung des Barausgleichs für die Performance Shares auf eigenen Wunsch ohne wichtigen Grund aus dem Unternehmen aus oder beginnt das Vorstandsmitglied bei einem Konkurrenzunternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis, verfallen die nicht ausgezahlten Performance Shares. Für Mitglieder des Vorstands, die zum 31. Dezember 2016 ihr Mandat innehatten, gilt diese Regelung erst von einer künftigen Wiederbestellung an. Frau Werner ist zum 1. Februar 2017 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans (2017 bis 2018) erhalten die Vorstandsmitglieder, die zum 31. Dezember 2016 Vorstandsmitglieder waren, Abschlagszahlungen in Höhe von 80% ihres Zielbetrags. Der Vorstandsvorsitzende erhält 100% seines Zielbetrags als Abschlagszahlung. Die beiden Abschlagszahlungen werden jeweils nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung. Der Vorstandsvorsitzende hat eine Option auf sofortige Abgeltung der Performance Shares zum Ende seines Dienstvertrages eingeräumt bekommen.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS AUS DEM PERFORMANCE-SHARE-PLAN



ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES

€	PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019	
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt
Matthias Müller	29.959	4.309.602
Karlheinz Blessing	14.080	2.025.408
Herbert Diess	14.080	2.048.640
Francisco Javier Garcia Sanz	14.080	1.890.944
Jochem Heizmann	14.080	2.031.040
Andreas Renschler	14.080	1.891.648
Rupert Stadler	14.080	2.025.408
Hiltrud Dorothea Werner	12.907	1.856.672
Frank Witter	14.080	2.025.408
Summe	141.426	20.104.770

€	Rückstellung zum 31.12.2017	Innerer Wert zum 31.12.2017	Gesamtergebnis 2017 aus Performance Shares
Matthias Müller	10.201.381	4.728.427	10.201.381
Karlheinz Blessing	5.202.356	2.222.245	5.202.356
Herbert Diess	3.673.623	2.222.245	3.673.623
Francisco Javier Garcia Sanz	5.405.211	2.222.245	5.405.211
Jochem Heizmann	4.102.990	2.222.245	4.102.990
Andreas Renschler	4.747.249	2.222.245	4.747.249
Rupert Stadler	4.698.709	2.222.245	4.698.709
Hiltrud Dorothea Werner	623.526	–	623.526
Frank Witter	5.128.707	2.222.245	5.128.707
Summe	43.783.751	20.284.141	43.783.751

Die Anzahl der Performance Shares umfasst die im Gewährungszeitpunkt des Performance-Share-Plans zugeteilten vorläufigen Performance Shares. Der Fair Value im Gewährungszeitpunkt wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt.

Die Rückstellung zum 31. Dezember 2017 bildet die Verpflichtung gegenüber den Vorstandsmitgliedern ab. Für ihre Ermittlung wurden neben den für die Performance-Periode 2017 bis 2019 festgeschriebenen beziehungsweise zugeteilten vorläufigen Performance Shares auch die für künftige Performance-Perioden erwarteten Performance Shares berücksichtigt. Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2017 ausgeschieden wären. In seine Ermittlung sind lediglich die am Bilanzstichtag unverfallbar erdienten Performance Shares eingeflossen. Der innere Wert wurde auf Basis des ungewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie) vor dem 31. Dezember 2017 unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode je Vorzugsaktie gezahlten Dividenden ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2017 aus Performance Shares“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2017 ausgewiesen.

Virtuelle Vorzugsaktien

Die auf dem Zurückbehalt der Vergütung des Jahres 2015 beruhenden virtuellen Vorzugsaktien sind bis zu ihrer Auszahlung im Jahr 2019 Bestandteil der Vorstandsvergütung.

Gesamtvergütungs-Cap

Über die Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance-Share-Plan) für ein Geschäftsjahr für den Vorsitzenden des Vorstands 10.000.000€ und für das jeweilige Mitglied des Vorstands 5.500.000€ nicht übersteigen. Im Falle eines Überschreitens des Gesamtbetrags werden die variablen Bestandteile proportional gekürzt.

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Die Höhe des Gesamtvergütungs-Cap sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Sonstige Vereinbarungen

Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands, die ab dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, besteht im Krankheitsfall Anspruch auf eine sechs- bis zwölfmonatige Fortzahlung der normalen Bezüge. Zuvor abgeschlossene Verträge gewähren eine sechsmonatige Fortzahlung. Bei Dienstunfähigkeit besteht Anspruch auf das Ruhegehalt.

Hinterbliebene erhalten 66⅔% Witwenrente beziehungsweise 20% Waisengeld bezogen auf das Ruhegehalt des ehemaligen Vorstandsmitglieds. Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands, deren erste Amtszeit nach dem 1. April 2015 begonnen hat, besteht – nach den Grundsätzen der auch für die Tarifmitarbeiter der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung – Anspruch auf 60% Witwenrente beziehungsweise 10% Waisengeld für eine Halbwaise und 20% für eine Vollwaise bezogen auf das Ruhegehalt des ehemaligen Vorstandsmitglieds.

LEISTUNGEN AUF BASIS VIRTUELLER VORZUGSAKTIEEN AUS DEM ZURÜCKBEHALT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2015

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG hat in seiner Sitzung am 22. April 2016 das Angebot der Mitglieder des Vorstands angenommen, für die im Zeitpunkt des Beschlusses aktiven Vorstandsmitglieder einen Anteil von 30 % der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 zurückzubehalten und unter den Vorbehalt der zukünftigen Aktienkursentwicklung zu stellen.

Dies wird erreicht, indem zunächst der zurückbehaltene Betrag auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der 30 Handelstage vor dem 22. April 2016 (Anfangs-Referenzkurs) in virtuelle Vorzugsaktien der Volkswagen AG mit einer dreijährigen Haltedauer umgewandelt und gleichzeitig ein Ziel-Referenzkurs definiert wird, der 125 % des Anfangs-Referenzkurses entspricht. Während der Haltedauer entfällt auf die virtuellen Vorzugsaktien ein Dividendenäquivalent in Höhe der auf echte Vorzugsaktien ausgeschütteten Dividenden. Die Rückwandlung und Auszahlung erfolgt entweder nach Ablauf der Haltedauer von drei Jahren oder im Falle des vorzeitigen Ausscheidens zum entsprechenden Zeitpunkt.

Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird der durchschnittliche Aktienkurs der 30 Handelstage vor dem letzten Tag der Haltedauer, also dem 22. April 2019, beziehungsweise dem Tag des Ausscheidens ermittelt (Schluss-Referenzkurs). Die Differenz zwischen dem Ziel-Referenzkurs und dem Anfangs-Referenzkurs wird vom Schluss-Referenzkurs in Abzug gebracht, und die während der Haltedauer auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie ausgeschütteten Dividenden (Dividendenäquivalent) werden dem Schluss-Referenzkurs hinzugerechnet. Der sich so ergebende Wert wird mit der Anzahl virtueller Vorzugsaktien multipliziert, um den Auszahlungsbetrag für jedes Vorstandsmitglied zu errechnen.

Hierdurch wird erreicht, dass – ohne Berücksichtigung der gegebenenfalls angefallenen Dividendenäquivalente – nur dann der zurückbehaltene Betrag zu 100 % zur Auszahlung kommt, sofern der Anfangs-Referenzkurs der Vorzugsaktie um mindestens 25 % gestiegen ist. Anderenfalls reduziert sich der Betrag entsprechend auf bis zu 0 €. Der Auszahlungsbetrag darf das Zweifache des ursprünglich zurückbehaltenen Betrags nicht überschreiten. Scheiden Vorstandsmitglieder vor Ablauf der Haltedauer aus ihrem Dienstverhältnis aus, wird der Auszahlungsbetrag bezogen auf den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses berechnet und ausbezahlt.

Die Anzahl der den damaligen Vorstandsmitgliedern am 22. April 2016 gewährten virtuellen Vorzugsaktien hat sich im Geschäftsjahr 2017 nicht geändert. Der Fair Value zum 31. Dezember 2017 wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt. Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2017 ausgeschieden wären. Der innere Wert wurde auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie) vor dem 31. Dezember 2017 unter Berücksichtigung des Anfangs-Referenzkurses und der Dividenden für die jeweiligen Geschäftsjahre ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2017 aus virtuellen Vorzugsaktien“ nach IFRS wird der Saldo aus dem Fair Value zum 31. Dezember 2017 und zum 31. Dezember 2016 ausgewiesen. Im „Gesamtergebnis 2016 aus virtuellen Vorzugsaktien“ nach IFRS wird der Saldo aus dem Zurückbehalt (nominal) aufgrund der Annahme der Erklärung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat am 22. April 2016 und der Erfassung des dazugehörigen Fair Value zum 31. Dezember 2016 ausgewiesen.

ANGABEN 2017 ZU DEN VIRTUELLEN VORZUGSAKTIEEN

€	Anzahl virtueller Vorzugsaktien	Rückstellung 31.12.2017	Rückstellung 31.12.2016	Innere Wert 31.12.2017	Innere Wert 31.12.2016	Gesamtergebnis 2017 aus virtuellen Vorzugsaktien	Gesamtergebnis 2016 aus virtuellen Vorzugsaktien ¹
Matthias Müller	10.583	1.462.126	1.046.032	1.520.036	1.058.194	416.094	-139.880
Herbert Diess	4.317	596.428	426.696	620.051	431.657	169.732	-57.024
Francisco Javier Garcia Sanz	8.633	1.192.718	853.293	1.239.958	863.214	339.425	-114.147
Jochem Heizmann	8.633	1.192.718	853.293	1.239.958	863.214	339.425	-114.147
Andreas Renschler	7.914	1.093.382	782.226	1.136.688	791.321	311.156	-104.594
Rupert Stadler	8.633	1.192.718	853.293	1.239.958	863.214	339.425	-114.147
Frank Witter	1.990	274.934	196.693	285.824	198.980	78.241	-26.356
Summe	50.703	7.005.022	5.011.525	7.282.472	5.069.793	1.993.496	-670.296

1 In 2016 Ertrag.

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB

€	2017			2016	
	Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Matthias Müller ¹	2.317.735	3.513.207	4.309.602	10.140.544	7.251.929
Karlheinz Blessing	1.610.515	1.557.579	2.025.408	5.193.502	3.334.940
Herbert Diess	1.428.104	1.557.579	2.048.640	5.034.323	3.226.587
Francisco Javier Garcia Sanz	1.560.686	1.557.579	1.890.944	5.009.209	3.215.679
Jochem Heizmann	1.551.145	1.557.579	2.031.040	5.139.764	3.155.508
Christine Hohmann-Dennhardt (01.01.2016 bis 31.01.2017) ^{2,3}	109.361	–	–	109.361	10.051.621
Andreas Renschler	1.576.037	1.557.579	1.891.648	5.025.264	3.223.705
Rupert Stadler	1.419.734	1.557.579	2.025.408	5.002.721	3.050.317
Hiltrud Dorothea Werner (seit 01.02.2017)	1.341.819	1.427.781	1.856.672	4.626.272	–
Frank Witter	1.421.980	1.557.579	2.025.408	5.004.967	3.037.327
Summe	14.337.116	15.844.041	20.104.770	50.285.927	39.547.612

1 Aus Sicht des Einzelabschlusses 2016 der Volkswagen AG beliefen sich die Gesamtbezüge auf 6.420.151 €.

2 Zur Kompensation von verloren gegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels erhielt Frau Hohmann-Dennhardt 6,3 Mio. € im Jahr 2016.

3 Enthält im Jahr 2016 Aufstockungsbetrag auf Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €; Festlegung der variablen Vergütung durch Aufhebungsvertrag.

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS DCGK

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Zufluss“ ausgewiesenen Werte entsprechen grundsätzlich den Auszahlungsbeträgen für das jeweilige Geschäftsjahr.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans (2017 bis 2018) erhalten die Vorstandsmitglieder, die zum 31. Dezember 2016 Vorstandsmitglieder waren, Abschlagszahlungen auf den Zielbetrag, die in den Tabellen gemäß DCGK als Zufluss für das Geschäftsjahr ausgewiesen werden, in dem der Performance-Share-Plan zugeteilt wurde.

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Gewährte Zuwendungen“ ausgewiesenen Werte basieren für den Jahresbonus auf dem 100%-Niveau der Zielwerte und für den Performance-Share-Plan auf dem beizulegenden Zeitwert (Fair Value) im Gewährungszeitpunkt. Da die Vorstandsmitglieder zu unterschiedlichen Zeitpunkten der neuen Vergütung zugestimmt haben, ergibt sich für jedes Vorstandsmitglied ein individueller Gewährungszeitpunkt und folglich ein unterschiedlicher beizulegender Zeitwert.

Die Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK, die den Zufluss ausweisen, enthalten keine Eintragungen für die virtuellen Vorzugsaktien aus dem Zurückbehalt für das Geschäftsjahr 2015, da im Geschäftsjahr 2017 keine Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder erfolgten. Weder war die Haltedauer von drei Jahren abgelaufen noch sind am Zurückbehalt beteiligte Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2017 ausgeschieden. Da die Leistungen auf Basis virtueller Vorzugsaktien erst nach Ende des Geschäftsjahres 2015 vereinbart wurden, erfolgt die Berücksichtigung der Auswirkungen dieser Vereinbarungen in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK, die die gewährten Zuwendungen ausweisen, in der Spalte für das Geschäftsjahr 2016. Der dort auszuweisende Korrekturbetrag ist die Differenz aus dem Fair Value der virtuellen Vorzugsaktien und dem Zurückbehalt im Zeitpunkt der Gewährung (22. April 2016).

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

MATTHIAS MÜLLER						
Vorsitzender des Vorstands						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	2.125.000	1.584.000	1.584.000	2.125.000	2.125.000	2.125.000
Nebenleistungen	192.735	178.651	178.651	192.735	192.735	192.735
Summe	2.317.735	1.762.651	1.762.651	2.317.735	2.317.735	2.317.735
Einjährige variable Vergütung	3.513.207	1.499.278	1.313.200	3.045.000	0	5.481.000
Mehrjährige variable Vergütung	3.830.000	3.990.000	6.352.610	4.309.602	0	7.660.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	3.830.000	–	–	4.309.602	0	7.660.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.335.000	3.283.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	2.655.000	3.375.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–305.390	–	–	–
Summe	9.660.942	7.251.929	9.428.461	9.672.337	2.317.735	15.458.735
Versorgungsaufwand	612.807	526.589	526.589	612.807	612.807	612.807
Gesamtvergütung	10.273.749	7.778.518	9.955.050	10.285.144	2.930.542	16.071.542

KARLHEINZ BLESSING						
Personal und Organisation						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.056.000	1.056.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	260.515	347.440	347.440	260.515	260.515	260.515
Summe	1.610.515	1.403.440	1.403.440	1.610.515	1.610.515	1.610.515
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.732.000	2.025.408	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	2.025.408	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Summe¹	4.608.094	3.334.940	4.628.240	4.985.923	3.760.515	7.640.515
Versorgungsaufwand	686.413	742.542	742.542	686.413	686.413	686.413
Gesamtvergütung	5.294.507	4.077.482	5.370.782	5.672.336	4.446.928	8.326.928

1. Der Minimum-Betrag 2017 enthält den Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €.

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

HERBERT DIESS						
Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.260.000	1.260.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	78.104	35.087	35.087	78.104	78.104	78.104
Summe	1.428.104	1.295.087	1.295.087	1.428.104	1.428.104	1.428.104
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.607.461	2.048.640	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	2.048.640	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–124.539	–	–	–
Summe	4.425.683	3.226.587	4.395.348	4.826.744	1.428.104	7.458.104
Versorgungsaufwand	814.654	699.856	699.856	814.654	814.654	814.654
Gesamtvergütung	5.240.337	3.926.443	5.095.204	5.641.398	2.242.758	8.272.758

FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ						
Beschaffung						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.079.009	1.079.009	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	210.686	205.170	205.170	210.686	210.686	210.686
Summe	1.560.686	1.284.179	1.284.179	1.560.686	1.560.686	1.560.686
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.482.839	1.890.944	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	1.890.944	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–249.161	–	–	–
Summe	4.558.265	3.215.679	4.259.818	4.801.630	1.560.686	7.590.686
Versorgungsaufwand	889.410	760.864	760.864	889.410	889.410	889.410
Gesamtvergütung	5.447.675	3.976.543	5.020.682	5.691.040	2.450.096	8.480.096

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

JOCHEM HEIZMANN						
China						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.351.278	1.102.017	1.102.017	1.351.278	1.351.278	1.351.278
Nebenleistungen	199.867	121.991	121.991	199.867	199.867	199.867
Summe	1.551.145	1.224.008	1.224.008	1.551.145	1.551.145	1.551.145
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.482.839	2.031.040	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	2.031.040	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–249.161	–	–	–
Summe	4.548.724	3.155.508	4.199.647	4.932.185	1.551.145	7.581.145
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	4.548.724	3.155.508	4.199.647	4.932.185	1.551.145	7.581.145

CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT						
Integrität und Recht						
Eintritt: 1. Januar 2016, Austritt: 31. Januar 2017						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung ¹	88.000	7.346.000	7.346.000	88.000	88.000	88.000
Nebenleistungen	21.361	261.621	261.621	21.361	21.361	21.361
Summe	109.361	7.607.621	7.607.621	109.361	109.361	109.361
Einjährige variable Vergütung	–	0	492.800	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	–	0	2.732.000	–	–	–
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	0	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	0	1.500.000	–	–	–
Sonstiges ²	–	2.444.000	–	–	–	–
Summe	109.361	10.051.621	10.832.421	109.361	109.361	109.361
Versorgungsaufwand	54.091	704.657	704.657	54.091	54.091	54.091
Gesamtvergütung	163.452	10.756.278	11.537.078	163.452	163.452	163.452

1. Das Vorjahr enthält eine Kompensation von verloren gegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels in Höhe von 6,3 Mio. €.

2. Enthält im Vorjahr Aufstockungsbetrag auf Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €; Festlegung der variablen Vergütung durch Aufhebungsvertrag.

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

ANDREAS RENSCHLER						
Nutzfahrzeuge						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.056.000	1.056.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	226.037	236.205	236.205	226.037	226.037	226.037
Summe	1.576.037	1.292.205	1.292.205	1.576.037	1.576.037	1.576.037
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.503.637	1.891.648	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	1.891.648	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–228.363	–	–	–
Summe	4.573.616	3.223.705	4.288.642	4.817.685	1.576.037	7.606.037
Versorgungsaufwand	5.361.551	4.660.006	4.660.006	5.361.551	5.361.551	5.361.551
Gesamtvergütung	9.935.167	7.883.711	8.948.648	10.179.236	6.937.588	12.967.588

RUPERT STADLER						
Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.056.000	1.056.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	69.734	62.817	62.817	69.734	69.734	69.734
Summe	1.419.734	1.118.817	1.118.817	1.419.734	1.419.734	1.419.734
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.482.839	2.025.408	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	2.025.408	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–249.161	–	–	–
Summe	4.417.313	3.050.317	4.094.456	4.795.142	1.419.734	7.449.734
Versorgungsaufwand	829.730	665.679	665.679	829.730	829.730	829.730
Gesamtvergütung	5.247.043	3.715.996	4.760.135	5.624.872	2.249.464	8.279.464

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

HILTRUD DOROTHEA WERNER						
Integrität und Recht						
Eintritt: 1. Februar 2017						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.237.500	–	–	1.237.500	1.237.500	1.237.500
Nebenleistungen	104.319	–	–	104.319	104.319	104.319
Summe	1.341.819	–	–	1.341.819	1.341.819	1.341.819
Einjährige variable Vergütung	1.427.781	–	–	1.237.500	0	2.227.500
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	1.856.672	0	3.300.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	–	–	–	1.856.672	0	3.300.000
Summe	2.769.600	–	–	4.435.991	1.341.819	6.869.319
Versorgungsaufwand	930.689	–	–	930.689	930.689	930.689
Gesamtvergütung	3.700.289	–	–	5.366.680	2.272.508	7.800.008

FRANK WITTER						
Finanzen und Controlling						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2017	2016	2016	2017	2017 (Minimum)	2017 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.056.000	1.056.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	71.980	49.827	49.827	71.980	71.980	71.980
Summe	1.421.980	1.105.827	1.105.827	1.421.980	1.421.980	1.421.980
Einjährige variable Vergütung	1.557.579	250.500	492.800	1.350.000	0	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.440.000	1.681.000	2.674.522	2.025.408	0	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.440.000	–	–	2.025.408	0	3.600.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	–	501.000	1.232.000	–	–	–
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	–	1.180.000	1.500.000	–	–	–
Virtuelle Aktien	–	–	–57.478	–	–	–
Summe	4.419.559	3.037.327	4.273.149	4.797.388	1.421.980	7.451.980
Versorgungsaufwand	692.743	587.216	587.216	692.743	692.743	692.743
Gesamtvergütung	5.112.302	3.624.543	4.860.365	5.490.131	2.114.723	8.144.723

LEISTUNGEN BEI REGULÄRER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt einschließlich einer Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt. Die zugesagten Leistungen werden mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt beziehungsweise zur Verfügung gestellt. Abweichend hiervon besteht für Herrn Renschler die Möglichkeit, sein Ruhegehalt nach Vollendung des 62. Lebensjahres zu beziehen.

Das Ruhegehalt ergibt sich aus einem Prozentsatz der Grundvergütung. Der individuelle Prozentsatz steigt, ausgehend von einem Prozentsatz von 50%, mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um zwei Prozentpunkte. Beim Vorstandsvorsitzenden ist eine Erhöhung um 4,5 Prozentpunkte zum 1. März 2017, 4,5 Prozentpunkte zum 1. März 2018 sowie 5,0 Prozentpunkte zum 1. März 2019 vorgesehen. In Einzelfällen werden Vordienstzeiten und erdiente Ruhegehälter angerechnet. Bei Herrn Renschler wurde abweichend von dieser Regelung bei Amtsantritt ein Ruhegehaltsanspruch von 62% der Grundvergütung angesetzt. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Höchstgrenze liegt bei 70%. Eine weitere Differenzierung dieser Leistungen nach erfolgsabhängigen Bestandteilen und Leistungen mit langfristiger Anreizwirkung erfolgt nicht. Die Herren Garcia Sanz und Heizmann haben zum Jahresende 2017 einen Ruhegehaltsanspruch von 70% ihrer Grundvergütung erreicht, bei den Herren Renschler und Stadler beläuft sich dieser Anspruch auf 66%. Für Herrn Müller wurde zum Jahresende 2017 ein Ruhegehaltsanspruch von 57,5% der Grundvergütung erreicht. Die Anhebung der Grundvergütung infolge des ab dem Geschäftsjahr 2017 geltenden neuen Vergütungssystems bleibt insofern für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer endgehaltsabhängigen Altzusage der betrieblichen Altersversorgung ohne Berücksichtigung.

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

Für künftige Vorstandsmitglieder mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage gilt zukünftig ein Beitragsprozentsatz von 40% der Grundvergütung. Der daraus resultierende Betrag wird auf das Versorgungskonto eingestellt.

Frau Hohmann-Dennhardt, Frau Werner sowie die Herren Blessing, Diess und Witter 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 50% der Grundvergütung zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe der Regelungen, die auch für Tarifmitarbeiter Anwendung finden – Bausteine einer grundsätzlich lebenslangen Rentenzahlung. Die jeweiligen Rentenbausteine sind bei Einbringung in den Volkswagen Pension Trust e.V. unmittelbar unverfallbar. Anstelle der lebenslangen Rentenzahlung kann eine Kapitalleistung wahlweise als Einmal- oder als Ratenzahlung zum Zeitpunkt des Renteneintritts – derzeit frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres – erfolgen. Die Volkswagen AG hat Pensionsansprüche von Herrn Witter aus seinen Vordienstzeiten übernommen, die jedoch nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden können.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betrugen am 31. Dezember 2017 für Mitglieder des Vorstands 125,4 (113,5) Mio. €. Der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 12,9 (11,7) Mio. € zugeführt. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen. Die nach handelsrechtlichen Vorschriften bewerteten Pensionsverpflichtungen betrugen 92,4 (77,2) Mio. €. Der Rückstellung wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 15,8 (7,0) Mio. € zugeführt. Die Dynamisierung der laufenden Renten erfolgt analog zur Dynamisierung des höchsten Tarifgehalts, sofern die Anwendung des § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nicht zu einer stärkeren Anhebung führt.

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen haben im vergangenen Jahr 19,9 (11,1) Mio. € beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften 19,9 (11,1) Mio. € erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 269,0 (270,0) Mio. € beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 214,9 (205,6) Mio. €.

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

Für Verträge mit Vorstandsmitgliedern für deren erste Amtszeit, die nach dem 5. August 2009 abgeschlossen wurden, gilt grundsätzlich: Die nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu gewährende Altersversorgung wird mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt.

LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Ansprüche bei nach dem 20. November 2009 abgeschlossenen Vorstandsverträgen entsprechend der Empfehlung aus Nummer 4.2.3 Abs. 4 des DCGK auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap). Für vor dem 20. November 2009 abgeschlossene Vorstandsverträge wird ab der dritten Amtszeit Bestandsschutz gewährt.

Für den Fall, dass die Tätigkeit aus einem von einem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstandsmitglied.

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

Weitergehende individuelle Angaben zu im Geschäftsjahr 2017 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands sind den Angaben 43 und 46 im Konzernanhang sowie den Angaben im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG zu entnehmen.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2017 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)

€	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember ¹
Matthias Müller	612.807 (526.589)	30.065.068 (27.254.749)
Karlheinz Blessing	686.413 (742.542)	1.623.275 (742.542)
Herbert Diess	814.654 (699.856)	2.169.255 (1.298.635)
Francisco Javier Garcia Sanz	889.410 (760.864)	22.544.823 (21.752.138)
Jochem Heizmann	–	19.254.055 (19.836.613)
Christine Hohmann-Dennhardt (1. Januar 2016 bis 31. Januar 2017)	54.091 (704.657)	– (704.657)
Andreas Renschler	5.361.551 (4.660.006)	16.278.653 (11.231.016)
Rupert Stadler	829.730 (665.679)	22.262.176 (21.530.818)
Hiltrud Dorothea Werner (seit 1. Februar 2017)	930.689 –	975.823 –
Frank Witter	692.743 (587.216)	10.214.190 (9.100.545)
Summe	10.872.088 (9.347.409)	125.387.318 (113.451.713)

1 Der Betrag ist in dem in der Bilanz enthaltenen Gesamtbetrag für leistungsorientierte Zusagen erfasst (siehe Anhangangabe 29 im Konzernabschluss).

BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Als Ergebnis seiner turnusmäßigen Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung schlug der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2017 eine Neugestaltung des Systems der Aufsichtsratsvergütung vor, das diese am 10. Mai 2017 mit 99,98% der abgegebenen Stimmen beschlossen hat. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG enthält nunmehr keine erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, sondern besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen. Dies entspricht der Entwicklung bei der Aufsichtsratsvergütung der im DAX notierten Unternehmen, deren Aufsichtsratsvergütung inzwischen überwiegend aus einer reinen Festvergütung besteht. Die Höhe der vorgeschlagenen Vergütungskomponenten ist auch im Vergleich mit anderen großen börsennotierten Unternehmen in Deutschland marktüblich und angemessen. Dies wurde von einem renommierten externen Vergütungsberater bestätigt, der den Aufsichtsrat bei der Neugestaltung des Systems zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unterstützt hat. Die Vergütung für Aufsichtsrats-tätigkeiten bei Tochterunternehmen besteht unverändert teilweise aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten.

Rückwirkend zum 1. Januar 2017 gilt für die Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG:

- › Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 100.000€.
- › Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 300.000€, sein Stellvertreter erhält eine Vergütung von 200.000€.

- › Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 50.000€ pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die Mitgliedschaften im Nominierungs- sowie im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG bleiben unberücksichtigt.
- › Die Ausschussvorsitzenden erhalten den doppelten, ihre Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der vorstehend aufgeführten Ausschussvergütung.
- › Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind.
- › Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.
- › Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrates und eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000€; bei mehreren Sitzungen am Tag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.
- › Die Vergütung und die Sitzungsgelder sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

Im Geschäftsjahr 2017 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 3.786.839 (5.396.565)€ erhalten. Auf die Tätigkeit im Aufsichtsrat entfielen davon 2.000.000€, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen 836.389€.

VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS

€	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SONSTIGES ¹	GESAMT	VERZICHT FÜR 2016	GESAMT
				2017		2016
Hans Dieter Pötsch	–	–	–	–	65.500	585.800
Jörg Hofmann ²	200.000	75.000	20.000	295.000	31.333	330.333
Hussain Ali Al-Abdulla	100.000	–	7.000	107.000	60.167	170.167
Hessa Sultan Al-Jaber	100.000	–	11.000	111.000	31.504	89.865
Bernd Althusmann ³ (seit 14.12.2017)	4.583	–	–	4.583	–	–
Birgit Dietze ²	100.000	50.000	13.000	163.000	47.807	143.252
Annika Falkengren	100.000	38.750	12.000	150.750	84.250	249.250
Hans-Peter Fischer ²	100.000	–	9.000	109.000	60.167	171.167
Uwe Fritsch ² (bis 10.05.2017)	35.972	17.986	9.000	62.958	70.629	214.990
Uwe Hück ²	100.000	–	80.500	180.500	60.167	234.667
Johan Järvklo ²	100.000	–	10.000	110.000	60.167	170.167
Ulrike Jakob ² (seit 10.05.2017)	64.028	–	4.000	68.028	–	–
Louise Kiesling	100.000	–	11.000	111.000	60.167	171.167
Olaf Lies ³ (bis 14.12.2017)	95.417	47.639	20.000	163.056	80.250	250.250
Peter Mosch ²	100.000	91.007	102.100	293.107	61.250	301.850
Bertina Murkovic ² (seit 10.05.2017)	64.028	32.014	6.000	102.042	–	–
Bernd Osterloh ²	100.000	98.021	28.000	226.021	19.250	251.250
Hans Michel Piëch	100.000	–	150.600	250.600	60.167	266.736
Ferdinand Oliver Porsche	100.000	150.000	147.100	397.100	54.333	417.933
Wolfgang Porsche	100.000	150.000	161.400	411.400	49.333	441.233
Athanasios Stimoniaris ² (seit 10.05.2017)	64.028	–	106.750	170.778	–	–
Stephan Weil ³	100.000	50.000	24.000	174.000	75.250	250.250
Stephan Wolf ² (bis 10.05.2017)	35.972	17.986	11.000	64.958	75.250	251.250
Thomas Zwiebler ² (bis 10.05.2017)	35.972	17.986	7.000	60.958	81.250	251.250
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	–	–	–	–	–	183.739
Summe	2.000.000	836.389	950.450	3.786.839	1.188.190	5.396.566

1 Sitzungsgelder, weitere Konzernmandate (erfolgsunabhängig: 257.000 €; erfolgsabhängig: 270.450 €).

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

3 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.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016 zeigt die Beträge, die sich nach dem alten System der Aufsichtsratsvergütung ergaben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben gegenüber dem Vorstand erklärt, auf denjenigen Teil ihrer Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 zu verzichten, der über den Betrag hinausgeht, der sich bei der Umsetzung der von der Hauptversammlung am 10. Mai 2017 rückwirkend zum 1. Januar 2017 beschlossenen Neugestaltung des Systems der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2016 ergeben hätte. Der Gesamtbetrag dieses Verzichts der Mitglieder des Aufsichtsrats für 2016 beläuft

sich auf 1.188.190 €. Herr Pötsch verzichtete zusätzlich auf einen Betrag von 115.700,00 € seiner variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 und vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2017. Hintergrund dieses Verzichts ist die im Zusammenhang mit dem Wechsel von Herrn Pötsch vom Vorstand in den Aufsichtsrat zum 8. Oktober 2015 getroffene Vereinbarung, die bis zum 31. Dezember 2017 erhaltenen Aufsichtsratsvergütungen auf seine Ausgleichszahlung für die für den Zeitraum vom 8. Oktober 2015 bis zum 31. Dezember 2017 an sich zustehende Vorstandsvergütung anzurechnen.