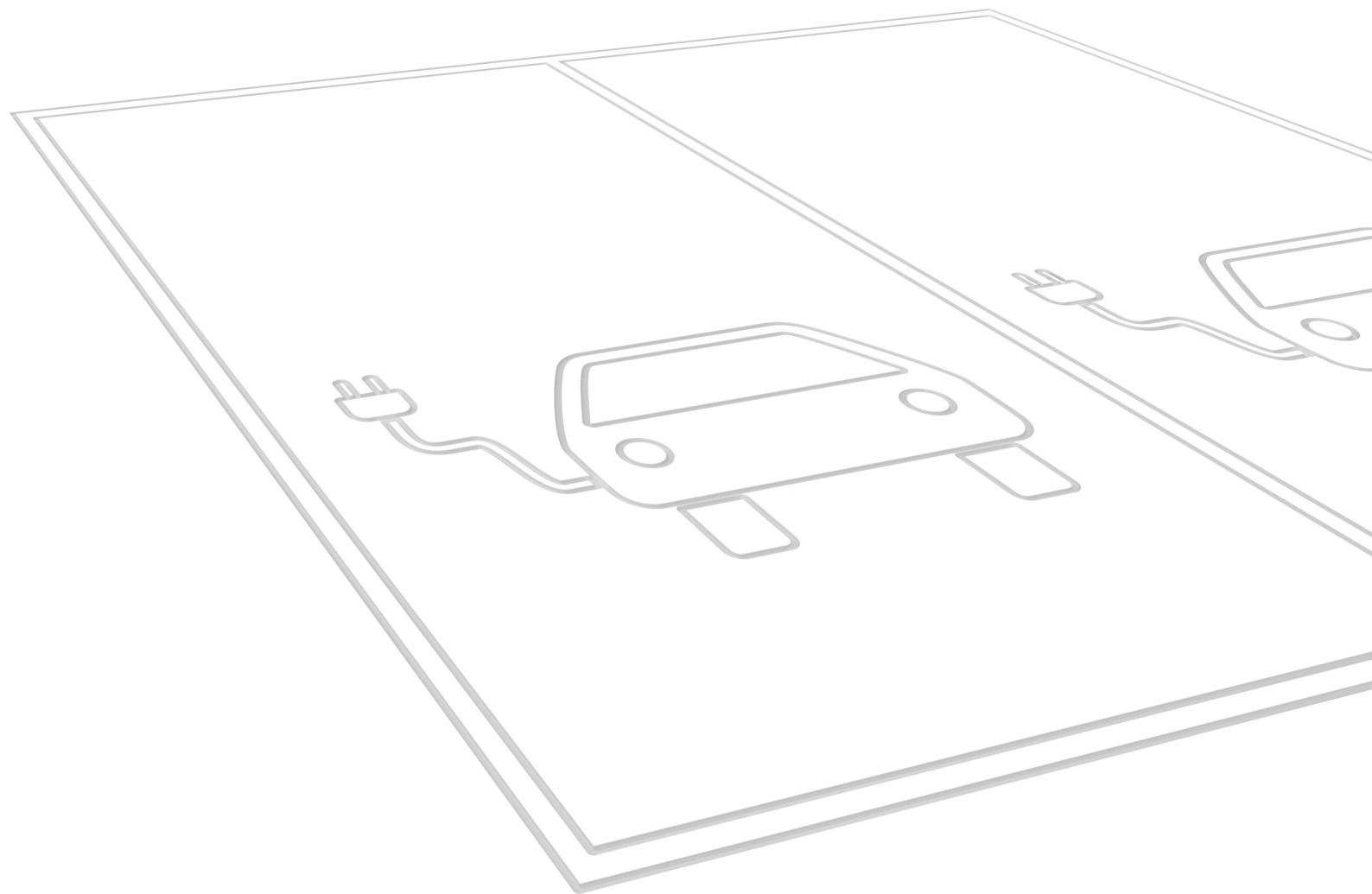




3

Corporate Governance

CORPORATE GOVERNANCE

- 53** Konzernklärung zur
Unternehmensführung
- 62** Mitglieder des Vorstands
- 63** Mitglieder des Aufsichtsrats
und Besetzung der Ausschüsse
- 66** Vergütungsbericht
(Teil des Konzernlageberichts)

Konzernerklärung zur Unternehmensführung

Nachfolgend werden die nach §§ 289f und 315d HGB sowie den Empfehlungen und Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex geforderten Inhalte der Konzernerklärung zur Unternehmensführung abgebildet.

DER DEUTSCHE CORPORATE GOVERNANCE KODEX – LEITLINIE FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Corporate Governance bildet den Ordnungsrahmen für die Führung und Kontrolle eines Unternehmens. Dazu gehören unter anderem seine Organisation und Werte sowie seine geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen. Die für diesen Zweck eingerichtete Regierungskommission hat die Empfehlungen und Anregungen des DCGK auf Basis wesentlicher Vorschriften sowie national und international anerkannter Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung erarbeitet. Sie überprüft diese unter Einbeziehung aktueller Entwicklungen regelmäßig im Sinne der Best Practice auf ihre Relevanz und passt sie bei Bedarf an. Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG richten ihre Arbeit an den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK aus. Eine gute Corporate Governance sehen wir als wesentliche Voraussetzung dafür, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Sie trägt dazu bei, das Vertrauen unserer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Investoren in unsere Arbeit zu stärken und dem stetig wachsenden Informationsbedarf nationaler und internationaler Interessengruppen gerecht zu werden.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNGEN

(Stand: Zeitpunkt der Erklärung)

Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben am 13. November 2020 die gemäß § 161 AktG geforderte jährliche Entsprechenserklärung zum DCGK mit folgendem Wortlaut abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären:

Den vom Bundesministerium der Justiz am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Cor-

porate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) wurde im Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom 15. November 2019 bis zum Inkrafttreten des reformierten DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 am 20. März 2020 mit Ausnahme der nachfolgend genannten Ziffern aus den dort genannten Gründen und in den genannten Zeiträumen entsprochen.

> a) 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 (Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses)

Nach der Formulierung dieser Empfehlung ist unklar, ob der Prüfungsausschussvorsitzende „unabhängig“ im Sinne der Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 des DCGK 2017 ist. Die gegebenenfalls fehlende „Unabhängigkeit“ könnte sich aus seiner Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE, der Verwandtschaft zu anderen Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Porsche Automobil Holding SE, seiner mittelbaren Minoritätsbeteiligung an der Porsche Automobil Holding SE sowie geschäftlichen Beziehungen zu anderen Mitgliedern der Familien Porsche und Piëch, die ebenfalls mittelbar an der Porsche Automobil Holding SE beteiligt sind, ergeben. Diese Beziehungen begründen aber nach unserer Auffassung weder einen Interessenkonflikt noch beeinträchtigen sie die Amtsführung des Prüfungsausschussvorsitzenden. Höchstvorsorglich wird jedoch diese Abweichung erklärt.

> b) 5.4.1 Abs. 6 bis 8 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen)

Hinsichtlich der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Abs. 6 bis 8 des DCGK 2017 zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen des Kodex unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Wir erklären daher höchstvorsorglich insoweit eine Abweichung vom Kodex.

> c) 5.4.5 Satz 2 (maximal drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten oder vergleichbaren Gesellschaften)

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften des VOLKSWAGEN Konzerns, nämlich in der VOLKSWAGEN AG, der AUDI AG und der TRATON SE, sowie ein Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahr und ist ferner Vorsitzender des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE. Die AUDI AG, die VOLKSWAGEN AG und die TRATON SE bilden keinen Konzern mit der Porsche Automobil Holding SE. Da nicht auszuschließen ist, dass das Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA vergleichbare Anforderungen stellt wie ein Aufsichtsratsmandat in einer börsennotierten Gesellschaft und da die genaue Zählweise der Mandate unklar ist, erklären wir vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.5 Satz 2 des DCGK 2017. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der VOLKSWAGEN AG für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung stand und steht.

Vorstand und Aufsichtsrat erklären zudem:

Den vom Bundesministerium der Justiz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) wurde im Zeitraum seit Inkrafttreten dieser Fassung des DCGK und wird weiterhin mit Ausnahme der nachfolgend genannten Empfehlungen aus den dort genannten Gründen und in den genannten Zeiträumen entsprochen.

- > a) Empfehlung B.3 (Dauer von Vorstands-Erstbestellungen)
Die Dauer von Vorstands-Erstbestellungen wird der Aufsichtsrat wie bisher dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen.
- > b) Empfehlung C.5 (Mandatsobergrenze mit Vorstands-Mandat)
Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften des VOLKSWAGEN Konzerns, nämlich in der VOLKSWAGEN AG, der AUDI AG und der TRATON SE (ebenfalls als Vorsitzender), sowie ein Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahr und ist ferner Vorsitzender des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE. Die AUDI AG, die VOLKSWAGEN AG und die TRATON SE bilden keinen Konzern mit der Porsche Automobil Holding SE. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der VOLKSWAGEN AG für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht.
- > c) Empfehlung C.10 Satz 1 (Unabhängigkeit des AR-Vorsitzenden und von Ausschussvorsitzenden)
Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen nach dieser Empfehlung des DCGK 2020 unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Nach dem Kriterienkatalog der Empfehlung C.7 ist ein Indikator für fehlende Unabhängigkeit, wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats in den

zwei Jahren vor seiner Ernennung Mitglied des Vorstands war. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der personenidentisch ist mit dem Vorsitzenden des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses, ist seinerzeit direkt vom Vorstand in den Aufsichtsrat gewechselt.

- > d) Empfehlung C.10 Satz 2 (Weitergehende Unabhängigkeit des Prüfungsausschussvorsitzenden)
Nach der Formulierung dieser Empfehlung ist unklar, ob der Prüfungsausschussvorsitzende „unabhängig vom kontrollierenden Aktionär“ im Sinne dieser Empfehlung ist. Fehlende „Unabhängigkeit“ könnte sich daraus ergeben, dass der Prüfungsausschussvorsitzende neben anderen Mitgliedern der Familien Porsche und Piëch, mit denen auch Verwandtschaftsverhältnisse bestehen, mittelbar an der Porsche Automobil Holding SE beteiligt ist. Diese Beziehungen begründen aber nach unserer Auffassung weder einen Interessenkonflikt noch beeinträchtigen sie die Amtsführung des Prüfungsausschussvorsitzenden. Höchstvorsorglich wird jedoch diese Abweichung erklärt.
- > e) Empfehlung C.13 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen)
Hinsichtlich dieser Empfehlung zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen des Kodex unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Wir erklären daher höchstvorsorglich insoweit eine Abweichung vom Kodex. Dessen ungeachtet wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Empfehlung gerecht zu werden.
- > f) Empfehlung D.1 (Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat)
Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat wurde am 6. April 2020 auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht.
- > g) Empfehlung D.4 (Unabhängigkeit des Prüfungsausschussvorsitzenden)
Zur Begründung wird auf die Ausführungen oben zur Empfehlung C.10 Satz 2 verwiesen. Ist der Prüfungsausschussvorsitzende nicht unabhängig vom kontrollierenden Aktionär, ist er nach der Definition der Empfehlung C.6 Satz 2 auch nicht unabhängig im Sinne der Empfehlung D.4.
- > h) Empfehlungen G.1 und G.2 (Vergütungssystem und Ziel-Gesamtvergütung)
Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2017 ein neues Vergütungssystem eingeführt, welches sämtliche Empfehlungen des DCGK 2017 berücksichtigte. Mit dem reformierten DCGK 2020 wurden diese Empfehlungen signifikant verändert. Das Vergütungssystem aus dem Jahr 2017 entspricht diesen geänderten Empfehlungen in einigen Punkten nicht. Der Aufsichtsrat plant, ein neues Vergütungssystem einzuführen, das die geänderten Empfehlungen des DCGK 2020 berücksichtigt. Bis dahin werden die Abweichungen hier und im Folgenden beschrieben. Der Aufsichtsrat hat bislang noch kein Vergütungssystem im Sinn der Empfehlung G.1 beschlossen. Aus der Begründung der Kommission zur Empfehlung G.1 ergibt sich ferner: Die Gesamtvergütung

ist die Summe aller für das betreffende Jahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich des Dienstzeitaufwands nach IAS 19. Dies wird auch für die Maximalvergütung gelten. Die in unserem Vergütungssystem enthaltenen Vergütungshöchstgrenzen sind ohne Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwand und Nebenleistungen festgelegt und stellen daher keine Maximalvergütung im Sinne der Empfehlung G.1 dar. Auch lässt sich dem bisherigen Vergütungssystem der relative Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile an der in diesem Sinn definierten Ziel-Gesamtvergütung nicht entnehmen. Ferner hat der Aufsichtsrat bislang entgegen der Empfehlung G.2 nicht über konkrete Ziel-Gesamtvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Sinne der Empfehlung G.1 beschlossen.

- > i) Empfehlung G.10 Satz 2 (4-Jahre Bindungsfrist)
Nach dieser Empfehlung soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren über langfristig variable Gewährungsbeträge verfügen können. Da unser derzeitiger „Performance-Share-Plan“ eine jeweils dreijährige Laufzeit hat, an deren Ende ein Barausgleich stattfindet, können die Mitglieder des Vorstands bereits nach drei Jahren über diesen Vergütungsbestandteil verfügen.
- > j) Empfehlung G.11 Satz 2 (Claw-back)
Entgegen Satz 2 dieser Empfehlung sieht das derzeit noch geltende Vergütungssystem im Verhältnis zu den Mitgliedern des Vorstands keine Einbehaltungs- oder Rückforderungsmöglichkeit vor.“

Die aktuelle Entsprechenserklärung sowie frühere Entsprechenserklärungen sind auch auf unserer Internetseite www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html veröffentlicht.

Auch unsere börsennotierten, mittelbaren Tochtergesellschaften TRATON SE und MAN SE haben jeweils eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben, die unter der unten angegebenen Internetadresse abrufbar sind.

Den Anregungen des DCGK 2020 wird entsprochen. Für die in der Vergangenheit nach dem DCGK 2017 nicht umgesetzten Anregungen gilt: Die früher in Ziffer 5.1.2 Abs. 2 Satz 1 („Dauer von Vorstands-Erstbestellungen“) und Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 9 DCGK 2017 („keine vorzeitige Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile“) enthaltenen Anregungen sind im DCGK 2020 zu Empfehlungen umgestaltet worden. Die

entsprechende Abweichung von der Empfehlung zur Dauer von Vorstands-Erstbestellungen (B.3 DCGK 2020) ist in der oben abgedruckten Entsprechenserklärung enthalten. Die Empfehlung, dass variable Vergütungsbestandteile nicht vorzeitig ausbezahlt werden sollen (G.12 DCGK 2020), wird jetzt eingehalten. Die früher in Ziffer 2.3.2 Satz 2 („Erreichbarkeit des Stimmrechtsvertreters während der Hauptversammlung“) und in Ziffer 2.3.3 DCGK 2017 („Übertragung der Hauptversammlung“) enthaltenen Anregungen sind im DCGK 2020 entfallen.

VORSTAND

Der Vorstand der Volkswagen AG leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, auf Grundlage der Satzung und der durch den Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung für den Vorstand.

Dementsprechend waren die Aufgaben bis zum 31. Dezember 2020 auf acht Vorstandsressorts aufgeteilt. Neben dem Geschäftsbereich „Vorsitzender des Vorstands“, zu dem unter anderem die Markengruppe „Volumen“ gehört, waren die weiteren Geschäftsbereiche: „Komponente und Beschaffung“, „Finanzen und IT“, „Personal und Truck & Bus“, „Integrität und Recht“, „Premium“, „Sport & Luxury“ sowie „China“. Zum 31. Dezember 2020 wurden in Personalunion geführt: Der Geschäftsbereich „Komponente und Beschaffung“ kommissarisch durch das Vorstandsmitglied für „Finanzen und IT“ und der Geschäftsbereich „China“ durch den Vorsitzenden des Vorstands.

Im Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat beschlossen, das Vorstandsressort „Komponente und Beschaffung“ ab dem 1. Januar 2021 zu trennen und stattdessen die zwei neuen Vorstandsressorts „Technik“ und „Einkauf“ zu schaffen. Im neuen Geschäftsbereich „Technik“ werden konzernweit alle Aktivitäten der Konzern-Komponente, die Vermarktung der Volkswagen Baukästen an Dritte, die Entwicklung und Herstellung von Batteriezellen sowie die dazugehörige Beschaffung, die Themen Laden und Ladesysteme sowie die entsprechenden Joint Ventures weltweit verantwortet.

Angaben zur personellen Zusammensetzung des Vorstands können Sie dem Abschnitt Mitglieder des Vorstands entnehmen.

Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der Volkswagen AG besteht gemäß § 6 der Satzung aus mindestens drei Personen, wobei die tatsächliche Zahl der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat festgesetzt wird. Zum 31. Dezember 2020 bestand der Vorstand aus sechs Mitgliedern.

Der Vorstand tagt in der Regel wöchentlich, gemäß der Geschäftsordnung für den Vorstand aber mindestens zweimal im Monat. Die Vorstandssitzungen werden vom Vorsitzenden des Vorstands einberufen. Auf Verlangen eines Vorstandsmitglieds ist der Vorsitzende des Vorstands zur Einberufung einer Vorstandssitzung verpflichtet. Der Vor-

I **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER VOLKSWAGEN AG**
<https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html>

I **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER TRATON SE**
<https://ir.traton.com/websites/traton/German/5000/corporate-governance.html>

I **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER MAN SE**
<https://www.corporate.man.eu/de/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-bei-man/Corporate-Governance-bei-MAN.html>

sitzende des Vorstands leitet die Vorstandssitzungen. Über Fragen von grundsätzlicher Bedeutung sowie in wichtigen Angelegenheiten entscheidet der gesamte Vorstand. Der Vorstand trifft seine Entscheidungen nach vorheriger gemeinsamer Aussprache und/oder im Umlaufverfahren. Beschlüsse des Vorstands werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands den Ausschlag.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands leitet jedes Vorstandsmitglied seinen Geschäftsbereich selbstständig. Alle Vorstandsmitglieder haben sich über die Vorgänge innerhalb ihrer Geschäftsbereiche gegenseitig unterrichtet zu halten.

Die Gesellschaften des Volkswagen Konzerns werden von ihrer jeweiligen Geschäftsleitung in eigener Verantwortung geführt. Dabei berücksichtigen die Geschäftsleitungen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen neben den Interessen der Gesellschaft auch die Interessen des Konzerns und der einzelnen Marken.

Ausschüsse des Vorstands

Auf Konzernebene bestehen zu folgenden wesentlichen Themen Vorstandsausschüsse: Investitionen, Digitale Transformation, Führungsfragen, Personal, Integrität und Compliance, Risikomanagement, Produkte sowie Technologie. In den Ausschüssen sind neben den jeweils zuständigen Vorstandsmitgliedern sowohl die relevanten Zentralbereiche als auch die relevanten Funktionen der Unternehmensbereiche vertreten.

Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, über Zustimmungsvorbehalte unmittelbar eingebunden. Turnusmäßig erörtert der Aufsichtsrat der Volkswagen AG zudem Überlegungen zur strategischen Ausrichtung des Volkswagen Konzerns mit dem Vorstand. Die beiden Gremien analysieren gemeinsam regelmäßig den Stand der Strategieumsetzung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend in schriftlicher oder mündlicher Form über alle für das Unternehmen relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Compliance.

Für den Dienstverkehr mit dem Aufsichtsrat ist der Vorsitzende des Vorstands zuständig. Dieser steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und berichtet ihm unverzüglich in allen Angelegenheiten von besonderem Gewicht.

Der Aufsichtsrat hat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands durch eine Informationsordnung näher festgelegt. Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat oder seine Ausschüsse werden nach den Grundsätzen einer gewis-

senhaften und getreuen Rechenschaft und – mit Ausnahme der unverzüglichen Berichte des Vorsitzenden des Vorstands an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats in Angelegenheiten von besonderem Gewicht – in der Regel in Textform erstattet.

Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung bestehen Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats. Entscheidungsnotwendige Unterlagen werden den Aufsichtsratsmitgliedern rechtzeitig vor der Sitzung zugeleitet.

Diversitätskonzept und Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat legt für die Zusammensetzung des Vorstands folgendes Diversitätskonzept (§ 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB) fest:

Bei Abwägungen, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würden, berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vielfalt (Diversität). Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch folgende Gesichtspunkte:

- > Die Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- > Die Vorstandsmitglieder sollen wenn möglich Erfahrung aus unterschiedlichen Ausbildungen und Berufen mitbringen.
- > Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über technischen Sachverstand, insbesondere über Kenntnisse und Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren aller Art und sonstigen technischen Erzeugnissen, sowie über internationale Erfahrung verfügen.
- > Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung sowie Recht und Compliance verfügen.
- > Im Vorstand soll ein bestimmter Frauenanteil erreicht werden. Für den Frauenanteil legt der Aufsichtsrat regelmäßig nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen fest.
- > Unter den Vorstandsmitgliedern soll eine hinreichende Altersmischung vorhanden sein.

Das Diversitätskonzept verfolgt das Ziel, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Vorstandsmitglieder ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten der Volkswagen AG zu fördern. Diese Vielfalt soll die Vorstandsmitglieder insbesondere in die Lage versetzen, für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem sogenannten „Gruppendenken“, entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer erfolgreichen Führung des Unternehmens bei.

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Bei dieser Entscheidung und bei der langfris-

tigen Nachfolgeplanung orientiert sich der Aufsichtsrat am Diversitätskonzept. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats setzt die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands das Diversitätskonzept um. Die Vorstandsmitglieder verfügen über langjährige Berufserfahrung, insbesondere im internationalen Kontext, und decken ein breites Spektrum an Ausbildungs- und Berufshintergründen ab. Der Vorstand verfügt insgesamt über hervorragenden technischen Sachverstand. Er hat in seiner Gesamtheit langjährige Erfahrung auf den Gebieten der Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung sowie Recht und Compliance. Zudem ist im Vorstand eine hinreichende Altersmischung und eine Geschlechterverteilung vorhanden, die den vom Aufsichtsrat aufgestellten Anforderungen entspricht.

Der Aufsichtsrat hat das von ihm festgelegte Diversitätskonzept auch bei der Neubestellung der beiden neuen Vorstandsmitglieder Murat Aksel und Thomas Schmall-von Westerholt mit Wirkung zum 1. Januar 2021 berücksichtigt. Beide neuen Vorstandsmitglieder ergänzen das bereits vorhandene Spektrum an Ausbildungs- und Berufshintergründen und verfügen über hervorragende Kenntnisse und Erfahrung auf den ihnen zugewiesenen Gebieten „Einkauf“ und „Technik“.

Die langfristige Nachfolgeplanung im Sinne der Empfehlung B.2 DCGK 2020 erfolgt durch regelmäßige Gespräche der Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat sowie dadurch, dass das Thema regelmäßig im Präsidium des Aufsichtsrats behandelt wird. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern besprochen sowie über mögliche Nachfolger beraten. Insbesondere wird erörtert, welche Kenntnisse, Erfahrungen sowie fachlichen und persönlichen Kompetenzen im Vorstand mit Blick auf die Unternehmensstrategie und aktuelle Herausforderungen vorhanden sein sollen und inwieweit die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands dem bereits entspricht. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich an der Unternehmensstrategie und der Unternehmenskultur und berücksichtigt das vom Aufsichtsrat festgelegte Diversitätskonzept.

Vorstandsmitglieder sollen in der Regel maximal bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bestellt werden. Vorstandsmitglieder können über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus bis maximal zur Vollendung des 68. Lebensjahres bestellt werden, sofern der Aufsichtsrat dies mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit beschließt.

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG erfüllt seine Aufgaben in gemeinschaftlicher Arbeit seiner Mitglieder. Er berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, über Zustimmungsvorbehalte unmittelbar eingebunden.

Angaben zur personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Aufsichtsratsausschüsse sowie deren Vorsitzenden und zur Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat können Sie dem Abschnitt Mitglieder des Aufsichtsrats und Besetzung der Ausschüsse entnehmen. Weiterführende Informationen zur Unterstützung der Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Amtseinführung und bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie zur Arbeit des Aufsichtsrats und Gesprächen des Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit Investoren sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

Überblick

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG setzt sich aus 20 Mitgliedern zusammen und besteht zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseigner. Das Land Niedersachsen ist nach § 11 Abs. 1 der Satzung der Volkswagen AG berechtigt, zwei dieser Vertreter der Anteilseigner zu entsenden, solange es unmittelbar oder mittelbar mindestens 15 % der Stammaktien der Gesellschaft hält. Die übrigen Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat werden von der Hauptversammlung gewählt.

Die andere Hälfte des Aufsichtsrats besteht aus Vertretern der Arbeitnehmer. Diese werden nach dem Mitbestimmungsgesetz von den Arbeitnehmern gewählt. Insgesamt sieben dieser Arbeitnehmervertreter sind von der Belegschaft zu wählende Beschäftigte des Unternehmens; die anderen drei Vertreter der Arbeitnehmer sind von der Belegschaft gewählte Gewerkschaftsvertreter.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist in der Regel ein Vertreter der Anteilseigner, sein Stellvertreter ist in der Regel ein Vertreter der Arbeitnehmer. Beide wählt der Aufsichtsrat aus seiner Mitte.

Die Geschäfte des Aufsichtsrats werden durch ein eigenständiges Büro des Aufsichtsratsvorsitzenden geführt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats achtet auf die Unabhängigkeit des Büros des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie dessen fachliche Besetzung und übt in Abstimmung mit den zuständigen Vorstandsmitgliedern die Personalhoheit aus.

Der Aufsichtsrat bestellt die Vorstandsmitglieder und beschließt auf Vorschlag des Präsidiums ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt er es der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats der Volkswagen AG ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Die Aufsichtsratsmitglieder können ihre Aufgaben nicht durch andere wahrnehmen lassen.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats ist verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber unverzüglich offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgabe bei wesentlichen Wettbewerbern der Volkswagen AG oder bei wesentlichen Wettbewerbern eines von der Volkswagen AG abhängigen Unternehmens ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.

Die Gesellschaft unterstützt die Aufsichtsratsmitglieder bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen. Über durchgeführte Maßnahmen wird im Bericht des Aufsichtsrats berichtet.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in der Regel in gemeinsamer Sitzung. Er muss mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abhalten. In der Regel trifft sich der Aufsichtsrat zu fünf Sitzungen im Jahr. Die Schwerpunktthemen der Sitzungen werden im Bericht des Aufsichtsrats beschrieben.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Er nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr und vertritt die Gesellschaft für den Aufsichtsrat gegenüber dem Vorstand. Der Aufsichtsratsvorsitzende führt in angemessenem Rahmen mit Investoren Gespräche über aufsichtsratsspezifische Themen sowie in Abstimmung mit dem Vorstand über nicht aufsichtsratsspezifische Themen. Näheres dazu wird im Bericht des Aufsichtsrats dargestellt.

Um die Bedeutung der Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit, der sozialen Verantwortung und einer guten Unternehmensführung zu betonen, hat der Aufsichtsrat einen Beauftragten für Umwelt (Environment), Soziales und Governance (ESG) bestimmt. Aktuell nimmt Herr Hans Dieter Pötsch diese Aufgabe wahr.

Der Aufsichtsrat soll regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen. Am Ende jeder Sitzung des Aufsichtsrats findet grundsätzlich eine Aussprache statt, bei der kein Vorstandsmitglied anwesend ist. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats beruft die Sitzung des Aufsichtsrats ein und leitet sie. Im Falle seiner Verhinderung übernimmt der Stellvertreter diese Aufgaben.

Der Aufsichtsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens zehn Mitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Der jeweilige Vorsitzende bestimmt die Form der Sitzung und die Art der Abstimmung im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen. Wenn der Vorsitzende dieses für den Einzelfall bestimmt, können Sitzungen auch unter Nutzung von Telekommunikationsmitteln durchgeführt werden oder Mitglieder unter Nutzung von Telekommunikationsmitteln an Sitzungen teilnehmen. Der Vorsitzende kann auch bestimmen, dass die Erklärungen der Mitglieder bei der Beschlussfassung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse schriftlich, fernmündlich oder in anderer vergleichbarer Form abgegeben werden. Beschlüsse des Aufsichtsrats bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen, soweit nicht in der Satzung oder gesetzlich etwas anderes vorgesehen ist. Beschlüsse über die Errichtung und Verlegung von Produktionsstätten bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der Aufsichtsratsmitglieder.

Ergibt eine Abstimmung im Aufsichtsrat Stimmengleichheit, so hat bei einer erneuten Abstimmung über denselben Gegenstand, wenn auch sie Stimmengleichheit ergibt, der Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen. Über jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ist eine Niederschrift aufzunehmen. Die Niederschrift über eine Sitzung hat den Ort und den Tag der Sitzung, die Teilnehmer, die Gegenstände der Tagesordnung, den wesentlichen Inhalt der Beratungen und die gefassten Beschlüsse wiederzugeben.

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass im Einzelfall Sachverständige und Auskunftspersonen zur Beratung über einzelne Gegenstände hinzugezogen werden.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um die ihm obliegenden Aufgaben zu erfüllen, hat der Aufsichtsrat fünf Ausschüsse gebildet: das Präsidium, den Nominierungsausschuss, den Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG, den Prüfungsausschuss und seit Oktober 2015 den Sonderausschuss Dieselmotoren. Dem Präsidium gehören derzeit jeweils vier Vertreter der Anteilseigner und vier Vertreter der Arbeitnehmer an, dem Sonderausschuss Dieselmotoren jeweils drei Vertreter der Anteilseigner und drei Vertreter der Arbeitnehmer. Die Vertreter der Anteilseigner im Präsidium bilden den Nominierungsausschuss. Den übrigen beiden Ausschüssen gehören je zwei Vertreter der Anteilseigner- und der Arbeitnehmerseite an.

Das Präsidium des Aufsichtsrats bereitet in seinen Sitzungen die Beschlüsse des Aufsichtsrats sorgfältig vor, berät die personelle Besetzung des Vorstands und entscheidet unter anderem über dessen nicht vergütungsbezogene vertragliche Angelegenheiten sowie über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder. Das Präsidium unterstützt und berät den Aufsichtsratsvorsitzenden. Es sorgt gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand.

Der Nominierungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vor. Vorher vergewissert er sich bei den Kandidaten, dass sie den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen können und ermittelt die persönlichen und geschäftlichen Beziehungen der Kandidaten zur Volkswagen AG und ihren Konzernunternehmen, den Organen der Volkswagen AG und zu den Aktionären, die direkt oder indirekt mehr als 10% der stimmberechtigten Aktien der Volkswagen AG halten. Der Nominierungsausschuss berücksichtigt bei seinen Vorschlägen an den Aufsichtsrat ferner, dass der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die vom Aufsichtsrat benannten konkreten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat für das Gesamtgremium erarbeiteten Kompetenzprofils anstreben soll; der Nominierungsausschuss berücksichtigt ferner das im Hinblick auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats verfolgte Diversitätskonzept.

Der Vermittlungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat Vorschläge für eine Bestellung oder einen Widerruf der Bestellung zu unterbreiten, wenn im Aufsichtsrat für die betreffende Maßnahme in einer ersten Abstimmung keine Mehrheit erreicht wurde, die mindestens zwei Drittel der Stimmen aller Aufsichtsratsmitglieder umfasst.

Der Prüfungsausschuss befasst sich unter anderem mit der Prüfung der Rechnungslegung einschließlich des Jahres- und Konzernabschlusses, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses und deren Kontrolle durch den Abschlussprüfer, der Compliance sowie mit der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, des Internen Kontrollsystems und des internen Revisionssystems. Zusätzlich befasst sich der Prüfungsausschuss insbesondere mit den Quartalsberichten und dem Halbjahresfinanzbericht des Volkswagen Konzerns.

Dem Sonderausschuss Dieselmotoren obliegt die Aufgabe, die Untersuchungen zur Aufklärung im Zusammenhang mit der Manipulation von Abgaswerten bei Dieselmotoren des Volkswagen Konzerns zu begleiten und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats für notwendige Konsequenzen auf der Ebene des Aufsichtsrats vorzubereiten. Dazu wird der Sonderausschuss Dieselmotoren regelmäßig vom Vorstand unterrichtet. Der Vorsitzende des Sonderausschusses Dieselmotoren berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über die Arbeit des Ausschusses.

Ziele für die Besetzung des Aufsichtsrats, Kompetenzprofil und Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG strebt angesichts der unternehmensspezifischen Situation, des Unternehmensgegenstands, der Größe der Gesellschaft und des Anteils der internationalen Geschäftstätigkeit sowie unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur als Ziel eine Zusammensetzung des Aufsichtsrats an, die die folgenden Elemente berücksichtigt:

- > Mindestens drei Aufsichtsratsmandate sollen Personen innehaben, die in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität verkörpern.
- > Des Weiteren sollen aufseiten der Anteilseigner mindestens vier Mandate auf Personen entfallen, die nach den Kriterien der Empfehlungen C.7 bis C.9 DCGK 2020 unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 DCGK 2020 sind.
- > Mindestens drei Aufsichtsratssitze sollen Personen innehaben, die in besonderem Maße zur Vielfalt (Diversität) beitragen.
- > Bei Wahlvorschlägen sollen in der Regel keine Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 75. Lebensjahr vollendet haben.

Die vorstehenden Kriterien werden erfüllt. Zahlreiche Aufsichtsratsmitglieder verkörpern in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität; im Aufsichtsrat sind verschiedene Nationalitäten vertreten und zahlreiche Mitglieder verfügen über internationale Berufserfahrung. Mehrere Aufsichtsratsmitglieder tragen in besonderem Maße zur Diversität bei, insbesondere Frau Hessa Sultan Al Jaber, Frau

Marianne Heiß, Frau Bertina Murkovic und Herr Hussain Ali Al Abdulla. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder verschiedener Altersklassen an. Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der Empfehlung C.6 des DCGK 2020 sind aktuell jedenfalls Frau Hessa Sultan Al Jaber sowie die Herren Hussain Ali Al Abdulla, Bernd Althusmann und Stephan Weil.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das folgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen: Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium muss über die erforderliche Sachkunde und die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um seine Kontrollfunktion wahrnehmen und die Geschäfte, die die Gesellschaft betreibt, beurteilen und überwachen zu können. Dazu müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut sein, in dem die Gesellschaft tätig ist. Wesentliche Kompetenzen und Anforderungen an den Aufsichtsrat als Gesamtgremium sind insbesondere:

- > Kenntnisse oder Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren aller Art oder sonstigen technischen Erzeugnissen,
- > Kenntnisse über die Automobilbranche, das Geschäftsmodell und den Markt, Know-how zu den Produkten,
- > Kenntnisse auf dem Gebiet Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der für das Unternehmen relevanten Technologien,
- > Erfahrungen in unternehmerischen Führungspositionen oder Aufsichtsratsgremien großer Unternehmen,
- > Kenntnisse auf den Gebieten Governance/Recht/Compliance,
- > vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Finanzen, in der Rechnungslegung oder in der Abschlussprüfung,
- > Kenntnisse des Kapitalmarktes,
- > Kenntnisse in den Bereichen Controlling/Risikomanagement, internes Kontrollsystem,
- > Personalkompetenz (insbesondere Suche und Auswahl von Vorstandsmitgliedern, Nachfolgeprozess) sowie Kenntnisse von Anreiz- und Vergütungssystemen für den Vorstand,
- > vertiefte Kenntnisse oder Erfahrungen in den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitnehmerbelange und Arbeitswelt im Unternehmen.

Ferner hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung folgendes Diversitätskonzept festgelegt:

- > Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- > Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung festzulegen, die auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigen. Die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung jeweils festgelegten Ziele beschreiben zugleich das Konzept, mit dem der Aufsichtsrat insgesamt eine vielfältige Besetzung anstrebt (Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB). Zudem soll bei der Suche nach quali-

fizierten Persönlichkeiten, die den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit im Rahmen dieser Ziele bestmöglich mit Fach- und Führungskompetenzen verstärken würden, generell auf Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern eine Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Aufsichtsratsmitglieder, unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Im Aufsichtsrat sollten breit gefächerte Erfahrungswerte und unterschiedliche Spezialkenntnisse vertreten sein. Zudem sollte der Aufsichtsrat insgesamt über eine umfassende Meinungs- und Kenntnisvielfalt verfügen, um ein gutes Verständnis des aktuellen Stands sowie der längerfristigen Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens entwickeln zu können.

- > Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner sollen das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats in der Weise berücksichtigen, dass eine Umsetzung durch entsprechende Wahlbeschlüsse der Hauptversammlung unterstützt wird. Die Hauptversammlung ist jedoch an Wahlvorschläge des Aufsichtsrats nicht gebunden.
- > Das Diversitätskonzept verfolgt das Ziel, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Aufsichtsratsmitglieder ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten der Volkswagen AG zu fördern. Diese Vielfalt soll die Aufsichtsratsmitglieder in die Lage versetzen, Entscheidungen des Vorstands konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossener zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem sogenannten „Gruppendenken“ entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer wirksamen Kontrolle der Geschäftsleitung bei.
- > Zur Umsetzung des Kompetenzprofils und des Diversitätskonzepts sind insbesondere Aufsichtsrat und Nominierungsausschuss im Rahmen ihrer Wahlvorschläge an die Hauptversammlung berufen. Der Aufsichtsrat empfiehlt auch den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, die bei Arbeitnehmerwahlen ein Vorschlagsrecht haben, sowie dem Land Niedersachsen im Rahmen seines Rechts zur Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern, das Diversitätskonzept, die Zusammensetzungsziele und das Kompetenzprofil zu berücksichtigen. Dasselbe gilt für Personen, die im Rahmen einer eventuell erforderlichen gerichtlichen Ersatzbestellung ein Antragsrecht haben.

Neben dem Diversitätskonzept wird auch das Kompetenzprofil mit der aktuellen Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt. Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über herausragende Kenntnisse in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren, über die Automobilbranche und die für die Volkswagen AG relevanten Technologien. Zudem verfügen zahlreiche Aufsichtsratsmitglieder über große

Erfahrung in Leitungs- und Aufsichtsfunktionen. Alle relevanten Kenntnisse in den weiteren einzelnen Bereichen, die im Kompetenzprofil genannt sind, sind im Aufsichtsrat vorhanden. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder. Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sind unter www.volkswagenag.com/de/group/executive-bodies.html abrufbar.

Nominierungsausschuss und Aufsichtsrat haben das Diversitätskonzept, die konkreten Zusammensetzungsziele und das Kompetenzprofil auch mit Blick auf den Wahlvorschlag an die ordentliche Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2020 zur Neuwahl eines Aufsichtsratsmitglieds berücksichtigt. Auch bei der Bestellung eines neuen Aufsichtsratsmitglieds unter den Vertretern der Arbeitnehmer im Geschäftsjahr 2020 wurde den Zusammensetzungszielen, dem Diversitätskonzept und dem Kompetenzprofil Rechnung getragen.

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig alle zwei Jahre, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Dazu wird zunächst ein Fragebogen an alle Mitglieder verteilt, in dem die Aufsichtsratsmitglieder ihre Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse abgeben und Verbesserungsmöglichkeiten vorschlagen können. Nach der Auswertung der Fragebögen werden in der Regel in der folgenden regulären Plenumsitzung das Ergebnis und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Die letzte Selbsteinschätzung wurde im Zeitraum von Ende 2019 bis Anfang 2020 durchgeführt.

ANGABEN NACH DEM TEILHABEGESETZ

Aufgrund des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt seit dem 1. Januar 2016 für den Aufsichtsrat der Volkswagen AG für neu zu besetzende Mandate die gesetzlich vorgeschriebene Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern. Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite haben beschlossen, dass jede Seite diese Quote eigenständig erfüllt (Getrennterfüllung). Die Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern wird aufseiten der Anteilseigner seit der 56. ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juni 2016 erfüllt, aufseiten der Arbeitnehmervertreter wird sie seit Beendigung der 57. ordentlichen Hauptversammlung am 10. Mai 2017 erreicht. Sowohl die Anteilseigner- als auch die Arbeitnehmerseite erfüllten die Quote am 31. Dezember 2020.

Für den nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen festzulegenden Anteil von Frauen im Vorstand hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum nach dem 31. Dezember 2016 eine Zielquote von 11,1% bestimmt. Die hierfür neu festgelegte

Frist läuft bis zum 31. Dezember 2021. Der Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand der Volkswagen AG belief sich am 31. Dezember 2020 auf 16,7%, damit wurde die Zielquote erfüllt.

Für die Frauenanteile im Management hat sich die Volkswagen AG nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen für den Zeitraum bis zum Jahresende 2021 Zielquoten von 13,0% für die erste Führungsebene und von 16,9% für die zweite Führungsebene gesetzt. Zum 31. Dezember 2020 lag der Frauenanteil in der aktiven Belegschaft in der ersten Führungsebene bei 10,9 (11,4)% und in der zweiten bei 16,7 (16,4)%.

VERGÜTUNGSBERICHT

Ausführliche Erläuterungen zum Vergütungssystem und zur individuellen Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts 2020, im Anhang des Volkswagen Konzernabschlusses 2020 und im Anhang des Jahresabschlusses 2020 der Volkswagen AG.

UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN, DIE ÜBER DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN HINAUS ANGEWANDT WERDEN

Compliance & Risikomanagement

Für den nachhaltigen Erfolg des Volkswagen Konzerns setzen wir auf ein vorausschauendes Risikomanagement und konzernweit einheitliche Rahmenbedingungen, basierend auf dem Compliance-Managementsystem. Dazu gehören die Themen:

- > Compliance. Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, unternehmensinterner Richtlinien, ethischer Grundsätze sowie selbstverordneter Wertvorstellungen zum Schutz des Unternehmens und der Marken.
- > Hinweisgebersystem. Das Volkswagen Hinweisgebersystem ist die zentrale Anlaufstelle für Hinweise auf schwere Regelverstöße im Volkswagen Konzern. Im Fokus steht die Aufklärung schwerer Regelverstöße, durch die die Reputation oder die finanziellen Interessen des Unternehmens in schwerwiegender Weise beeinträchtigt werden können oder bei denen erheblich gegen die ethischen Grundwerte des Volkswagen Konzerns verstoßen wird.
- > Wirtschaft und Menschenrechte. Volkswagen bekennt sich umfassend zu seiner unternehmerischen Menschenrechtsverantwortung. Wir orientieren uns dabei maßgeblich an den UN (Vereinte Nationen) Leitprinzipien für „Wirtschaft

und Menschenrechte“, abrufbar über den Internetauftritt der UN (United Nations Global Compact), die sich inhaltlich insbesondere auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die ILO (International Labor Organization) Kernarbeitsnormen, abrufbar über den Internetauftritt der ILO, beziehen.

- > Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem. Der verantwortungsvolle Umgang mit den Risiken wird im Volkswagen Konzern durch ein umfassendes Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem (RMS/IKS) unterstützt. Die organisatorische Ausgestaltung des RMS/IKS des Volkswagen Konzerns basiert auf dem international anerkannten COSO-Enterprise-Risk-Management-Rahmenwerk (COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), abrufbar über den Internetauftritt der COSO. Konzernweit einheitliche Grundsätze bilden die Basis für den transparenten und angemessenen Umgang mit Risiken.

Selbstverpflichtungen und Grundsätze

Der Volkswagen Konzern hat sich zu einer nachhaltigen, transparenten und verantwortungsbewussten Unternehmensführung verpflichtet.

Wir setzen auf eine konzernweite Nachhaltigkeitskoordination, ein vorausschauendes Risikomanagement und klare Rahmen für den zukunftsorientierten Umgang mit Umweltthemen, Mitarbeiterverantwortung und gesellschaftlichem Engagement bei den Marken und in den Regionen.

Basis und Rückgrat unseres Nachhaltigkeitsmanagements sind Selbstverpflichtungen und Grundsätze, die konzernweit gelten. Diese Dokumente sind auf der Internetseite der Gesellschaft im Abschnitt „Nachhaltigkeit“ öffentlich zugänglich.

Kodex der Zusammenarbeit und Together4Integrity

Der Kodex der Zusammenarbeit bildet zusammen mit unserem Integritäts- und Compliance-Programm Together4Integrity (T4I) ein zentrales Fundament der Konzernstrategie TOGETHER 2025+. Der Kodex beschreibt die Art und Weise der Kooperation im Konzernverbund sowie im täglichen Miteinander und enthält als Kern die Werte aufrichtig, unkompliziert, vorbehaltlos, auf Augenhöhe und füreinander. T4I bündelt alle Aktivitäten für Integrität, Kultur, Compliance, Risikomanagement und Personalmanagement und schafft einen gemeinsamen Weg hin zu einer neuen Unternehmenskultur.

MITGLIEDER DES VORSTANDS

(Mandate: Stand 31. Dezember 2020
beziehungsweise Datum des Ausscheidens
aus dem Vorstand der Volkswagen AG)

DR.-ING. HERBERT DIESS (*1958)

Vorsitzender (seit 13.04.2018),
Vorsitzender des Markenvorstands
Volkswagen Pkw (bis 30.06.2020),
Markengruppe Volumen,
China
01.07.2015¹, bestellt bis: 2023
Staatsangehörigkeit: österreichisch
Mandate:
○ FC Bayern München AG, München

MURAT AKSEL (*1972)

Einkauf (seit 01.01.2021),
01.01.2021¹, bestellt bis 2023
Staatsangehörigkeit: deutsch

OLIVER BLUME (*1968)

Vorsitzender des Vorstands der
Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG,
Markengruppe Sport & Luxury
13.04.2018¹, bestellt bis: 2023
Staatsangehörigkeit: deutsch

MARKUS DUESMANN (*1969)

Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG,
Markengruppe Premium,
01.04.2020¹, bestellt bis: 2025
Staatsangehörigkeit: deutsch

GUNNAR KILIAN (*1975)

Personal und Truck & Bus (seit 15.07.2020)
13.04.2018¹, bestellt bis: 2023
Staatsangehörigkeit: deutsch
Mandate:
○ Wolfsburg AG, Wolfsburg

ANDREAS RENSCHLER (*1958)

Vorsitzender des Vorstands der TRATON SE,
Markengruppe Truck & Bus
01.02.2015 – 15.07.2020¹
Staatsangehörigkeit: deutsch
Mandate (am 15.07.2020):
○ Deutsche Messe AG, Hannover

THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT (*1964)

Technik (seit 01.01.2021),
Vorsitzender des Vorstands der
Volkswagen Group Components,
01.01.2021¹, bestellt bis: 2023
Staatsangehörigkeit: deutsch, brasilianisch

ABRAHAM SCHOT (*1961)

Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG,
Markengruppe Premium
01.01.2019 – 31.03.2020¹
Staatsangehörigkeit: niederländisch

DR.-ING. STEFAN SOMMER (*1963)

Komponente und Beschaffung
01.09.2018 – 30.06.2020¹
Staatsangehörigkeit: deutsch

HILTRUD DOROTHEA WERNER (*1966)

Integrität und Recht
01.02.2017¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

FRANK WITTER (*1959)

Finanzen und IT,
Komponente und Beschaffung
(kommissarisch, 01.07. – 31.12.2020)
07.10.2015¹, bestellt bis: 2021
Staatsangehörigkeit: deutsch

Die Mitglieder des Vorstands nehmen im
Zusammenhang mit ihrer Aufgabe der Konzern-
steuerung und -überwachung weitere Aufsichts-
ratsmandate bei Konzern- und wesentlichen
Beteiligungsunternehmen wahr.

- Mitgliedschaft in inländischen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.
- Vergleichbare Mandate im In- und Ausland.

¹ Beginn der jeweiligen Vorstandstätigkeit
beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit
zum Vorstand.

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND BESETZUNG DER AUSSCHÜSSE

(Mandate: Stand 31. Dezember 2020
beziehungsweise Datum des Ausscheidens
aus dem Aufsichtsrat der Volkswagen AG)

HANS DIETER PÖTSCH (*1951)

Vorsitzender (seit 07.10.2015),
Vorsitzender des Vorstands und
Finanzvorstand der Porsche Automobil Holding SE
07.10.2015¹, gewählt bis: 2021
Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt
- Autostadt GmbH, Wolfsburg
- Bertelsmann Management SE, Gütersloh
- Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- TRATON SE, München (Vorsitz)
- Wolfsburg AG, Wolfsburg
- Porsche Austria Gesellschaft m.b.H., Salzburg (Vorsitz)
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg (Vorsitz)
- Porsche Retail GmbH, Salzburg (Vorsitz)
- VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg (stv. Vorsitz)

JÖRG HOFMANN (*1955)

Stv. Vorsitzender (seit 20.11.2015),
1. Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall
20.11.2015¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Robert Bosch GmbH, Stuttgart

DR. HUSSAIN ALI AL ABDULLA (*1957)

Mitglied des Vorstands der Qatar Investment
Authority
22.04.2010¹, gewählt bis 2025
Staatsangehörigkeit: katarisch

Mandate:

- Gulf Investment Corporation, Safat/Kuwait (Board member)
- Qatar Investment Authority, Doha (Board member)
- Qatar Supreme Council for Economic Affairs and Investment, Doha (Board member)

DR. HESSA SULTAN AL JABER (*1959)

Ehemalige Ministerin für Informations- und
Kommunikationstechnologie, Qatar
22.06.2016¹, gewählt bis 2024
Staatsangehörigkeit: katarisch

Mandate:

- Malomatia, Doha (Vorsitz)
- MEEZA, Doha
- Qatar Satellite Company (Es'hailSat), Doha (Vorsitz)
- Trio Investment, Doha (Vorsitz)

DR. BERND ALTHUSMANN (*1966)

Niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Arbeit,
Verkehr und Digitalisierung
14.12.2017¹, entsandt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Deutsche Messe AG, Hannover (stv. Vorsitz)
- Container Terminal Wilhelmshaven JadeWeserPort-Marketing GmbH & Co. KG, Wilhelmshaven (Vorsitz)
- JadeWeserPort Realisierungs GmbH & Co. KG, Wilhelmshaven (Vorsitz)
- JadeWeserPort Realisierungs-Beteiligungs GmbH, Wilhelmshaven (Vorsitz)
- Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG, Oldenburg (Vorsitz)

KAI BLIESENER (*1971)

Ressortleiter Fahrzeugbau und
Koordinator Automobil- und Zulieferindustrie
bei der IG Metall
20.06.2020¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

DR. JUR. HANS-PETER FISCHER (*1959)

Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen
Management Association e.V.
01.01.2013¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Volkswagen Pension Trust e.V., Wolfsburg

○ Mitgliedschaft in inländischen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.
○ Vergleichbare Mandate im In- und Ausland.

1 Beginn der jeweiligen Aufsichtsrats Tätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.

MARIANNE HEIß (*1972)

Chief Executive Officer der BBDO Group
Germany GmbH, Düsseldorf

14.02.2018¹, gewählt bis: 2023

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart

JOHAN JÄRVKLO (*1973)

Generalsekretär des Europäischen und des
Weltkonzernbetriebsrats der Volkswagen AG

22.11.2015 – 29.05.2020¹

Staatsangehörigkeit: schwedisch

ULRIKE JAKOB (*1960)

Stv. Vorsitzende des Betriebsrats der Volkswagen AG
Werk Kassel

10.05.2017¹, bestellt bis: 2022

Staatsangehörigkeit: deutsch

DR. LOUISE KIESLING (*1957)

Unternehmerin

30.04.2015¹, gewählt bis: 2021

Staatsangehörigkeit: österreichisch

PETER MOSCH (*1972)

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der AUDI AG

18.01.2006¹, bestellt bis: 2022

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt (stv. Vorsitz)
- Audi Pensionskasse – Altersversorgung der
AUTO UNION GmbH, VVaG, Ingolstadt
- ⊙ Audi Stiftung für Umwelt GmbH, Ingolstadt

BERTINA MURKOVIC (*1957)

Vorsitzende des Betriebsrats Volkswagen
Nutzfahrzeuge

10.05.2017¹, bestellt bis: 2022

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- ⊙ MOIA GmbH, Berlin

BERND OSTERLOH (*1956)

Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats
der Volkswagen AG

01.01.2005¹, bestellt bis: 2022

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Autostadt GmbH, Wolfsburg
- TRATON SE, München
- Wolfsburg AG, Wolfsburg
- ⊙ Allianz für die Region GmbH, Braunschweig
- ⊙ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg
- ⊙ SEAT, S.A., Martorell
- ⊙ ŠKODA Auto a.s., Mladá Boleslav
- ⊙ VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg
- ⊙ Volkswagen Group Services GmbH
- ⊙ Volkswagen Immobilien GmbH, Wolfsburg

DR. JUR. HANS MICHEL PIÉCH (*1942)

Selbstständiger Rechtsanwalt

07.08.2009¹, gewählt bis: 2024

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
(stv. Vorsitz)
- ⊙ Porsche Cars Great Britain Ltd., Reading
- ⊙ Porsche Cars North America Inc., Atlanta
- ⊙ Porsche Greater China, bestehend aus:
Porsche (China) Motors Limited, Shanghai
Porsche Hong Kong Limited, Hong Kong
- ⊙ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg
- ⊙ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See
- ⊙ Volksoper Wien GmbH, Wien

DR. JUR. FERDINAND OLIVER PORSCHE (*1961)

Vorstand der Familie Porsche AG

Beteiligungsgesellschaft

07.08.2009¹, gewählt bis: 2024

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
- ⊙ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg
- ⊙ Porsche Lizenz- und
Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, Ludwigsburg

DR. RER. COMM. WOLFGANG PORSCHE (*1943)

Vorsitzender des Aufsichtsrats der

Porsche Automobil Holding SE;

Vorsitzender des Aufsichtsrats der

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

24.04.2008¹, gewählt bis: 2023

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart (Vorsitz)
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart (Vorsitz)
- ⊙ Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft,
Salzburg (Vorsitz)
- ⊙ Porsche Cars Great Britain Ltd., Reading
- ⊙ Porsche Cars North America Inc., Atlanta
- ⊙ Porsche Greater China, bestehend aus:
Porsche (China) Motors Limited, Shanghai
Porsche Hong Kong Limited, Hong Kong
- ⊙ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg
- ⊙ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See

○ Mitgliedschaft in inländischen gesetzlich zu
bildenden Aufsichtsräten.
⊙ Vergleichbare Mandate im In- und Ausland.

¹ Beginn der jeweiligen Aufsichtsrats Tätigkeit
beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit
zum Aufsichtsrat.

CONNY SCHÖNHARDT (*1978)

Gewerkschaftssekretärin beim IG Metall Vorstand
21.06.2019¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

ATHANASIOS STIMONIARIS (*1971)

Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der MAN SE,
der MAN Truck & Bus SE und der TRATON SE
10.05.2017¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- MAN SE, München
- MAN Truck & Bus SE, München
- MAN Truck & Bus Deutschland GmbH, München
- Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH, München
- TRATON SE, München (stv. Vorsitz)

STEPHAN WEIL (*1958)

Niedersächsischer Ministerpräsident
19.02.2013¹, entsandt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

WERNER WERESCH (*1961)

Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses des
Betriebsrats der Porsche Automobil Holding SE und
Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats
der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG
21.02.2019¹, bestellt bis: 2022
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS**STAND 31. DEZEMBER 2020****Mitglieder des Präsidiums**

Hans Dieter Pötsch (Vorsitz)
Jörg Hofmann (stv. Vorsitz)
Peter Mosch
Bertina Murkovic
Bernd Osterloh
Dr. Hans Michel Piëch
Dr. Wolfgang Porsche
Stephan Weil

Mitglieder des Vermittlungsausschusses gemäß**§ 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz**

Hans Dieter Pötsch (Vorsitz)
Jörg Hofmann (stv. Vorsitz)
Bernd Osterloh
Stephan Weil

Mitglieder des Prüfungsausschusses

Dr. Ferdinand Oliver Porsche (Vorsitz)
Bernd Osterloh (stv. Vorsitz)
Marianne Heiß
Conny Schönhardt

Mitglieder des Nominierungsausschusses

Hans Dieter Pötsch (Vorsitz)
Dr. Hans Michel Piëch
Dr. Wolfgang Porsche
Stephan Weil

Sonderausschuss Dieselmotoren

Dr. Wolfgang Porsche (Vorsitz)
Dr. Bernd Althusmann
Peter Mosch
Bertina Murkovic
Bernd Osterloh
Dr. Ferdinand Oliver Porsche

- Mitgliedschaft in inländischen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten.
- ⊗ Vergleichbare Mandate im In- und Ausland.

1 Beginn der jeweiligen Aufsichtsrats Tätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.

Vergütungsbericht

(Teil des Konzernlageberichts)

In diesem Kapitel erläutern wir die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder 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.

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG beschloss Anfang des Jahres 2017, das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2017 anzupassen. Das Vergütungssystem des Vorstands wurde durch die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 mit 80,96% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Durch die Anpassung, bei deren Ausarbeitung der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt wurde, wird eine Ausrichtung auf die Konzernstrategie erreicht. Neben den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes berücksichtigte der Aufsichtsrat im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017. Insbesondere ist die Vergütungsstruktur auf eine langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 überarbeitet und das weiterentwickelte Vergütungssystem am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen. Das weiterentwickelte Vergütungssystem setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 19. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020). Der Aufsichtsrat wird das überarbeitete Vergütungssystem gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung vorlegen. Für bereits bestellte Vorstandsmitglieder gilt das weiterentwickelte Vergütungssystem in wesentlichen Teilen bereits ab dem 1. Januar 2021. Im Übrigen gilt das weiterentwickelte Vergütungssystem ab dem Zeitpunkt einer Wiederbestellung

und für neu eintretende Vorstandsmitglieder. Das weiterentwickelte Vergütungssystem implementiert insbesondere Ziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Governance (sogenannte ESG-Ziele), führt Malus- und Clawback Regelungen für variable Vergütungsbestandteile ein und weitet den Bemessungszeitraum des Performance-Share-Plans auf vier Jahre aus.

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 im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem des Vorstands und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung des Berichtsjahres ein.

Überblick über das Vergütungssystem

Das Vorstandsvergütungssystem setzt sich zusammen aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit. Durch die Anknüpfung des Performance-Share-Plans an die Unternehmensentwicklung der kommenden drei Jahre hat dieser eine mehrjährige und zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage, die sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung trägt. Der fixe Bestandteil schafft einen Verhaltensanreiz dahingehend, dass die Vorstandsmitglieder ihre Amts-

führung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns ausrichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Die variablen Bestandteile, die unter anderem vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Bei einer Zielerreichung von 100% der jeweils vereinbarten Ziele beträgt die jährliche Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands jeweils insgesamt 4.500.000€, dies entspricht einer Festvergütung in Höhe von 1.350.000€, einem Zielbetrag für den Jahresbonus in Höhe von 1.350.000€ und einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe von 1.800.000€. Die jährliche Zielvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands beläuft sich insgesamt auf 9.000.000€: 2.125.000€ Festvergütung, 3.045.000€ Zielbetrag für den Jahresbonus, 3.830.000€ Zielbetrag für den Performance-Share-Plan.

Vorstandsmitglieder, die weitere Organtätigkeiten im Volkswagen Konzern ausüben, erhalten dafür im Regelfall keine separate Vergütung.

Mit Herrn Sommer wurde vertraglich eine jährliche Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio.€ (Summe aus Festvergütung, Jahresbonus, LTI und etwaigen Sonderzahlungen) vereinbart, die für das Jahr 2020 – aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand – anteilig anzuwenden war.

Fixe Vergütung

Die fixe/erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus Festvergütung und Nebenleistungen zusammen. Die Nebenleistungen resultieren aus der Gewährung von Sachbezügen. Dazu gehören insbesondere die Überlassung von Betriebsmitteln, zum Beispiel Dienstwagen, sowie die Übernahme von Versicherungsprämien. Steuern, die auf diese Sachbezüge entfallen, werden im Wesentlichen von der Volkswagen AG getragen.

Die Festvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Herr Duesmann erhielt eine Kompensation von Ansprüchen, die infolge des Arbeitgeberwechsels erloschen, in Höhe von 7,3 Mio.€.

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). Die Komponenten der variablen Vergütung tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

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. Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die aktuellen Vorstandsmitglieder den Leistungsfaktor auf 1,2 festgelegt. Maßgeblich war insbesondere das herausragende Pandemiemanagement der Vorstandsmitglieder sowie die Tatsache, dass unter nicht pandemiebedingten Umständen mit einer vollständigen Erfüllung der Transformationsziele zu rechnen gewesen wäre.

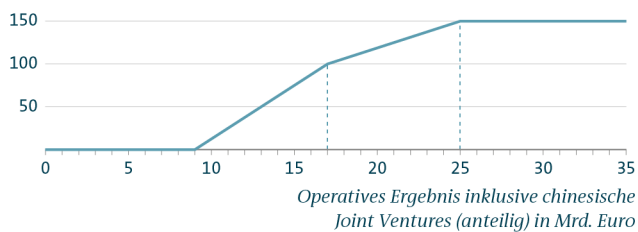
Der Jahresbonus ist im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr fällig. Ein Aufschub ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS DES JAHRESBONUS

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

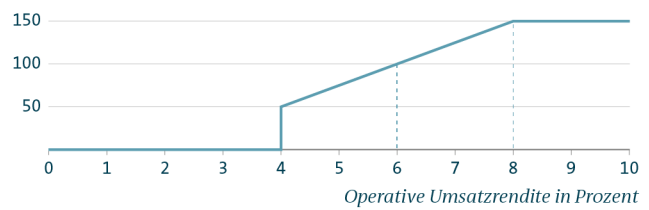
50 PROZENT KOMPONENTE 1

Zielerreichung in Prozent



50 PROZENT KOMPONENTE 2

Zielerreichung in Prozent



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

Mrd. €	2019	2020
Oberer Schwellenwert	25,0	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0	17,0
Unterer Schwellenwert	9,0	9,0
Ist-Wert	21,4	13,3
Zielerreichung (in %)	127	53

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

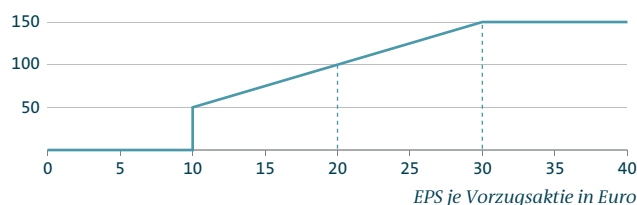
%	2019	2020
Oberer Schwellenwert	8,0	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0	4,0
Ist-Wert	6,7	4,3
Zielerreichung (in %)	118	58

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

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

EPS-ERFOLGSMESSUNG

Zielerreichung in Prozent



PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019

€	2017	2018	2019
Oberer Schwellenwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100 %-Niveau	20,0	20,0	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	22,69	23,63	26,66
Zielerreichung (in %)	113	118	133

PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020

€	2018	2019	2020
Oberer Schwellenwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100 %-Niveau	20,0	20,0	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	23,63	26,66	16,66
Zielerreichung (in %)	118	133	83

PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021

€	2019	2020
Oberer Schwellenwert	30,0	30,0
Zielwert 100 %-Niveau	20,0	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0	10,0
Ist-Wert	26,66	16,66
Zielerreichung (in %)	133	83

PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022

€	2020
Oberer Schwellenwert	30,0
Zielwert 100 %-Niveau	20,0
Unterer Schwellenwert	10,0
Ist-Wert	16,66
Zielerreichung (in %)	83

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet 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. Das Dividendenäquivalent entspricht den während der Haltedauer ausgeschütteten Dividenden auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie.

Der Performance-Share-Plan ist ausschließlich auf eine Barauszahlung gerichtet. Aktienoptionen sind kein Bestandteil des Vergütungssystems der Volkswagen AG. Dementsprechend besteht auch keine Verpflichtung, Aktien für die Vorstandsmitglieder zu halten.

	PERFORMANCE-PERIODE			
	2017 – 2019	2018 – 2020	2019 – 2021	2020 – 2022
Anfangs-Referenzkurs	127,84	169,42	147,08	177,44
Schluss-Referenzkurs	177,44	149,14	– ¹	– ¹
Dividendenäquivalent				
2017	2,06	–	–	–
2018	3,96	3,96	–	–
2019	4,86	4,86	4,86	–
2020	–	4,86	4,86	4,86

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

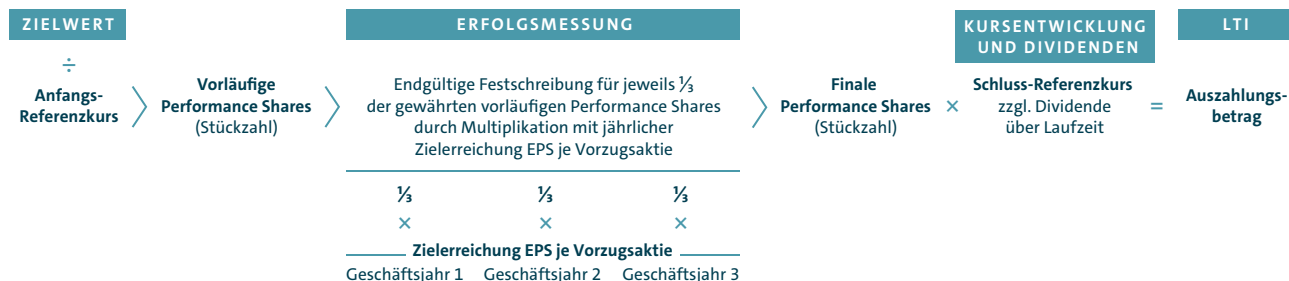
Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Es erfolgt eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um 20%, sofern im Konzernbereich Automobile die durchschnittliche Sachinvestitionsquote oder die F&E-Quote der letzten drei Jahre kleiner als 5% ist. Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Begrenzung des LTI vornehmen (Cap).

Endet der Dienstvertrag eines Mitglieds des Vorstands vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund oder beginnt das Vorstandsmitglied bei einem Konkurrenzunternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis (sogenannte „Bad-Leaver-Fälle“), verfallen die nicht verdienten Performance Shares. Für Mitglieder des Vorstands, die zum 31. Dezember 2016 ihr Mandat innehatten, gilt diese Regelung erst von einer Wieder- beziehungsweise Neubestellung an.

Im Rahmen der Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden wurde im Jahr 2018 der Dienstvertrag von Herrn Diess einvernehmlich aufgehoben und ein neuer Dienstvertrag mit ihm abgeschlossen, wobei die soeben beschriebene Verfallsregelung ab der Performance-Periode 2018 bis 2020 gilt. Im Rahmen der Wiederbestellung von Herrn Witter gilt die Verfallsregelung ab der Performance-Periode 2020 bis 2022.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans erhielten die Vorstandsmitglieder, die zum 31. Dezember 2016 Vorstandsmitglieder waren, grundsätzlich Abschlagszahlungen in Höhe von 80% ihres Zielbetrags für die Performance-Perioden 2017 bis 2019 und 2018 bis 2020. Herr Blume erhält entsprechende Abschlagszahlungen für die Performance-Perioden 2018 bis 2020 (anteilig) und 2019 bis 2021. Die beiden Abschlagszahlungen werden nach dem ersten Jahr der jeweiligen Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS AUS DEM PERFORMANCE-SHARE-PLAN



ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES

	PERFORMANCE-PERIODE 2017 – 2019	PERFORMANCE-PERIODE 2018 – 2020	PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021		PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022	
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt
€						
Herbert Diess	14.080	19.212	26.040	3.350.046	21.585	3.584.837
Oliver Blume	–	7.614	12.238	1.574.419	10.144	1.684.716
Markus Duesmann (seit 01.04.2020)	–	–	–	–	7.608	1.088.933
Gunnar Kilian	–	7.614	12.238	1.574.419	10.144	1.684.716
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	14.080	10.624	12.238	1.574.419	5.495	912.610
Abraham Schot (bis 31.03.2020)	–	–	12.238	1.574.419	2.536	421.179
Stefan Sommer (bis 30.06.2020)	–	3.541	12.238	1.574.419	–	–
Hiltrud Dorothea Werner	12.907	10.624	12.238	1.574.419	10.144	1.684.716
Frank Witter	14.080	10.624	12.238	1.574.419	10.144	1.684.716
Summe	55.147	69.853	111.706	14.370.977	77.800	12.746.420

	Rückstellung zum 31.12.2020	Innerer Wert zum 31.12.2020	Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares	Rückstellung zum 31.12.2019	Innerer Wert zum 31.12.2019	Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares
€						
Herbert Diess	6.019.320	2.060.142	4.300.115	3.504.374	3.687.200	3.490.713
Oliver Blume	775.860	355.226	1.231.600	984.260	–	1.614.937
Markus Duesmann (seit 01.04.2020)	321.159	–	321.159	–	–	–
Gunnar Kilian	3.247.860	1.387.226	1.231.600	2.016.260	–	1.614.937
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	3.351.992	3.351.992	–235.112	5.572.774	3.879.394	1.713.961
Abraham Schot (bis 31.03.2020)	2.398.671	2.398.671	110.408	3.925.694	–	3.925.694
Stefan Sommer (bis 30.06.2020)	–	–	–707.720	1.415.440	–	1.317.674
Hiltrud Dorothea Werner	4.025.798	1.935.604	1.963.018	5.019.403	2.782.969	2.852.956
Frank Witter	3.550.948	2.501.995	–1.644.971	6.981.087	3.879.394	2.054.256
Summe	23.691.608	13.990.856	6.570.097	29.419.292	14.228.957	18.585.127

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.

Für die Ermittlung der Verpflichtung wurden die für die Performance-Perioden 2018 bis 2020, 2019 bis 2021 sowie 2020 bis 2022 festgeschriebenen beziehungsweise zugeteilten vorläufigen Performance Shares berücksichtigt. Der innere Wert der Verpflichtung wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2020 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 2020 unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode je Vorzugsaktie gezahlten Dividenden ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen. Bei unterjährig ausgeschiedenen Mitgliedern erfolgte der Ausweis zeitanteilig.

Virtuelle Vorzugsaktien

Die auf dem Zurückbehalt der Vergütung des Jahres 2015 beruhenden virtuellen Vorzugsaktien waren bis zu ihrer Auszahlung im Jahr 2019 Bestandteil der Vorstandsvergütung. Im Geschäftsjahr 2019 wurde infolge der Fair-Value-Änderung der virtuellen Aktien ein Aufwand in Höhe von 0,1 Mio. € erfasst.

Gesamtvergütungs-Cap

Über die Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 aus Festvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance-Share-Plan) für ein Geschäftsjahr für den Vorsitzenden des Vorstands 10.000.000 € und für das jeweilige Mitglied des Vorstands 5.500.000 € nicht übersteigen. Im Falle eines Überschreitens des Gesamtvergütungs-Caps werden die variablen Bestandteile proportional gekürzt.

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Die Höhe der Vergütung, des Gesamtvergütungs-Cap sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat unter anderem einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und einen horizontalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Vorstandsmitgliedern anderer Unternehmen durch. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peergroup) heran. Diese Peergroup wird regelmäßig überprüft und angepasst, zuletzt im Februar und Dezember 2020. Die Peergroup besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: BMW, Daimler, Ford, General Motors, PSA Groupe, Nissan Motor Corporation, Toyota, BYD, Tesla (ohne Vorstandsvorsitzender), hp, IBM, Uber, SAP, Samsung, General Electric, Siemens, Hitachi und Boeing.

Sonstige Vereinbarungen

Vorstandsmitglieder haben im Krankheitsfall Anspruch auf eine sechsmonatige Fortzahlung der normalen Bezüge. 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.

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, von Konzerngesellschaften Kredite zu beziehen.

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB

€	2020			2019	
	Erfolgsunabhängige Komponenten	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Herbert Diess	2.322.725	2.027.285	3.584.837	7.934.847	9.850.742
Oliver Blume	1.420.701	1.038.796 ¹	1.684.716	4.144.213	4.894.440
Markus Duesmann (seit 01.04.2020)	8.475.236 ²	674.097	1.088.933	10.238.266	–
Gunnar Kilian	1.435.899	898.796	1.684.716	4.019.411	4.938.205
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	802.746	466.563	912.610	2.181.919	5.085.259
Abraham Schot (bis 31.03.2020)	417.122	–	421.179	838.301	5.285.583
Stefan Sommer (bis 30.06.2020)	809.815	–	–	809.815	5.344.523
Hiltrud Dorothea Werner	1.472.776	898.796	1.684.716	4.056.288	4.940.663
Frank Witter	1.421.549	898.796	1.684.716	4.005.061	4.888.285
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	–	–	–	–	166.574
Summe	18.578.569	6.903.129	12.746.420	38.228.118	45.394.272

1 Enthält Sonderbonus der Porsche AG in Höhe von 140.000€

2 Enthält Kompensation von Ansprüchen, die infolge des Arbeitgeberwechsels erloschen, in Höhe von 7,3 Mio. €.

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS DCGK

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 als „Zufluss“ ausgewiesenen Werte entsprechen grundsätzlich den Auszahlungsbeträgen für das jeweilige Geschäftsjahr.

Für die Performance-Periode 2019 bis 2021 erhielt Herr Blume im Jahr 2020 eine Abschlagszahlung auf den Zielbetrag, die in den Tabellen gemäß DCGK im Jahr 2019 als Zufluss für das Geschäftsjahr ausgewiesen wurde.

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 als „Gewährte Zuwen-

dungen“ 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. Für den Performance-Share-Plan gilt vorbehaltlich der bereits beschriebenen Abschlagszahlung, dass die jeweiligen Tranchen den Vorstandsmitgliedern erst nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode zufließen. Erst dann können die Vorstandsmitglieder über die Tranchen verfügen. Sie werden jedoch bereits im Geschäftsjahr ihrer Zuteilung als „gewährte Zuwendungen“ ausgewiesen.

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

HERBERT DIESS						
Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen AG, Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw (bis 30.06.2020), Markengruppe Volumen, China						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	2.125.000	2.125.000	2.125.000	2.125.000	2.125.000	2.125.000
Nebenleistungen	197.725	87.694	87.694	197.725	197.725	197.725
Summe	2.322.725	2.212.694	2.212.694	2.322.725	2.322.725	2.322.725
Einjährige variable Vergütung	2.027.285	4.288.002	3.045.000	3.045.000	–	5.481.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.785.168	540.445	3.350.046	3.584.837	–	7.660.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.785.168	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	3.350.046	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	3.584.837	–	7.660.000
Virtuelle Aktien	–	540.445	–	–	–	–
Summe	6.135.178	7.041.141	8.607.740	8.952.562	2.322.725	15.463.725
Versorgungsaufwand	1.568.053	1.354.053	1.354.053	1.568.053	1.568.053	1.568.053
Gesamtvergütung	7.703.231	8.395.194	9.961.793	10.520.615	3.890.778	17.031.778

OLIVER BLUME						
Vorsitzender des Vorstands der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Markengruppe Sport & Luxury						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	70.701	68.936	68.936	70.701	70.701	70.701
Summe	1.420.701	1.418.936	1.418.936	1.420.701	1.420.701	1.420.701
Einjährige variable Vergütung ¹	1.038.796	1.901.085	1.500.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	–	1.440.000	1.574.419	1.684.716	–	7.200.000
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	1.440.000	1.574.419	–	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	1.684.716	–	3.600.000
Summe	2.459.497	4.760.021	4.493.355	4.455.417	1.420.701	11.050.701
Versorgungsaufwand	997.938	808.544	808.544	997.938	997.938	997.938
Gesamtvergütung	3.457.435	5.568.565	5.301.899	5.453.355	2.418.639	12.048.639

1 Herrn Blume wurde von der Porsche AG im Jahr 2019 eine leistungsabhängige Bonuszahlung in Höhe von bis zu 150.000 € gewährt, die im Jahr 2020 zu einem Zufluss in Höhe von 140.000 € führte. Die Bonuszahlung wurde nicht auf die Vergütung durch die Volkswagen AG angerechnet.

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

MARKUS DUESMANN						
Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG, Markengruppe Premium						
Eintritt: 1. April 2020						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	8.277.583 ¹	–	–	8.277.583	8.277.583	8.277.583
Nebenleistungen	197.653	–	–	197.653	197.653	197.653
Summe	8.475.236	–	–	8.475.236	8.475.236	8.475.236
Einjährige variable Vergütung	674.097	–	–	1.012.500	–	1.822.500
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	–	1.088.933	–	2.700.000
LTI (Performance-Save-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	1.088.933	–	2.700.000
Summe	9.149.333	–	–	10.576.669	8.475.236	12.997.736
Versorgungsaufwand	849.934	–	–	849.934	849.934	849.934
Gesamtvergütung	9.999.267	–	–	11.426.603	9.325.170	13.847.670

1 Enthält Kompensation von Ansprüchen, die infolge des Arbeitgeberwechsels erloschen, in Höhe von 7,3 Mio. €; diese wird nicht auf den Gesamtvergütungs-Cap angerechnet.

GUNNAR KILIAN						
Personal und Truck & Bus (seit 15. Juli 2020)						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	85.899	112.701	112.701	85.899	85.899	85.899
Summe	1.435.899	1.462.701	1.462.701	1.435.899	1.435.899	1.435.899
Einjährige variable Vergütung	898.796	1.901.085	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	1.574.419	1.684.716	–	3.600.000
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	1.684.716	–	3.600.000
Summe	2.334.695	3.363.786	4.387.120	4.470.615	1.435.899	7.465.899
Versorgungsaufwand	1.170.535	886.559	886.559	1.170.535	1.170.535	1.170.535
Gesamtvergütung	3.505.230	4.250.345	5.273.679	5.641.150	2.606.434	8.636.434

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

ANDREAS RENSCHLER						
Vorsitzender des Vorstands der TRATON SE, Markengruppe Truck & Bus						
Austritt: 15. Juli 2020						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	731.250	1.350.000	1.350.000	731.250	731.250	731.250
Nebenleistungen	71.496	259.755	259.755	71.496	71.496	71.496
Summe	802.746	1.609.755	1.609.755	802.746	802.746	802.746
Einjährige variable Vergütung	466.563	1.901.085	1.350.000	731.250	–	1.316.250
Mehrjährige variable Vergütung	1.785.168	990.754	1.574.419	912.610	–	1.950.000
LTI (Performance-Save-Plan 2017 – 2019)	1.785.168	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	912.610	–	1.950.000
Virtuelle Aktien	–	990.754	–	–	–	–
Summe	3.054.477	4.501.594	4.534.174	2.446.606	802.746	4.068.996
Versorgungsaufwand	–	5.025.570	5.025.570	–	–	–
Gesamtvergütung	3.054.477	9.527.164	9.559.744	2.446.606	802.746	4.068.996

ABRAHAM SCHOT						
Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG, Markengruppe Premium						
Austritt: 31. März 2020						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	337.500	1.350.000	1.350.000	337.500	337.500	337.500
Nebenleistungen	79.622	460.079	460.079	79.622	79.622	79.622
Summe	417.122	1.810.079	1.810.079	417.122	417.122	417.122
Einjährige variable Vergütung	–	1.901.085	1.350.000	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	1.574.419	421.179	–	900.000
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	421.179	–	900.000
Summe	417.122	3.711.164	4.734.498	838.301	417.122	1.317.122
Versorgungsaufwand	56.049	2.222.572	2.222.572	56.049	56.049	56.049
Gesamtvergütung	473.171	5.933.736	6.957.070	894.350	473.171	1.373.171

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

STEFAN SOMMER						
Komponente und Beschaffung						
Austritt: 30. Juni 2020						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	675.000	1.350.000	1.350.000	675.000	675.000	675.000
Nebenleistungen	134.815	519.019	519.019	134.815	134.815	134.815
Summe	809.815	1.869.019	1.869.019	809.815	809.815	809.815
Einjährige variable Vergütung	–	1.901.085	1.350.000	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	–	–	–
Summe¹	809.815	4.019.019	4.793.438	809.815	809.815	809.815
Versorgungsaufwand	447.742	761.437	761.437	447.742	447.742	447.742
Gesamtvergütung	1.257.557	4.780.456	5.554.875	1.257.557	1.257.557	1.257.557

1 Der Zuflussbetrag 2019 enthält den Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung in Höhe von 3,5 Mio. €.

HILTRUD DOROTHEA WERNER						
Integrität und Recht						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	122.776	115.159	115.159	122.776	122.776	122.776
Summe	1.472.776	1.465.159	1.465.159	1.472.776	1.472.776	1.472.776
Einjährige variable Vergütung	898.796	1.901.085	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrfährige variable Vergütung	2.956.624	–	1.574.419	1.684.716	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	2.956.624	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	1.684.716	–	3.600.000
Summe	5.328.196	3.366.244	4.389.578	4.507.492	1.472.776	7.502.776
Versorgungsaufwand	1.149.571	956.364	956.364	1.149.571	1.149.571	1.149.571
Gesamtvergütung	6.477.767	4.322.608	5.345.942	5.657.063	2.622.347	8.652.347

VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK IN DER FASSUNG VOM 7. FEBRUAR 2017

FRANK WITTER						
Finanzen und IT, Komponente und Beschaffung (kommissarisch, 1. Juli – 31. Dezember 2020)						
€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000	1.350.000
Nebenleistungen	71.549	62.781	62.781	71.549	71.549	71.549
Summe	1.421.549	1.412.781	1.412.781	1.421.549	1.421.549	1.421.549
Einjährige variable Vergütung	898.796	1.901.085	1.350.000	1.350.000	–	2.430.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.785.168	249.128	1.574.419	1.684.716	–	3.600.000
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.785.168	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–	1.574.419	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	–	–	–	1.684.716	–	3.600.000
Virtuelle Aktien	–	249.128	–	–	–	–
Summe	4.105.513	3.562.994	4.337.200	4.456.265	1.421.549	7.451.549
Versorgungsaufwand	1.008.664	886.120	886.120	1.008.664	1.008.664	1.008.664
Gesamtvergütung	5.114.177	4.449.114	5.223.320	5.464.929	2.430.213	8.460.213

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, im Fall von Herrn Duesmann mit Vollendung des 65. Lebensjahres, gezahlt beziehungsweise zur Verfügung gestellt. Herr Renschler hat ab dem 16. Juli 2022 Anspruch auf ein Ruhegehalt in Höhe von 70% seiner Festvergütung im Jahr 2017.

Für die vor dem 24. Februar 2017 bestellten Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage beträgt der Beitragsprozentsatz 50% der Festvergütung. Für die nach dem 24. Februar 2017 bestellten Vorstandsmitglieder der Volkswagen AG mit einer beitragsabhängigen Versorgungszusage gilt ein Beitragsprozentsatz von 40% der Festvergütung. Der daraus resultierende Betrag wird auf das Versorgungskonto eingestellt.

Frau Werner sowie die Herren Blume, Diess, Duesmann, Kilian, Schot, Sommer und Witter haben eine beitragsorientierte Leistungszusage erhalten, die sich grundsätzlich nach einer auch für die Tarifmitarbeiter der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung richtet und Alters-, Erwerbsminderungs- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Jahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 50% der Festvergütung für Frau Werner und die Herren Diess und Witter sowie in Höhe von 40% der Festvergütung für die Herren Blume, Duesmann, Kilian, Schot und Sommer zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe

der Regelungen, die auch für Tarifmitarbeiter Anwendung finden – Bausteine einer grundsätzlich lebenslangen Rentenzahlung.

Die jeweiligen Rentenbausteine sind bei Einbringung in den Volkswagen Pension Trust e.V. unmittelbar unverfallbar. Anstelle der lebenslangen Rentenzahlung kann eine Kapitalleistung wahlweise als Einmal- oder als Ratenzahlung zum Zeitpunkt des Renteneintritts – derzeit frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres – erfolgen. Die Volkswagen AG hat Pensionsansprüche von Herrn Witter aus seinen Vordienstzeiten übernommen.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betrugen am 31. Dezember 2020 für Mitglieder des Vorstands 36,6 (60,5) Mio. €. Der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 7,7 (13,7) 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 26,6 (44,8) Mio. €. Der Rückstellung wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 6,4 (14,5) Mio. € zugeführt.

Ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen wurden im vergangenen Jahr 35,9 (14,5) Mio. € gewährt. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 396,3 (373,7) Mio. € beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 317,8 (300,5) Mio. €.

Mit Herrn Duesmann ist ein einjähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots erhält Herr Duesmann eine Karenzentschädigung. Die Karenzentschädigung wird auf laufende Leistungen aus der Versorgungszusage angerechnet.

LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Ansprüche in Übereinstimmung mit G.13 Satz 1 DCGK auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

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.

Das mit Herrn Duesmann vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt grundsätzlich auch im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit. Die Karenzentschädigung wird auf eine etwaige Abfindung angerechnet.

Der Aufhebungsvertrag mit Herrn Schot sieht vor, dass er an den Performance-Perioden 2019 bis 2021, 2020 bis 2022 und 2021 bis 2023 ohne zeitanteilige Kürzung teilnimmt. Mit Herrn Renschler wurde vereinbart, dass die Tranche für die Performance-Periode 2020 bis 2022 anteilig auf den Zeitpunkt seines Ausscheidens zum 15. Juli 2020 gekürzt wird und kein Bad-Leaver-Fall vorliegt. Mit Herrn Sommer wurde vereinbart, dass die ihm zugeteilten Performance Shares für die Performance-Perioden 2018 bis 2020, 2019 bis 2021 und 2020 bis 2022 verfallen.

Weitergehende individuelle Angaben zu im Geschäftsjahr 2020 ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands sind den Angaben 46 und 48 im Konzernanhang sowie den Angaben im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG zu entnehmen.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2020 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)

€	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember ¹
Herbert Diess	1.568.053 (1.354.053)	7.694.544 (5.592.969)
Oliver Blume	997.938 (808.544)	3.023.360 (1.743.034)
Markus Duesmann (seit 01.04.2020)	849.934 (–)	849.934 (–)
Gunnar Kilian	1.170.535 (886.559)	3.702.669 (2.102.717)
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	– (5.025.570)	– (29.609.167)
Abraham Schot (bis 31.03.2020)	56.049 (2.222.572)	– (2.222.572)
Stefan Sommer (bis 30.06.2020)	447.742 (761.437)	– (1.228.940)
Hiltrud Dorothea Werner	1.149.571 (956.364)	5.071.366 (3.482.194)
Frank Witter	1.008.664 (886.120)	16.277.467 (14.474.204)
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	– (–)	– (–)
Summe	7.248.486 (12.901.219)	36.619.340 (60.455.797)

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 Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor, das diese am 10. Mai 2017 mit 99,98% der abgegebenen Stimmen beschlossen hat. Vorstand und Aufsichtsrat werden das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung vorlegen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Vergütung für Aufsichtsratsaktivitäten bei Tochterunternehmen besteht unverändert teilweise aus erfolgsunabhängigen und teilweise aus erfolgsabhängigen Komponenten.

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

- > Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 100.000€.
- > Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 300.000€, sein Stellvertreter erhält eine Vergütung von 200.000€.
- > Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 50.000€ pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die Mitgliedschaften im Nominierungs- sowie im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG bleiben unberücksichtigt.
- > Die Ausschussvorsitzenden erhalten den doppelten, ihre Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der vorstehend aufgeführten Ausschussvergütung.
- > Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind.
- > Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.
- > Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats und eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1.000€; bei mehreren Sitzungen am Tag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.
- > Die Vergütung und die Sitzungsgelder sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres.

Im Geschäftsjahr 2020 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 5.341.196 (5.327.155)€ erhalten. Auf die Tätigkeit im Aufsichtsrat entfielen davon 2.294.167€, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen 1.008.889€.

VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS

€	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SONSTIGES ¹	GESAMT 2020	GESAMT 2019
Hans Dieter Pötsch	300.000	100.000	500.000	900.000	925.500
Jörg Hofmann ²	200.000	75.000	24.000	299.000	289.000
Hussain Ali Al Abdulla	100.000	–	3.000	103.000	105.000
Hessa Sultan Al Jaber	100.000	–	9.000	109.000	107.000
Bernd Althusmann ³	100.000	50.000	13.000	163.000	157.000
Kai Bliesener ² (seit 20.06.2020)	53.056	–	6.000	59.056	–
Hans-Peter Fischer ²	100.000	–	13.000	113.000	107.000
Marianne Heiß	100.000	50.000	89.500	239.500	250.500
Johan Järvklo ² (bis 29.02.2020)	41.111	–	4.000	45.111	107.000
Ulrike Jakob ²	100.000	–	13.000	113.000	106.000
Louise Kiesling	100.000	–	13.000	113.000	107.000
Peter Mosch ²	100.000	100.000	168.500	368.500	390.500
Bertina Murkovic ²	100.000	79.444	21.000	200.444	157.000
Bernd Osterloh ²	100.000	125.000	172.000	397.000	387.000
Hans Michel Piëch	100.000	29.444	185.000	314.444	289.000
Ferdinand Oliver Porsche	100.000	150.000	164.000	414.000	435.000
Wolfgang Porsche	100.000	150.000	192.390	442.390	433.500
Conny Schönhardt ² (seit 21.06.2019)	100.000	50.000	17.000	167.000	81.389
Athanasios Stimoniaris ²	100.000	–	324.250	424.250	482.040
Stephan Weil ³	100.000	50.000	20.000	170.000	163.000
Werner Weresch ² (seit 21.02.2019)	100.000	–	86.500	186.500	165.352
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	–	–	–	–	82.374
Summe	2.294.167	1.008.889	2.038.140	5.341.196	5.327.155

1 Sitzungsgelder, weitere Konzernmandate (erfolgsunabhängig: 792.888 €; erfolgsabhängig: 571.002 €).

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.