

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.

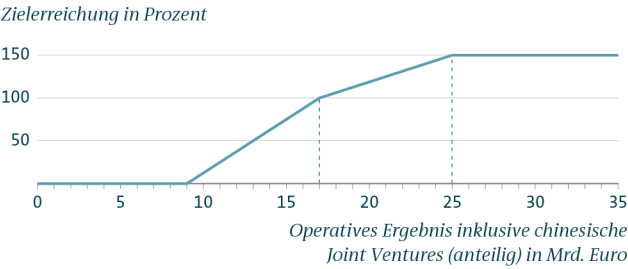
Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist auf 180% des Zielbetrags für den Jahresbonus begrenzt (Cap). Der Cap ergibt sich aus 150% maximaler finanzieller Zielerreichung und einem Leistungsfaktor von maximal 1,2. Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat für die aktuellen Vorstandsmitglieder 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.

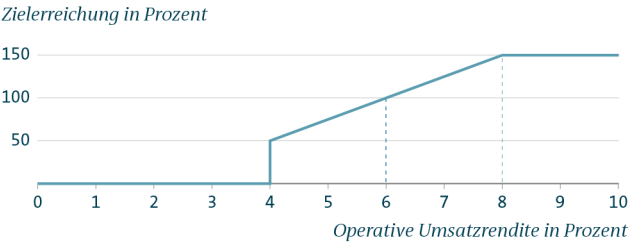
BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSBETRAGS DES JAHRESBONUS

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

50 PROZENT KOMPONENTE 1



50 PROZENT KOMPONENTE 2



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

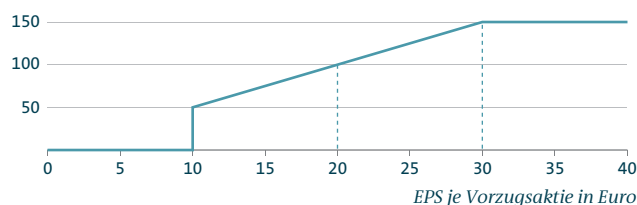
%	2019	2020
Oberer Schwellenwert	8,0	8,0
Zielwert 100 %-Niveau	6,0	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0	4,0
Ist-Wert	6,7	4,3
Zielerreichung (in %)	118	58

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

ZIELWERT	ERFOLGSMESSUNG	KURSENTWICKLUNG UND DIVIDENDEN	LTI
$\div$ Anfangs-Referenzkurs	Vorläufige Performance Shares (Stückzahl)	Schluss-Referenzkurs zzgl. Dividende über Laufzeit	Auszahlungsbetrag
	$\times$	$\times$	$=$
	Endgültige Festschreibung für jeweils $\frac{1}{3}$ der gewährten vorläufigen Performance Shares durch Multiplikation mit jährlicher Zielerreichung EPS je Vorzugsaktie	Finale Performance Shares (Stückzahl)	
	$\frac{1}{3}$ $\times$ Zielerreichung EPS je Vorzugsaktie		
	$\frac{1}{3}$ $\times$		
	$\frac{1}{3}$ $\times$		
	Geschäftsjahr 1 Geschäftsjahr 2 Geschäftsjahr 3		

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 Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Fair Value im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Fair Value im Gewährungs- zeitpunkt
€						
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 Halbweise und 20% für eine Vollweise 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
Mehrjährige variable Vergütung	1.785.168	540.445	3.350.046	3.584.837	–	7.660.000
LTI (Performance-Save-Plan 2017 – 2019)	1.785.168	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–	3.350.046	–	–	–
LTI (Performance-Save-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
Mehrjährige variable Vergütung	–	1.440.000	1.574.419	1.684.716	–	7.200.000
LTI (Performance-Save-Plan 2018 – 2020)	–	–	–	–	–	–
LTI (Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	1.440.000	1.574.419	–	–	3.600.000
LTI (Performance-Save-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.