

Vergütungsbericht 2024

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

A. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Geschäft des Volkswagen Konzerns war im Berichtsjahr von einem weltweit herausfordernden Marktumfeld beeinflusst. In diesem Umfeld lieferte der Konzern mit 9,0 Mio. Einheiten 2,3% weniger Fahrzeuge an Kundinnen und Kunden aus als ein Jahr zuvor. Während die Umsatzerlöse im Vergleich zum Vorjahr um 0,7% auf 324,7 Mrd. € stiegen, lag das Operative Ergebnis bei 19,1 Mrd. € und damit um 15,4% unter dem Vorjahreswert.

I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Vorstandsvergütung liegt das vom Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem zugrunde, das der Aufsichtsrat zuletzt im Dezember 2023 und im April 2024 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 weiterentwickelt hat, um insbesondere den Interessen des Kapitalmarkts noch besser nachzukommen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar und verständlich. Es setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) um und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Seit 1. Januar 2024 wird die finanzielle Kennziffer „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ bei der Berechnung der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Dazu wurde im Jahresbonus das bisherige finanzielle Erfolgsziel „Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig)“ durch das finanzielle Erfolgsziel „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ ersetzt. Zudem wurde die Möglichkeit eingeräumt, dass der Aufsichtsrat das ESG-Kriterium Stimmungsindex aussetzt, da die Methode zur Messung des Stimmungsindex neu aufgesetzt und die Ziele neu kalibriert werden. Die Hauptversammlung hat das angepasste Vergütungssystem am 29. Mai 2024 mit 99,48% der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das angepasste Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 29. Mai 2024 neu abgeschlossen oder verlängert wurden beziehungsweise werden. Für die zum Zeitpunkt der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem ebenfalls seit dem 1. Januar 2024. Um das Vergütungssystem umzusetzen, hat die Volkswagen AG mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der Dienstverträge vereinbart.

Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem erstmaligen Beschluss des Aufsichtsrats über ein Vergütungssystem nach § 87a AktG am 14. Dezember 2020 bestellt waren und deren Dienstvertrag seitdem nicht verlängert worden war, galten folgende Ausnahmen: Der Performance-Share-Plan hatte weiterhin lediglich eine dreijährige Performance-Periode, entsprach im Übrigen jedoch dem im Vergütungssystem beschriebenen Performance-Share-Plan. Malus- und Clawback-Regelungen sollten erst ab einer Vertragsverlängerung gelten. Diese Ausnahmen betrafen im Geschäftsjahr 2024 nur noch den bereits im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen Herrn Markus Duesmann.

Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Volkswagen Konzerns als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Volkswagen Konzern gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder im Rahmen eines Ergebnisverbesserungsprogramms als Zeichen ihrer Unterstützung entschieden, einen finanziellen Eigenbeitrag zu leisten und für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet. Auch künftig wollen die aktiven Vorstandsmitglieder einen finanziellen Eigenbeitrag für die zukunftsfähige Neuausrichtung des Volkswagen Konzerns im Zuge der Vereinbarung „Zukunft Volkswagen“ leisten. Hierzu haben alle aktiven Vorstandsmitglieder erklärt, ab dem Geschäftsjahr 2025 für die Dauer von bis zu fünf Jahren jährlich auf einen Teil ihrer individuellen, im jeweiligen Jahr faktisch zugeflossenen Vergütung bestehend aus dem jährlichen Grundgehalt und der kurzfristig variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr sowie der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten langfristig variablen Vergütung zu verzichten.

Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 haben Vorstand und Aufsichtsrat ausführlich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 hat die Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit 98,59 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Anmerkungen von Investoren beziehungsweise Investorenvertretern wurden bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt, zum Beispiel werden die minimal und die maximal erreichbaren Beträge bei der kurzfristig und der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder noch deutlicher dargestellt sowie bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus der Vorstandsmitglieder der Zusammenhang mit der im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse dargestellt.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2024 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2024 ein.

II. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Eine ausführlichere Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist unter www.volkswagen-group.com/verguetung abrufbar.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2024

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	• Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende • Vorstandsvorsitzender: Grundsätzlich¹ 2.600.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)²; Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)	Das Grundgehalt und die Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.
Nebenleistungen	• Nebenleistungspauschale (Vorstandsvorsitzender: 350.000 €, Vorstandsmitglied: 175.000 €) deckt nach Wahl des Vorstandsmitglieds bestimmte Leistungen ab, zum Beispiel: ◦ Dienstfahrzeuge ◦ Ärztliche Vorsorgeuntersuchung ◦ Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung ◦ Unfallversicherung • Anrechnung von Leistungen auf die Nebenleistungspauschale, soweit sie der Lohnsteuer unterliegen • Auszahlung des verbleibenden Betrags	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	• Beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen • Grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres (beziehungsweise des 63. Lebensjahres für Vorstandsmitglieder mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2020) • Jährlicher Versorgungsbeitrag von bis zu 50 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und bis zu 40 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder³	Die bAV soll Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern.
Variable Vergütungsbestandteile		
Jahresbonus	• Plantyp: Zielbonus • Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 3.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)²; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) • Mindestauszahlungsbetrag: 0 € • Begrenzung: 200 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 7.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 3.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) • Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr • Leistungskriterien: ◦ Finanzielle Teilziele: ▪ „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ (50 %) sowie „Operative Umsatzrendite“ (50 %) ▪ Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die Werte für die finanziellen Teilziele in Form eines Schwellenwerts, Zielwerts und Maximalwerts fest; der Schwellenwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0 % beim „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ beziehungsweise 50 % bei der „Operativen Umsatzrendite“, der Zielwert entspricht jeweils einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert jeweils einem Teilerreichungsgrad von 175 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Operative Umsatzrendite“ x 50 % ◦ ESG-Faktor: ▪ Teilziele zu je 50 % „Umwelt“ (Dekarbonisierungsindex) und „Soziales“ (grundsätzlich Stimmungs- und Diversity-Index)⁴ sowie der zwischen 0,9 und 1,1 liegende „Governance-Faktor“ (Compliance & Integrität, Regelwert 1,0) ▪ Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele „Umwelt“ und „Soziales“ einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert fest; der Mindestwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0,7, der Zielwert einem Teilerreichungsgrad von 1,0 und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 1,3; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Aufsichtsrat bestimmt „Governance-Faktor“ nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Bewertung der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der individuellen Leistung ▪ Berechnung ESG-Faktor: (Teilerreichungsgrad „Umwelt“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Soziales“ x 50 %) x „Governance-Faktor“ (0,9 – 1,1) • Auszahlungsbetrag Jahresbonus = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad x ESG-Faktor • Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr	Der Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen; Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft. Die Integration der ESG (Umwelt-, Sozial- und Governance)-Faktoren trägt der Bedeutung von Nachhaltigkeitszielen Rechnung. Dabei werden durch den Dekarbonisierungsindex, den Stimmungs- und Diversity-Index sowie den Compliance- und Integritäts-Faktor verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte weitreichend abgedeckt.

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts der Volkswagen AG verzichtet.

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

3 Der Verzicht der Vorstandsmitglieder auf einen Teil des Grundgehalts für das Geschäftsjahr 2024 bleibt für die Zwecke der Bemessung des Versorgungsbeitrags unberücksichtigt.

4 Aufgrund der entsprechenden Möglichkeit zieht der Aufsichtsrat für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 ausschließlich den Diversity-Index heran; voraussichtlich ab dem Geschäftsjahr 2026 wird der Aufsichtsrat auch wieder den Stimmungsindex heranziehen.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI)	- Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan - Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet¹ - Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 5.900.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)²; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 2.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) - Mindestauszahlungsbetrag: 0 € - Begrenzung: 250 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 11.800.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 5.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang) - Die virtuellen Performance Shares sind reine Rechengrößen und gewähren keine Anteile oder Stimmrechte an der Volkswagen AG - Zuteilung Performance Shares: Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der individuell vereinbarte Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie (Wertpapierkennnummer: 766403) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“) - Zielfestlegung: Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance-Periode einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert für EPS fest, wie es als testiertes, voll verwässertes Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen der Gesellschaft im Geschäftsbericht ausgewiesen wird; der EPS-Mindestwert entspricht einer Zielerreichung von 50 %, der EPS-Zielwert einer Zielerreichung von 100 % und der EPS-Maximalwert einer Zielerreichung von 175 % - Festschreibung von einem Viertel der zugeteilten Performance Shares am Ende jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der EPS-Zielerreichung - Berechnung des Auszahlungsbetrags: festgeschriebene Performance Shares werden multipliziert mit arithmetischem Mittel der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) zuzüglich der während der Performance-Periode pro Volkswagen Vorzugsaktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“) - Auszahlung: In bar im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode - Endet der Dienstvertrag vor Ende der Performance-Periode aufgrund eines Bad-Leaver-Falls (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, Verstoß gegen das vertragliche oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), verfallen sämtliche Performance Shares	Der Langzeitbonus dient dazu, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.
Sonstige Leistungen		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	- Jeweils nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem neu eintretenden Vorstandsmitglied - Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile - Leistungen im Zusammenhang mit Standortwechsel	(Ausgleichs-) Zahlungen sollen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.

1 Für bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Das betraf im Geschäftsjahr 2024 keine aktiven Vorstandsmitglieder mehr. Der Performance-Share-Plan entspricht im Übrigen sinngemäß dem für das Geschäftsjahr 2024 beschriebenen Performance-Share-Plan.

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

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Weitere Vergütungsregelungen		
Malus- und Clawback-Regelungen ¹	- Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern - Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind	Malus- und Clawback-Regelungen sollen individuellem Fehlverhalten und Organisationsverschulden entgegenwirken.
Maximalvergütung	- Relevant sind für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahltes Grundgehalt, gewährte Nebenleistungen, Service Cost im Rahmen der bAV, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlter Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr von Dritten – etwa anderen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns – gewährte Sonderzahlung - Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 15.000.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 8.500.000 € pro Geschäftsjahr - Bei Überschreiten der Maximalvergütung Kürzung des Jahresbonus; reicht die Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen	Die Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt.
Barvergütungs-Cap	- Zusätzlich zur Maximalvergütung - Zur Barvergütung zählt im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahltes Grundgehalt, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlter Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet - Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 12.500.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 7.000.000 € pro Geschäftsjahr	Das Barvergütungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen im einzelnen Geschäftsjahr.

1 Für bereits vor dem 14. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gelten Malus- und Clawback-Regelungen erst ab einer Vertragsverlängerung. Das betraf im Geschäftsjahr 2024 keine aktiven Vorstandsmitglieder mehr.

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2024 bestellten Vorstandsmitglieder

1. Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand der Volkswagen AG folgende Mitglieder an:

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

Für die Wahrnehmung von weiteren Mandaten in Geschäftsführungsorganen, Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit, insbesondere in anderen Gesellschaften des Volkswagen Konzerns, erhalten die Vorstandsmitglieder grundsätzlich keine zusätzliche Vergütung. Wird eine solche Vergütung dennoch gewährt, wird sie auf die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG angerechnet. Bei Mandaten, die Vorstandsmitglieder nicht im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit wahrnehmen, entscheidet der Aufsichtsrat, ob und gegebenenfalls inwieweit eine etwaige Vergütung auf die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG angerechnet wird. Eine Vergütung, die Vorstandsmitglieder für solche Mandate erhalten, wird von dem für das jeweilige Unternehmen zuständigen Gremium festgelegt und gegebenenfalls vom jeweiligen Unternehmen berichtet. Derzeit wird keine solche Vergütung auf die Vergütung angerechnet, die die Vorstandsmitglieder von der Volkswagen AG erhalten.

Mit Herrn Blume ist wegen der Wahrnehmung seines Amts als Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG (Porsche AG) eine davon abweichende Regelung getroffen worden: Die Volkswagen AG gewährt Herrn Blume aufgrund eines neu abgeschlossenen Dienstvertrags seit dem 1. Januar 2023 die Vergütung des

Vorstandsvorsitzenden im Umfang von 50%; eine Ausnahme gilt für die Nebenleistungen – insofern erhält Herr Blume die Nebenleistungspauschale für den Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe, die Porsche AG erstattet der Volkswagen AG aber die Aufwendungen für Nebenleistungen zur Hälfte. Seit dem 1. Januar 2023 gewährt die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Diese Vergütung beruht auf dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Porsche AG. Herr Blume erhält von der Porsche AG ein Grundgehalt, eine einjährige variable Vergütung (STI) und eine mehrjährige variable Vergütung (LTI); Nebenleistungen erhält Herr Blume von der Porsche AG nicht. Zudem gewährt die Porsche AG Herrn Blume eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. In Vorbereitung des am 29. September 2022 vollzogenen Börsengangs hat die Porsche AG Herrn Blume einen IPO-Bonus zugesagt. Dieser IPO-Bonus ist als Share-Plan mit einer ein-, zwei- und dreijährigen Laufzeit jeweils ab dem Zeitpunkt des Börsengangs ausgestaltet. Vergütung, die die Porsche AG Herrn Blume gewährt, wird jeweils auf das Barvergütungs-Cap und die Maximalvergütung von Herrn Blume bei der Volkswagen AG angerechnet. In der tabellarischen Übersicht zu der Herrn Blume im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung sind die von der Porsche AG an Herrn Blume gewährten Vergütungsbestandteile aufgenommen und gesondert ausgewiesen.

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

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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

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

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

2.1. Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 faktisch zugeflossen sind. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Jahresbonus sowie der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte LTI für die Performance-Periode 2021–2023 ausgewiesen. In gleicher Weise werden die Herrn Blume von der Porsche AG gewährten Vergütungsbestandteile sowie die Herrn Brandstätter von der Volkswagen (China) Investment Company Limited gewährten Vergütungsbestandteile dargestellt.

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

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

Die Maximalvergütung entspricht der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Zusätzlich zur Maximalvergütung ist – wie in der Vergangenheit – mit den Vorstandsmitgliedern eine Beschränkung der Barvergütung vereinbart, die das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlte Grundgehalt, den für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und im Folgejahr ausgezahlten Jahresbonus sowie den im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, umfasst.

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, die neu abgeschlossen oder verlängert wurden, seit der Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 erstmals ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands nach den Vorgaben des ARUG II beschlossen hat, die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen. Keine Malus- und Clawback-Regelung enthält danach lediglich der Dienstvertrag des ehemaligen Vorstandsmitglieds Herrn Duesmann, der noch vor dem 14. Dezember 2020 abgeschlossen wurde. Von den bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen hat die Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

	OLIVER BLUME ¹	
	Vorsitzender, Markengruppe Sport Luxury, Vorsitzender des Vorstands der Porsche AG	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen AG ²	1.235.000,00	13,4
Porsche AG	1.085.000,00	11,8
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	363.363,00	4,0
Porsche AG	-	-
Summe	2.683.363,00	29,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	2.002.000,00	21,8
Porsche AG	1.334.116,00	14,5
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) ³		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	2.714.878,97	29,5
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
IPO-Bonus Porsche AG	461.610,00	5,0
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	9.195.967,97	100,0
Versorgungsaufwendungen		
Volkswagen AG	710.470,00	x
Porsche AG	439.239,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	10.345.676,97	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

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

2 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

3 Der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte LTI wurde für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 hat Herr Blume von der Porsche AG keine langfristig variable Vergütung erhalten, die bei der Vergütung der Volkswagen AG zu berücksichtigen wäre, Herr Blume hat den LTI 2021 zu 100 % von der Volkswagen AG erhalten.

	ARNO ANTLITZ	
	Finanz und Operative Steuerung	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	186.852,00	5,6
Summe	1.611.852,00	48,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023 ²	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.327.852,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	624.360,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.952.212,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

2 Der Aufsichtsrat hat Herrn Antlitz im Geschäftsjahr 2021 zum Vorstandsmitglied bestellt und ihm in Übereinstimmung mit dem damals geltenden Vergütungssystem 2021 für das Geschäftsjahr 2021 einen Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode zugeteilt. Herr Antlitz erhielt daher im Geschäftsjahr 2024 noch keine Auszahlung aus diesem Performance-Share-Plan.

	RALF BRANDSTÄTTER	
	China, Vorsitzender des Vorstands (CEO) der Volkswagen (China) Investment Co., Ltd.	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen AG ¹	142.500,00	3,8
VCIC ²	1.282.500,00	34,3
Nebenleistungen		-
Volkswagen AG	27.214,00	0,7
VCIC ³	567.421,00	15,2
Summe	2.019.635,00	54,1
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	171.600,00	4,6
VCIC ²	1.544.400,00	41,3
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.735.635,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	604.090,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.339.725,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

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

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

	GERNOT DÖLLNER	
	Markengruppe Progressive, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	42,9
Nebenleistungen	183.787,00	5,5
Summe	1.608.787,00	48,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehnjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Save-Plan) 2021 – 2023	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung²	3.324.787,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	641.502,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.966.289,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

2 Herr Döllner hat von der FC Bayern München AG für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung in Höhe von 60.417,00 € (brutto) und von der Bentley Motors Ltd. für die Wahrnehmung eines Mandats im Board of Directors der Bentley Motors Ltd. eine Vergütung in Höhe von 6.666,67 € (brutto) erhalten. Diese Vergütungen wurden jeweils in voller Höhe auf das ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte Grundgehalt angerechnet.

	MANFRED DÖSS ¹	
	Integrität und Recht	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ²	1.068.750,00	42,9
Nebenleistungen	134.957,00	5,4
Summe	1.203.707,00	48,3
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.287.000,00	51,7
Mehnjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Save-Plan) 2021 – 2023	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.490.707,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	445.500,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.936.207,00	x
Maximalvergütung	6.375.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

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

2 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

	GUNNAR KILIAN	
	Personal und Markengruppe Trucks	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	24,3
Nebenleistungen	183.648,00	3,1
Summe	1.608.648,00	27,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	29,2
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023 ²	2.551.270,16	43,4
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.875.918,16	100,0
Versorgungsaufwendungen	649.229,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.525.147,16	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

2 Der Dienstvertrag von Herrn Kilian wurde mit Wirkung zum 10. Dezember 2021 verlängert. Der Herr Kilian für das Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Performance-Share-Plan hat daher zeitanteilig bis zum Zeitpunkt der Verlängerung eine dreijährige Performance-Periode und zeitanteilig ab dem Zeitpunkt der Verlängerung eine vierjährige Performance-Periode. Hier wird allein der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Anteil mit einer dreijährigen Performance-Periode berichtet.

	THOMAS SCHÄFER	
	Markengruppe Core, Vorsitzender des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	184.575,00	5,6
Summe	1.609.575,00	48,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.325.575,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	627.866,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.953.441,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

	THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT	
	Technik, Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Group Components	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	185.558,00	5,6
Summe	1.610.558,00	48,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023 ²	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.326.558,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	613.113,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.939.671,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

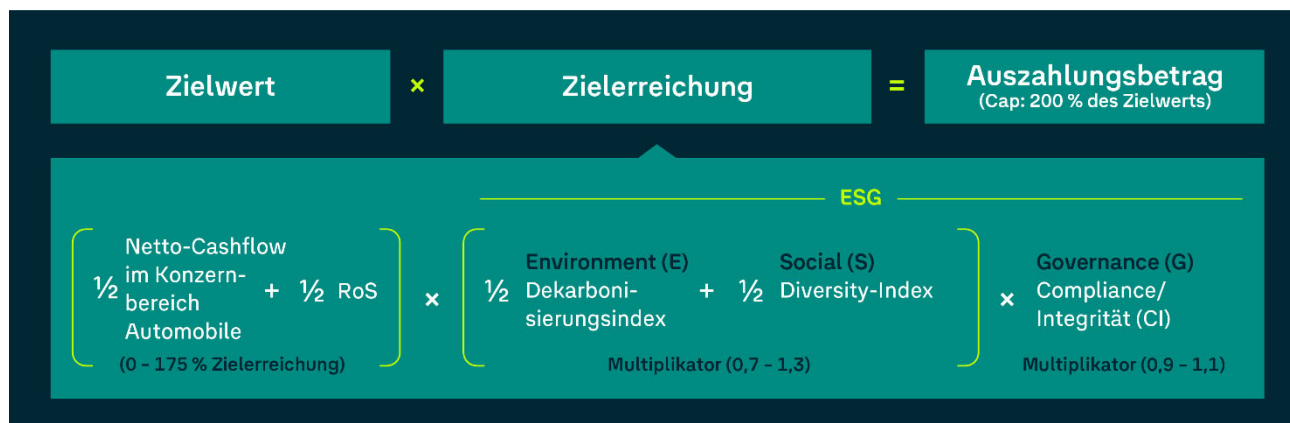
1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

2 Der Aufsichtsrat hat Herrn Schmall-von Westerholt im Geschäftsjahr 2021 zum Vorstandsmitglied bestellt und ihm in Übereinstimmung mit dem damals geltenden Vergütungssystem 2021 für das Geschäftsjahr 2021 einen Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode zugeteilt. Herr Schmall-von Westerholt erhielt daher im Geschäftsjahr 2024 noch keine Auszahlung aus diesem Performance-Share-Plan.

	HAUKE STARS	
	IT	
	2024	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt ¹	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	185.186,00	5,6
Summe	1.610.186,00	48,4
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
Sonstiges		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.326.186,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	631.968,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.958.154,00	x
Maximalvergütung	8.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	-	x

1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

JAHRESBONUS



2.2 Erläuterung

2.2.1 Leistungskriterien der variablen Vergütung

a) Leistungskriterien Jahresbonus

aa) Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile und operative Umsatzrendite (RoS) festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2024 erzielt wurden.

KOMPONENTE 1: NETTO-CASHFLOW IM KONZERNBEREICH AUTOMOBILE

Mrd. €	2024
Maximalwert (175 %)	7,25
Zielwert 100%-Niveau	5,0
Schwellenwert (0 %)	3,5
Ist-Wert ¹	5,0
Zielerreichung (in %)	100

¹ Der dargestellte Ist-Wert berücksichtigt die Auswirkungen der Rivian-Akquisition. Ohne Berücksichtigung der Auswirkungen der Rivian-Akquisition beträgt der Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile 6,035 Mrd. €.

Der Aufsichtsrat kann den tatsächlich errechneten Teilzielerreichungsgrad des Teilziels Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile in begründeten Ausnahmefällen anpassen, um eine leistungsgerechte Bewertung in diesem Teilziel zu gewährleisten. Begründete Ausnahmefälle sind Akquisitionen, deren Auswirkungen auf den Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile 1 Mrd.€ übersteigen. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und den tatsächlich erreichten Teilzielerreichungsgrad des Teilziels Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile von 100% auf 135% angepasst. Diese Anpassung beruht auf der im Geschäftsjahr 2024 abgeschlossenen Vereinbarung über die Gründung eines Joint Venture-Unternehmens zwischen der Volkswagen AG und der Rivian Automotive, LLC. Die insofern bilanziell als Beteiligungserwerb erfassten Rechtsgeschäfte stellen nach Auffassung des Aufsichtsrats eine Akquisition dar, die sich in Höhe von insgesamt 1,022 Mrd.€ mindernd auf den Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile auswirkte. Diese Cashflow-Minderung lässt keinen Rückschluss auf die wirtschaftliche Lage der Volkswagen AG oder die Leistungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 zu. Zur Sicherstellung einer leistungsgerechten Bewertung hat der Aufsichtsrat den Teilzielerreichungsgrad des Teilziels Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile für das Geschäftsjahr 2024 unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Rivian-Akquisition auf 135% festgelegt.

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

%	2024
Maximalwert (175 %)	9,5
Zielwert 100 %-Niveau	6,5
Schwellenwert (50 %)	4,5
Ist-Wert	5,9
Zielerreichung (in %)	85

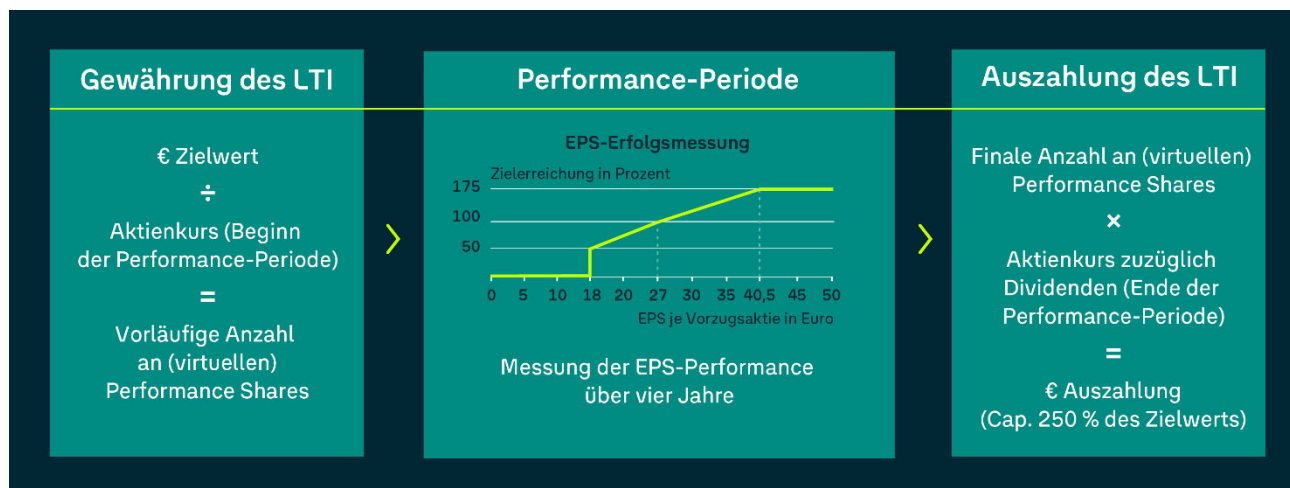
ab) ESG-Faktor

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 von der ihm eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, für das Teilziel Soziales allein den Diversity-Index heranzuziehen und den Stimmungsindex als ESG-Kriterium auszusetzen, weil die Methode zur Messung des Stimmungsindex derzeit neu aufgesetzt wird. Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Diversity-Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2024 erzielt wurden. Der Dekarbonisierungsindex bemisst sich nach den Emissionen von CO₂ und CO₂-Äquivalenten der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus und zeigt den Fortschritt hinsichtlich der Verbesserung unserer CO₂-Bilanz. Mit dem Diversity-Index wird weltweit die Entwicklung des Anteils von Frauen im Management sowie die Internationalisierung im Top-Management erhoben. Die Kennzahl setzt Anreize für eine vorbildliche Führungs- und Unternehmenskultur. Durch den Governance-Faktor bringt der Aufsichtsrat seine Zufriedenheit mit dem erwarteten und tatsächlichen Verhalten des Vorstands hinsichtlich der Kriterien Integrität und Compliance zum Ausdruck. Der Governance-Faktor soll im Regelfall bei 1,0 liegen und nur bei besonderen Vorkommnissen nach pflichtgemäßem Ermessen auf 0,9 gesenkt oder auf 1,1 angehoben werden. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder für alle Vorstandsmitglieder auf den Regelwert 1,0 festgelegt.

	UMWELT		SOZIALES
	Dekarbonisierungsindex		Diversity-Index
in t CO ₂ e/Fahrzeug	2024	in Punkten	2024
Maximalwert	42,5	Maximalwert	157,0
Zielwert 100 %-Niveau	44,3	Zielwert 100 %-Niveau	150,0
Mindestwert	47,1	Mindestwert	143,0
Ist-Wert	46,4	Ist-Wert	168,0
Zielerreichung (Faktor)	0,78	Zielerreichung (Faktor)	1,30

Die im Vergütungssystem zugrunde gelegten ESG-Faktoren sind im Lagebericht und im Nachhaltigkeitsbericht des Geschäftsberichts 2024 beschrieben. Sie zählen zu den strategischen, nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und sind den als wesentlich identifizierten Themen der für dieses Berichtsjahr erstmals durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse des Volkswagen Konzerns zugeordnet.

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



Die Darstellung bezieht sich auf den LTI mit der Performance Periode 2024 – 2026 beziehungsweise 2024 – 2027. Der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte und in diesem Vergütungsbericht als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesene LTI mit der Performance-Periode 2021 – 2023 hatte einen Maximalwert für die EPS Erfolgsmessung von 150%.

b) Leistungskriterien Langzeitbonus (LTI)

Der vierjährige Performance-Share-Plan gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert wurden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder galt – bis zu einer etwaigen Vertragsverlängerung – eine dreijährige Performance-Periode. Das betraf im Geschäftsjahr 2024 kein aktives Mitglied des Vorstands mehr. Für die Beschreibung der gewährten und geschuldeten Vergütung aus dem Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2021 – 2023 bedeutet das für die im Geschäftsjahr 2021 bereits bestellten aktiven Vorstandsmitglieder: Der Performance-Share-Plan des Vorstandsvorsitzenden Herrn Blume hatte im Geschäftsjahr 2021 eine dreijährige Performance-Periode und ist daher vollständig als gewährte Vergütung zu berichten. Für die Vorstandsmitglieder Herr Antlitz und Herr Schmall-von Westerholt, die im Geschäftsjahr 2021 bereits einen Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode hatten, ist im Vergütungsbericht 2024 kein LTI-Auszahlungsbetrag auszuweisen. Für das Vorstandsmitglied Herr Kilian, dessen Vertrag im Geschäftsjahr 2021 verlängert wurde und dessen Performance-Share-Plan daher zeitanteilig eine dreijährige Performance-Periode hatte, wird der auf die dreijährige Performance-Periode 2021 – 2023 entfallende Auszahlungsbetrag ausgewiesen.

ba) Angaben zu den Performance Shares

	PERFORMANCE- PERIODE 2021 - 2023	PERFORMANCE- PERIODE 2021 - 2024	PERFORMANCE- PERIODE 2022 - 2024	PERFORMANCE- PERIODE 2022 - 2025	PERFORMANCE- PERIODE 2023 - 2026	PERFORMANCE- PERIODE 2024 - 2027
€	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungs- zeitpunkt
Oliver Blume	12.069	-	6.828	7.264	22.393	26.617
Arno Antlitz	-	9.052	-	10.242	18.977	22.557
Ralf Brandstätter	-	-	-	10.242	18.977	22.557
Gernot Döllner	-	-	-	-	6.326	22.557
Manfred Döss	-	-	-	7.041	14.233	16.918
Gunnar Kilian	11.342	727	-	10.242	18.977	22.557
Thomas Schäfer	-	-	-	5.121	18.977	22.557
Thomas Schmall-von Westerholt	-	12.069	-	10.242	18.977	22.557
Hauke Stars	-	-	-	9.388	18.977	22.557
Summe	23.411	21.848	6.828	69.782	156.814	201.434

bb) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2021-2023 festgelegt hat, der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kam, und welcher Ist-Wert beziehungsweise welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurde.

PERFORMANCE-PERIODE 2021 - 2023

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

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2021-2024, 2022-2024 beziehungsweise 2022-2025, 2023-2025 beziehungsweise 2023-2026 und 2024-2026 beziehungsweise 2024-2027 festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2024 bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2021-2024, 2022-2024 beziehungsweise 2022-2025, 2023-2025 beziehungsweise 2023-2026 und 2024-2026 beziehungsweise 2024-2027 waren im Geschäftsjahr 2024 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausbezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2024 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2021 - 2024

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

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2024

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

PERFORMANCE-PERIODE 2022 - 2025

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

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2025

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

PERFORMANCE-PERIODE 2023 - 2026

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

PERFORMANCE-PERIODE 2024 - 2026

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

PERFORMANCE-PERIODE 2024 - 2027

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

Im Geschäftsjahr 2024 hat die Volkswagen AG die Rückstellung für Zeitwertguthaben in Übereinstimmung mit IAS 8 für das Vorjahr korrigiert. Dadurch beträgt das testierte, voll verwässerte Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen (EPS) für das Geschäftsjahr 2023 31,85€ anstatt 31,98€ pro Volkswagen Vorzugsaktie. Im Vergütungsbericht 2024 wird der korrigierte Wert für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen. Die Korrektur des testierten EPS für das Geschäftsjahr 2023 auf 31,85€ pro Volkswagen Vorzugsaktie führt zu einer Anpassung des Zielerreichungsgrads für die Performance Perioden 2023-2025 und 2023-2026 auf 127% anstatt 128%; im Übrigen bleiben die in früheren Vergütungsberichten ausgewiesenen Zielerreichungen unverändert.

bc) Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2021-2023 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

	PERFORMANCE- PERIODE
	2021 - 2023
Anfangs-Referenzkurs	149,14
Schluss-Referenzkurs	110,83
Dividendenäquivalent	
2021	4,86
2022	7,56
2023	27,82

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der jeweiligen Performance-Perioden 2021 – 2024, 2022 – 2024 beziehungsweise 2022 – 2025, 2023 – 2025 beziehungsweise 2023 – 2026 und 2024 – 2026 beziehungsweise 2024 – 2027 den Anfangs-Referenzkurs, den Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent.

	PERFORMANCE-PERIODE						
	2021 – 2024	2022 – 2024	2022 – 2025	2023 – 2025	2023 – 2026	2024 – 2026	2024 – 2027
Anfangs-Referenzkurs	149,14	175,75	175,75	131,74	131,74	110,83	110,83
Schluss-Referenzkurs	84,13 ¹	84,13 ¹	– ¹	– ¹	– ¹	– ¹	– ¹
Dividendenäquivalent							
2021	4,86	–	–	–	–	–	–
2022	7,56	7,56	7,56	–	–	–	–
2023	27,82	27,82	27,82	27,82	27,82	–	–
2024	9,06	9,06	9,06	9,06	9,06	9,06	9,06

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

2.2.2 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Im Geschäftsjahr 2024 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus dem Jahresbonus und dem Performance-Share-Plan waren nicht aufgrund einer Überschreitung der jeweiligen Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile zu kürzen, da 200% des Zielbetrags des Jahresbonus beziehungsweise 250% des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Die Volkswagen AG gewährt Herrn Blume aufgrund des neu abgeschlossenen Dienstvertrags seit dem 1. Januar 2023 die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG im Umfang von 50%. Davon abweichend gewährt die Volkswagen AG Herrn Blume die Nebenleistungspauschale eines Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG in voller Höhe. Herr Blume ist zugleich Vorstandsvorsitzender der Porsche AG. Seit dem 1. Januar 2023 gewährt die Porsche AG Herrn Blume die Vergütung eines Vorstandsvorsitzenden der Porsche AG im Umfang von 50%. Die Porsche AG hat Herrn Blume in Vorbereitung des am 29. September 2022 vollzogenen Börsengangs einen IPO-Bonus zugesagt. Dieser IPO-Bonus ist als Share-Plan mit einer ein-, zwei- und dreijährigen Laufzeit jeweils ab dem Zeitpunkt des Börsengangs ausgestaltet. Herrn Blume wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 19.290 virtuelle Vorzugsaktien an der Porsche AG zugeteilt, die auf drei Tranchen zu je 6.430 virtuellen Vorzugsaktien aufgeteilt wurden. Über eine etwaige gewährte und geschuldete Vergütung aus diesem IPO-Bonus wird im Vergütungsbericht desjenigen Geschäftsjahres berichtet, in dem Herrn Blume die jeweilige Tranche ausgezahlt wird. Die zweite Tranche kam im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung. Die Volkswagen AG hat der Vergütung der Porsche AG vorsorglich als Drittvergütung zugestimmt. Die Vergütung, die die Porsche AG Herrn Blume gewährt, wird im Rahmen der Maximalvergütung sowie des Barvergütungs-Caps der Volkswagen AG berücksichtigt.

2.2.3 Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

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

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

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

Auch im Fall einer vorzeitigen Beendigung werden die variablen Vergütungsbestandteile grundsätzlich nach den vertraglichen Regelungen zu vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten ausgezahlt. Eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung findet – außer im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch dauerhafte Invalidität oder Tod – nicht statt.

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

PENSIONEN DES VORSTANDS 2024 NACH IAS 19

€	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2024
Oliver Blume	4.678.014,00	710.470,00
Arno Antlitz	2.436.687,00	624.360,00
Ralf Brandstätter	1.927.705,00	604.090,00
Gernot Döllner	838.650,00	641.502,00
Manfred Döss	1.614.590,00	445.500,00
Gunnar Kilian	4.473.562,00	649.229,00
Thomas Schäfer	1.637.514,00	627.866,00
Thomas Schmall-von Westerholt	2.650.261,00	613.113,00
Hauke Stars	1.826.533,00	631.968,00
Summe	22.083.516,00	5.548.098,00

b) Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

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

Die Vorstandsmitglieder haben eine beitragsorientierte Leistungszusage erhalten, die sich grundsätzlich nach einer auch für die Tarifbeschäftigten der Volkswagen AG geltenden Betriebsvereinbarung richtet und Alters-, Erwerbsminderungs- sowie Hinterbliebenenleistungen umfasst. Für jedes Jahr der Vorstandsbestellung wird ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 40% des Grundgehalts zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres in den Volkswagen Pension Trust e.V. eingebracht. Seit dem Geschäftsjahr 2023 beträgt der Versorgungsbeitrag für Herrn Blume 50% des Grundgehalts. Im Übrigen wurden die beitragsorientierten Leistungszusagen im Geschäftsjahr 2024 nicht weiter geändert. Aus den jährlichen Versorgungsbeiträgen ergeben sich – nach Maßgabe der Regelungen, die auch für die Tarifbeschäftigten Anwendung finden – Bausteine einer grundsätzlich lebenslangen Rentenzahlung.

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

Die Übersicht auf der vorherigen Seite weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 die bisher erdienten Pensionen aus, unterteilt in den Barwert und den von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Betrag.

c) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2024 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Vorstandsmitglieder ausgeschieden.

2.2.4 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 hat die Volkswagen AG keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

IV. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

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

1. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (individualisiert)

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

Die folgenden Tabellen weisen individuell für frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem Geschäftsjahr 2014 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern der Anfang des Jahres 2025 für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlte Jahresbonus zu der im Geschäftsjahr 2024 gewährten Vergütung.

	KARLHEINZ BLESSING	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	189.505,92	96,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	7.129,00	3,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Score-Plan 2021 – 2023)	-	0,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	196.634,92	100,0

	HERBERT DIESS	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	2.600.000,00	26,5
Nebenleistungen	190.603,00	1,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	4.004.000,00	40,9
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Score-Plan 2021 – 2023)	3.007.048,35	30,7
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	9.801.651,35	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.362.117,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	11.163.768,35	x
Maximalvergütung	15.000.000,00	x

	MARKUS DUESMANN	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	1.500.000,00	24,5
Nebenleistungen	192.197,00	3,1
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	28,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2023)	2.714.878,97	44,3
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung¹	6.123.075,97	100,0
Versorgungsaufwendungen	614.578,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.737.653,97	x
Maximalvergütung	4.000.000,00	x

1 Herr Duesmann hat von der FC Bayern München AG für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats im Geschäftsjahr 2024 eine Vergütung in Höhe von 12.500,00 € (brutto) und von der Bentley Motors Ltd. für die Wahrnehmung eines Mandats im Board of Directors der Bentley Motors Ltd. eine Vergütung in Höhe von 13.333,33 € (brutto) erhalten. Diese Vergütungen wurden jeweils in voller Höhe auf das ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte Grundgehalt angerechnet.

	FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	786.010,04	98,7
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	10.741,00	1,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	796.751,04	100,0

	JOCHEM HEIZMANN	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	814.400,00	99,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	8.004,00	1,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2021 – 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	822.404,00	100,0

	CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	111.847,80	79,4
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	28.984,50	20,6
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	140.832,30	100,0

	MATTHIAS MÜLLER	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	1.266.360,48	98,3
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	21.479,97	1,7
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.287.840,45	100,0

	HORST NEUMANN	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	727.340,00	97,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	22.584,00	3,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	749.924,00	100,0

	LEIF ÖSTLING	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	253.848,12	100,0
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	253.848,12	100,0

	HANS DIETER PÖTSCH	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	946.501,92	96,9
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	30.643,43	3,1
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	977.145,35	100,0

	ANDREAS RENSCHLER	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	375.377,36	98,8
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	4.744,00	1,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	380.121,36	100,0

	ABRAHAM SCHOT	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	2.714.878,97	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.714.878,97	100,0

	RUPERT STADLER	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	8.409,00	100,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	8.409,00	100,0

	HILTRUD DOROTHEA WERNER	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	-	-
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	-	-
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	2.714.878,97	100,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.714.878,97	100,0

	MARTIN WINTERKORN	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	1.321.356,96	97,7
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	30.422,00	2,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.351.778,96	100,0

	FRANK WITTER	
	2024	
	€	%
Pensionszahlungen	473.547,30	25,6
Grundgehalt	-	-
Nebenleistungen	17.526,00	0,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	-	-
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2021 - 2023)	1.357.666,09	73,4
Entlassungsentschädigungen	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.848.739,39	100,0

2. Gewährte Gesamtvergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2015 und damit mehr als zehn Jahre vor der Erstellung dieses Vergütungsberichts beendet haben, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 9,0 Mio.€ gewährt und geschuldet. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 98,5 Mio.€.

V. Vergleichende Darstellung

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Beschäftigten der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2024, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

VI. Peer Group

Die Höhe der Vergütung, des Gesamtvergütungs-Caps sowie der einzelnen Zielsetzungen werden vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat unter anderem einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten der Gesellschaft und einen horizontalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Vorstandsmitgliedern anderer Unternehmen durch. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine nach seiner Einschätzung geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peer Group) heran. Diese Peer Group wird regelmäßig überprüft – zuletzt Anfang 2024 – und gegebenenfalls angepasst. Die Peer Group besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: BMW, Mercedes-Benz Group, Ford, General Motors, Stellantis, Nissan Motor Corporation, Toyota, BYD, Tesla (ohne Vorstandsvorsitzenden), hp, IBM, Uber, SAP, Samsung, General Electric, Siemens, Hitachi und Boeing. Die Unternehmen der Peer Group wurden so ausgewählt, dass sie die strategischen Geschäftsfelder des Volkswagen Konzerns widerspiegeln. Die Peer Group enthält neben den globalen Automobilherstellern auch Technologie- und Dienstleistungsunternehmen, speziell aus den Segmenten Batterie/Elektro, IT/Software und Mobilitätsdienstleistungen. Ergänzend enthält die Vergleichsgruppe ausgewählte globale Industriekonzerne, die hinsichtlich Entwicklungsfokus, Fertigungstiefe, globaler Ausrichtung und Komplexitätsgrad mit dem Volkswagen Konzern nach Auffassung des Aufsichtsrats vergleichbar erscheinen. In dieser Zusammensetzung repräsentiert die Vergleichsgruppe nach Auffassung des Aufsichtsrats das spezifische Wettbewerbsumfeld des Volkswagen Konzerns auf dem Absatzmarkt wie auch auf dem Rekrutierungsmarkt für Top Executives.

jährliche Veränderung in %	2024 gegenüber 2023 ¹	2023 gegenüber 2022 ¹	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Vorstandsvergütung²				
Oliver Blume	+ 5,4 %	+ 36,1 %	+ 49,1 %	+ 74,8 %
Arno Antlitz	- 9,5 %	- 3,5 %	+ 28,8 %	-
Ralf Brandstätter	- 11,4 %	+ 3,8 %	-	-
Gernot Döllner	+ 164,9 %	-	-	-
Manfred Döss	- 9,6 %	+ 5,3 %	-	-
Gunnar Kilian	+ 5,1 %	- 1,6 %	+ 6,6 %	+ 128,3 %
Thomas Schäfer	- 9,6 %	+ 92,9 %	-	-
Thomas Schmall-von Westerholt	- 9,6 %	- 3,5 %	- 3,4 %	-
Hauke Stars	- 9,5 %	+ 5,2 %	-	-
Karlheinz Blessing	- 90,7 %	- 30,2 %	+ 346,3 %	- 83,0 %
Herbert Diess	- 14,8 %	+ 12,5 %	+ 19,0 %	+ 40,1 %
Markus Duesmann	+ 19,8 %	+ 33,4 %	- 3,5 %	- 56,6 %
Francisco Javier Garcia Sanz	+ 1,0 %	- 59,2 %	+ 56,5 %	- 43,8 %
Jochem Heizmann	+ 2,0 %	- 5,7 %	- 31,4 %	- 50,7 %
Christine Hohmann-Dennhardt	- 5,1 %	+ 2,7 %	+ 2,0 %	+ 2,7 %
Matthias Müller	- 34,4 %	- 72,6 %	+ 408,4 %	- 71,4 %
Horst Neumann	+ 4,7 %	+ 3,0 %	+ 0,3 %	+ 0,1 %
Leif Östling	-	+ 3,1 %	+ 1,0 %	+ 1,0 %
Hans Dieter Pötsch	+ 9,6 %	+ 3,3 %	+ 2,5 %	- 1,5 %
Andreas Renschler	- 73,5 %	- 74,3 %	- 0,5 %	- 0,2 %
Abraham Schot	+ 41,8 %	- 32,4 %	-	-
Rupert Stadler	- 63,8 %	+ 2.853,9 %	- 99,8 %	- 73,7 %
Hiltrud Dorothea Werner	+ 41,8 %	- 37,6 %	- 46,0 %	+ 6,6 %
Martin Winterkorn	+ 0,1 %	+ 9,2 %	+ 2,3 %	+ 0,2 %
Frank Witter	- 22,7 %	- 27,2 %	+ 22,2 %	- 34,5 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	- 17,8 %	- 50,0 %	+ 208,8 %	- 36,2 %
Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns	- 15,4 %	+ 2,1 %	+ 14,8 %	+ 99,2 %
Operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns	- 15,7 %	- 8,9 %	+ 2,6 %	+ 79,1 %
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	- 30,6 %	+ 13,1 %	+ 2,6 %	+ 74,8 %
Belegschaft				
Beschäftigte der Volkswagen AG	+ 2,9 %	- 14,6 %	+ 26,9 %	+ 9,2 %

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

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

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

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

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

II. Überblick über die Vergütung

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 75.000€ pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die Mitgliedschaften im Nominierungs- sowie im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG bleiben unberücksichtigt. Die Ausschussvorsitzenden erhalten den doppelten, ihre Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der vorstehend aufgeführten Ausschussvergütung. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Eine auf die Vergütung entfallene Umsatzsteuer erstattet die Gesellschaft.

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

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

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

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

III. Sonstiges

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

IV. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der Volkswagen AG sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde wie im Abschnitt „A III. 2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“ dieses Vergütungsberichts erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SITZUNGS- GELDER	GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERN- MANDATEN
€ (%)	2024	2024	2024	2024	2024
Hans Dieter Pötsch	510.000,00 (75,1 %)	150.000,00 (22,1 %)	19.000,00 (2,8 %)	679.000,00	681.000,00
Jörg Hofmann ¹	340.000,00 (71,7 %)	112.500,00 (23,7 %)	22.000,00 (4,6 %)	474.500,00	-
Hessa Sultan Al Jaber	170.000,00 (95,0 %)	- (0,0 %)	9.000,00 (5,0 %)	179.000,00	-
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud	170.000,00 (51,5 %)	150.000,00 (45,5 %)	10.000,00 (3,0 %)	330.000,00	-
Rita Beck (seit 09.01.2024) ¹	165.819,67 (64,3 %)	70.081,97 (27,2 %)	22.000,00 (8,5 %)	257.901,64	116.250,00
Harald Buck ¹	170.000,00 (95,0 %)	- (0,0 %)	9.000,00 (5,0 %)	179.000,00	239.000,00
Matias Carnero Sojo ³	-	-	-	-	-
Daniela Cavallo ¹	170.000,00 (44,4 %)	187.500,00 (49,0 %)	25.000,00 (6,5 %)	382.500,00	105.000,00
Julia Willie Hamburg ²	170.000,00 (94,4 %)	- (0,0 %)	10.000,00 (5,6 %)	180.000,00	-
Marianne HeiB	170.000,00 (65,6 %)	75.000,00 (29,0 %)	14.000,00 (5,4 %)	259.000,00	75.000,00
Arno Homburg ¹	170.000,00 (94,4 %)	- (0,0 %)	10.000,00 (5,6 %)	180.000,00	-
Günther Horvath	170.000,00 (95,0 %)	- (0,0 %)	9.000,00 (5,0 %)	179.000,00	-
Daniela Nowak ¹	170.000,00 (94,4 %)	- (0,0 %)	10.000,00 (5,6 %)	180.000,00	-
Hans Michel Piëch	170.000,00 (63,9 %)	75.000,00 (28,2 %)	21.000,00 (7,9 %)	266.000,00	241.500,00
Ferdinand Oliver Porsche	170.000,00 (66,4 %)	75.000,00 (29,3 %)	11.000,00 (4,3 %)	256.000,00	291.500,00
Wolfgang Porsche	170.000,00 (64,6 %)	75.000,00 (28,5 %)	18.000,00 (6,8 %)	263.000,00	471.500,00
Gerardo Scarpino ¹	170.000,00 (49,3 %)	150.000,00 (43,5 %)	25.000,00 (7,2 %)	345.000,00	4.000,00
Karina Schnur ¹	170.000,00 (95,5 %)	- (0,0 %)	8.000,00 (4,5 %)	178.000,00	234.450,00
Conny Schönhardt ¹	170.000,00 (65,6 %)	75.000,00 (29,0 %)	14.000,00 (5,4 %)	259.000,00	79.211,00
Stephan Weil ²	170.000,00 (64,9 %)	75.000,00 (28,6 %)	17.000,00 (6,5 %)	262.000,00	-
Summe	3.735.819,67	1.270.081,97	283.000,00	5.288.901,64	2.538.411,00

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

2 Diese Aufsichtsratsmitglieder sind gemäß § 5 Abs. 3 Niedersächsisches Ministergesetz verpflichtet, die für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlten Vergütungen an das Land Niedersachsen abzuführen, sobald und soweit sie 6.200 € im Jahr übersteigen. Vergütungen in diesem Sinne sind: Aufsichtsratsvergütungen sowie Sitzungsgelder, soweit sie den Betrag von 200 € übersteigen.

3 Herr Carnero Sojo verzichtete vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

V. Vergleichende Darstellung

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

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

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten wird auf den im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG ausgewiesenen Personalaufwand der Volkswagen AG, bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder, abgestellt. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Beschäftigten der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2024, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

jährliche Veränderung in %	2024 gegenüber 2023 ¹	2023 gegenüber 2022 ¹	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Aufsichtsratsvergütung²				
Hans Dieter Pötsch	+ 7,8 %	+ 35,3 %	+ 2,0 %	+ 1,5 %
Jörg Hofmann	+ 1,5 %	+ 49,8 %	+ 7,6 %	- 3,0 %
Hessa Sultan Al Jaber	+ 1,1 %	+ 59,5 %	+ 4,7 %	- 2,8 %
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud	+ 0,3 %	+ 189,2 %	-	-
Rita Beck (seit 09.01.2024)	-	-	-	-
Harald Buck	+ 0,2 %	+ 105,4 %	-	-
Matías Carnero Sojo	-	-	-	-
Daniela Cavallo	+ 5,0 %	+ 23,9 %	+ 67,9 %	-
Julia Willie Hamburg	+ 2,3 %	+ 965,3 %	-	-
Marianne Heiß	+ 0,9 %	+ 35,7 %	- 0,7 %	+ 2,6 %
Arno Homburg	+ 1,7 %	+ 136,5 %	-	-
Günther Horvath	+ 19,7 %	-	-	-
Daniela Nowak	+ 1,1 %	+ 137,9 %	-	-
Hans Michel Piëch	+ 1,4 %	+ 33,1 %	+ 5,4 %	+ 13,5 %
Ferdinand Oliver Porsche	-	+ 37,6 %	- 6,8 %	+ 3,1 %
Wolfgang Porsche	+ 0,7 %	+ 55,0 %	- 2,3 %	+ 8,9 %
Gerardo Scarpino	+ 50,0 %	-	-	-
Karina Schnur	+ 56,3 %	-	-	-
Conny Schönhardt	+ 32,1 %	+ 51,5 %	+ 4,3 %	- 3,0 %
Stephan Weil	+ 1,2 %	+ 40,0 %	+ 13,5 %	- 4,1 %
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	- 17,8 %	- 50,0 %	+ 208,8 %	- 36,2 %
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	- 30,6 %	+ 13,1 %	+ 2,6 %	+ 74,8 %
Belegschaft				
Beschäftigte der Volkswagen AG	+ 2,9 %	- 14,6 %	+ 26,9 %	+ 9,2 %

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

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

Wolfsburg, 7. März 2025

Hans Dieter Pötsch

Oliver Blume

Arno Antlitz

Gunnar Kilian

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der VOLKSWAGEN AKTIENGESELLSCHAFT, Wolfsburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit in Abschnitt „1. Grundsätze der Vorstandsvergütung“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

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

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungs-urteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen

Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten, geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

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

HAFTUNGSBESCHRÄNKUNG

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Hannover 7. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Matischiok
Wirtschaftsprüfer

Hantke
Wirtschaftsprüfer