

Vergütungsbericht 2022

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

Im Berichtsjahr war das Geschäft des Volkswagen Konzerns vor dem Hintergrund des Russland-Ukraine-Konflikts beeinflusst vom weltweit beeinträchtigten Marktumfeld, der eingeschränkten Teileverfügbarkeit sowie Störungen in der Logistikkette. In diesem Umfeld gingen die Auslieferungen des Volkswagen Konzerns im Vergleich zum Vorjahr zurück, während sich das Operative Ergebnis aufgrund von Verbesserungen im Mix und in der Preispositionierung erhöhte. Davon profitierte auch die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

I. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Der Vorstandsvergütung liegt das vom Aufsichtsrat weiterentwickelte und am 14. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem zugrunde. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands 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). Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 22. Juli 2021 mit 99,61 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das neue Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt das neue Vergütungssystem im Grundsatz ebenfalls seit dem 1. Januar 2021. Bis zu einer Vertragsverlängerung gelten jedoch folgende Ausnahmen: Der Performance-Share-Plan der bereits bestellten Vorstandsmitglieder hat weiterhin lediglich eine dreijährige Performance-Periode, entspricht im Übrigen jedoch dem im Vergütungssystem beschriebenen Performance-Share-Plan. Malus- und Clawback-Regelungen sollen für die bereits bestellten Vorstandsmitglieder ebenfalls erst ab einer Vertragsverlängerung gelten.

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 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.

Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 haben Vorstand und Aufsichtsrat ausführlich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 berichtet. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 hat die Hauptversammlung am 12. Mai 2022 mit 99,78 % der Stimmen gebilligt. Anmerkungen von Investoren wurden bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt, zum Beispiel wurde eine Erläuterung der Zusammensetzung der Peer Group aufgenommen.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2022 geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ein.

II. Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist unter www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/Remuneration.html abrufbar.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	• Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende • Vorstandsvorsitzender: 2.235.000 €; Vorstandsmitglied: 1.420.000 €	Grundvergütung und Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern
Nebenleistungen	• Nebenleistungspauschale (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 40 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts (beziehungsweise 50 % bei Vorstandsmitgliedern mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2018)	
Variable Vergütungsbestandteile		
Jahresbonus	• Plantyp: Zielbonus • Vorstandsvorsitzender: 3.045.000 €; Vorstandsmitglied: 1.350.000 € • Begrenzung: 180 % des Zielbetrags • Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr • Leistungskriterien: ◦ Finanzielle Teilziele: ▪ Operatives Ergebnis (OE) inkl. chinesische Joint Ventures¹ (anteilig) (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 OE inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) beziehungsweise 50 % bei der Operativen Umsatzrendite, der Zielwert entspricht jeweils einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert jeweils einem Teilerreichungsgrad von 150 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert ▪ Finanzieller Gesamterreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig)“ x 50 % + „Teilerreichungsgrad Operative Umsatzrendite“ x 50 % ◦ ESG-Faktor: ▪ Teilziele zu je 50 % Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) 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 Gesamterreichungsgrad x ESG-Faktor • Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr	Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft Integration der Nachhaltigkeitsziele trägt Bedeutung der ESG (Umwelt-, Sozial- und Governance)-Faktoren Rechnung

1. At Equity einbezogene Gesellschaften China.

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI)	• Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan • Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet¹ • Vorstandsvorsitzender: 3.830.000 €; Vorstandsmitglied: 1.800.000 € • Begrenzung: 200 % des Zielbetrags • 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 150 % • 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“) und den 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		
Sonderzahlung	• Nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied • Vereinbarung im Voraus für das Geschäftsjahr und unter Festlegung der Leistungskriterien für die Sonderzahlung • Derzeit keine Sonderzahlungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern	Sonderzahlungen sollen herausragende und außergewöhnliche Leistungen honorieren und dürfen nur gewährt werden, wenn sie im Unternehmensinteresse und mit zukunftsbezogenem Nutzen für die Gesellschaft verbunden sind
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 • Garantie einer Mindestvergütung • Im vergangenen Geschäftsjahr keine Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	(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. Der Performance-Share-Plan entspricht im Übrigen sinngemäß dem für das Geschäftsjahr 2022 beschriebenen Performance-Share-Plan.

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, der Service Cost im Rahmen der bAV, für das jeweilige Geschäftsjahr gewährter und im Folgejahr ausgezahlter Jahresbonus, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung sowie etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder - Für Vorstandsmitglieder brutto 7.000.000€ pro Geschäftsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden brutto 12.000.000€ pro Geschäftsjahr - Bei Überschreiten der Maximalvergütung Kürzung des Jahresbonus; reicht Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen	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, sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung - Für Vorstandsmitglieder brutto 5.500.000€ pro Geschäftsjahr und für den Vorstandsvorsitzenden brutto 10.000.000€ pro Geschäftsjahr	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.

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 bestellten Vorstandsmitglieder

1. Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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
- > Markus Duesmann, Mitglied des Vorstands seit 1. April 2020, zudem Vorstandsvorsitzender der AUDI AG
- > Gunnar Kilian, Mitglied des Vorstands seit 13. April 2018
- > Ralf Brandstätter, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2022, zudem CEO der Volkswagen (China) Investment Company Limited
- > Hauke Stars, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2022
- > Manfred Döss, Mitglied des Vorstands seit 1. Februar 2022
- > Thomas Schäfer, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022
- > Thomas Schmall-von Westerholt, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2021
- > Herbert Diess, Mitglied des Vorstands ab 1. Juli 2015 und Vorstandsvorsitzender ab 13. April 2018, aus dem Vorstand ausgeschieden zum 31. August 2022
- > Murat Aksel, Mitglied des Vorstands ab 1. Januar 2021, aus dem Vorstand ausgeschieden zum 31. August 2022
- > Hiltrud Dorothea Werner, Mitglied des Vorstands ab 1. Februar 2017, aus dem Vorstand ausgeschieden zum 31. Januar 2022
- > Hildegard Wortmann, Mitglied des Vorstands ab 1. Februar 2022, aus dem Vorstand ausgeschieden zum 31. August 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 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.

Mit Herrn Brandstätter ist eine davon 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 2022

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.“
- > Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich von den in Vergütungsberichten bis einschließlich 31. Dezember 2020 verwendeten Begriffen „gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“. Von den „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK 2017 erfasst waren ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren Höhe geschätzt werden konnte. Mit der Einführung von § 162 AktG ist die nach bisherigem Verständnis vorherrschende Differenzierung zwischen „Gewährung“ und „Zufluss“ nicht weiter aufrechtzuerhalten. Vielmehr erfasst der Begriff der Gewährung in § 162 AktG inhaltlich den Zufluss nach bisherigem Verständnis.

2.1. Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, der im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Jahresbonus sowie der im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte LTI für die Performance-Periode 2019–2021 ausgewiesen. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

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, den im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlten Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung umfasst.

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, die neu abgeschlossen oder verlängert wurden, seit der Aufsichtsrat am 14. Dezember 2020 das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen hat, die in diesem Vergütungssystem vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen. Der Dienstvertrag des zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieds Herr Duesmann enthält entsprechend keine Malus- und Clawback-Regelungen; auch der Dienstvertrag von Frau Werner, der am 31. Januar 2022 endete, enthielt keine Malus- und Clawback-Regelung. Für Herrn Blume gelten die Malus- und Clawback-Regelungen ab der Neubestellung, das heißt ab 1. September 2022. Von den bestehenden Malus- und Clawback-Regelungen hat die Volkswagen AG im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

	OLIVER BLUME	
	Vorsitzender (seit 1. September 2022), Markengruppe Sport & Luxury, Vorsitzender des Vorstands der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.691.666,64	26,4
Nebenleistungen	186.181,00	2,9
Summe	1.877.847,64	29,3
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	3.138.685,00	49,0
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI) LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	1.392.871,72	21,7
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	6.409.404,36	100,0
Versorgungsaufwendungen	977.063,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	7.386.467,36	x
Maximalvergütung	8.666.666,67	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	MURAT AKSEL	
	Einkauf (bis 31. August 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	946.666,64	36,6
Nebenleistungen	166.201,00	6,4
Summe	1.112.867,64	43,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.473.079,31	57,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.585.946,95	100,0
Versorgungsaufwendungen	709.917,51	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.295.864,46	x
Maximalvergütung	4.666.666,67	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	ARNO ANTLITZ	
	Finanzen, IT (IT bis 31. Januar 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	37,2
Nebenleistungen	180.689,00	4,7
Summe	1.600.689,00	42,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.212.650,00	58,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.813.339,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.008.397,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.821.736,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	RALF BRANDSTÄTTER	
	Volkswagen Pkw (bis 30. Juni 2022)	
	Vorsitzender des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw (bis 30. Juni 2022)	
	China (seit 1. August 2022)	
	Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen (China) Investment Co., Ltd. (seit 1. August 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt		
Volkswagen	887.499,98	21,9
VCIC ¹	532.499,99	13,1
Nebenleistungen		
Volkswagen	115.363,00	2,8
VCIC ²	311.601,00	7,7
Summe	1.846.963,96	45,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen	1.382.906,25	34,1
VCIC ¹	829.743,75	20,4
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	4.059.613,96	100,0
Versorgungsaufwendungen	696.524,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.756.137,96	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

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

HERBERT DIESS		
Vorsitzender (bis 31. August 2022), Markengruppe Volumen (bis 31. August 2022), China (bis 31. Juli 2022)		
2022		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.490.000,00	21,8
Nebenleistungen	166.201,00	2,4
Summe	1.656.201,00	24,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.158.419,71	17,0
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	4.018.246,96	58,8
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	6.832.867,67	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.069.163,33	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	7.902.031,00	x
Maximalvergütung	8.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

MANFRED DÖSS ¹		
Integrität und Recht (seit 1. Februar 2022)		
2022		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	976.250,00	37,3
Nebenleistungen	120.892,00	4,6
Summe	1.097.142,00	41,9
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.521.196,88	58,1
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.618.338,88	100,0
Versorgungsaufwendungen	665.163,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.283.501,88	x
Maximalvergütung	4.812.500,00	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.

	MARKUS DUESMANN	
	Markengruppe Premium, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	37,1
Nebenleistungen	197.300,00	5,2
Summe	1.617.300,00	42,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.212.650,00	57,8
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		–
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung ¹	3.829.950,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	993.152,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.823.102,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

1 Herr Duesmann hat von der FC Bayern München AG für die Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats eine Vergütung in Höhe von 99.860€ erhalten. Diese Vergütung wurde auf die ausgewiesene, von der Volkswagen AG gewährte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 in voller Höhe angerechnet.

	GUNNAR KILIAN	
	Personal und Truck & Bus	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	25,0
Nebenleistungen	182.139,00	3,2
Summe	1.602.139,00	28,2
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.247.128,28	21,9
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	2.832.871,72	49,9
Sonstiges		–
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.682.139,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	1.137.688,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	6.819.827,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

THOMAS SCHÄFER		
Markengruppe Volumen (seit 1. September 2022) Vorsitzender des Vorstands der Marke Volkswagen Pkw (seit 1. Juli 2022)		
2022		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	709.999,98	37,2
Nebenleistungen	91.089,00	4,8
Summe	801.088,98	42,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.106.325,00	58,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.907.413,98	100,0
Versorgungsaufwendungen	388.544,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.295.957,98	x
Maximalvergütung	3.500.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

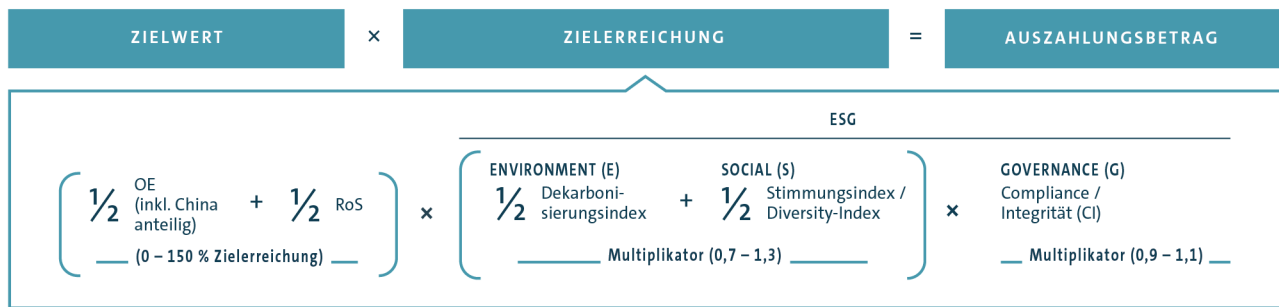
THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT		
Technik, Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Group Components		
2022		
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.420.000,00	37,2
Nebenleistungen	182.040,00	4,8
Summe	1.602.040,00	42,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.212.650,00	58,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.814.690,00	100,0
Versorgungsaufwendungen	885.829,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.700.519,00	x
Maximalvergütung	7.000.000,00	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	HAUKE STARS	
	IT (seit 1. Februar 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.301.666,63	37,2
Nebenleistungen	166.031,00	4,7
Summe	1.467.697,63	42,0
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	2.028.262,50	58,0
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.495.960,13	100,0
Versorgungsaufwendungen	542.174,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	4.038.134,13	x
Maximalvergütung	6.416.666,67	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	HILTRUD DOROTHEA WERNER	
	Integrität und Recht (bis 31. Januar 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	118.333,33	25,1
Nebenleistungen	30.328,00	6,4
Summe	148.661,33	31,5
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	86.768,36	18,4
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	236.072,64	50,1
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	471.502,33	100,0
Versorgungsaufwendungen	111.831,00	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	583.333,33	x
Maximalvergütung	583.333,33	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

	HILDEGARD WORTMANN	
	Vertrieb (1. Februar – 31. August 2022)	
	2022	
	€	%
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	828.333,31	36,2
Nebenleistungen	172.870,00	7,6
Summe	1.001.203,31	43,8
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.285.155,62	56,2
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2019 – 2021	–	–
Sonstiges		
Sonderzahlungen	–	–
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.286.358,93	100,0
Versorgungsaufwendungen	291.581,90	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.577.940,82	x
Maximalvergütung	4.083.333,33	x
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	–	x

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 2022 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operatives Ergebnis inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig) und operative Umsatzrendite (RoS) festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent im Geschäftsjahr 2022 erzielt wurden.

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

Mrd. €	2022
Maximalwert	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0
Schwellenwert	9,0
Ist-Wert	25,4
Zielerreichung (in %)	150

KOMPONENTE 2: OPERATIVE UMSATZRENDITE

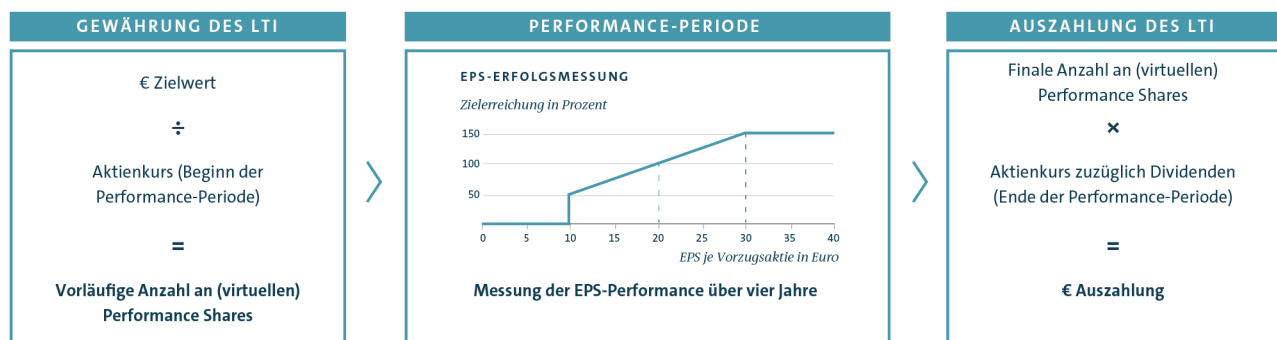
%	2022
Maximalwert	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0
Schwellenwert	4,0
Ist-Wert	7,9
Zielerreichung (in %)	148

bb) ESG-Faktor

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 für die Teilziele Umwelt (Dekarbonisierungsindex) und Soziales (Stimmungs- und Diversity-Index) als Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen im Geschäftsjahr 2022 erzielt wurden. Der Dekarbonisierungsindex bemisst sich nach den Emissionen von CO₂ und CO₂-Äquivalenten der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus¹ und zeigt den Fortschritt hinsichtlich der Verbesserung unserer CO₂-Bilanz. Der Stimmungsindex ist eine wesentliche Kenngröße des Stimmungsbarometers – einer Mitarbeiterbefragung, mit der das Unternehmen regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten erhebt. 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 2022 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.

in tCO ₂ e/Fahrzeug	UMWELT	in Punkten	SOZIALES	
	Dekarbonisierungsindex ¹		Stimmungsindex	Diversity-Index
	2022		2022	2022
Maximalwert	42,7	Maximalwert	82,2	136,0
Zielwert 100%-Niveau	43,1	Zielwert 100%-Niveau	78,2	131,0
Mindestwert	47,7	Mindestwert	74,2	126,0
Ist-Wert	44,6	Ist-Wert	82,4	140
Zielerreichung (Faktor)	0,9	Zielerreichung (Faktor)	1,3	1,3

¹ Im Geschäftsjahr 2022 hat sich die Methodik des Dekarbonisierungsindex, wie er im Lagebericht 2022 und im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ausgewiesen wird, verändert. Für die Vorstandsvergütung wird der Dekarbonisierungsindex abweichend davon nach derjenigen Methodik herangezogen, die der Festlegung der Zielwerte durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 zugrunde lag.

LANGZEITBONUS (LTI): (VIRTUELLER) PERFORMANCE-SHARE-PLAN (PSP)**b) Leistungskriterien Langzeitbonus (LTI)**

Der vierjährige Performance-Share-Plan gilt ab dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Beschluss des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für die zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats vom 14. Dezember 2020 bereits bestellten Vorstandsmitglieder gilt – bis zu einer etwaigen Vertragsverlängerung – weiterhin eine dreijährige Performance-Periode. Dies betrifft Frau Werner und Herrn Duesmann. Für Herrn Blume gilt für das Geschäftsjahr 2022 der vierjährige Performance-Share-Plan zeitanteilig ab dem 1. September 2022.

aa) Angaben zu den Performance Shares

	PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021	PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023	PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024	PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2024	PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2025
€	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt
Oliver Blume	12.238	10.144	12.069	–	6.828	7.264
Murat Aksel (bis 31. August 2022)	–	–	–	12.069	–	10.242
Arno Antlitz	–	–	–	9.052	–	10.242
Ralf Brandstätter (seit 1. Januar 2022)	–	–	–	–	–	10.242
Herbert Diess (bis 31. August 2022)	26.040	21.585	13.368	12.313	–	21.792
Manfred Döss (seit 1. Februar 2022)	–	–	–	–	–	7.041
Markus Duesmann	–	7.608	12.069	–	10.242	–
Gunnar Kilian	12.238	10.144	11.342	727	–	10.242
Thomas Schäfer (seit 1. Juli 2022)	–	–	–	–	–	5.121
Thomas Schmall-von Westerholt (seit 01.01.2021)	–	–	–	12.069	–	10.242
Hauke Stars (seit 1. Februar 2022)	–	–	–	–	–	9.388
Hiltrud Dorothea Werner (bis 31. Januar 2022)	12.238	10.144	12.069	–	853	–
Hildegard Wortmann (1. Februar – 31. August 2022)	–	–	–	–	–	9.388
Summe	62.754	59.625	60.917	46.230	17.923	111.204

bb) EPS-Werte

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode für den Performance-Share-Plan 2019–2021 festgelegt hat, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kam, und welcher Ist-Wert beziehungsweise welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurde.

PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021

€	2019	2020	2021
Maximalwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	26,66	16,66	29,65
Zielerreichung (in %)	133	83	148

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2020–2022, 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024 und 2022–2024 beziehungsweise 2022–2025 festgelegt hat und welche Ist-Werte beziehungsweise welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bis einschließlich 2022 bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2020–2022, 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024 und 2022–2024 beziehungsweise 2022–2025 waren im Geschäftsjahr 2022 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022

€	2020	2021	2022
Maximalwert	30,0	30,0	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0	20,0	20,0
Mindestwert	10,0	10,0	10,0
Ist-Wert	16,66	29,65	29,69
Zielerreichung (in %)	83	148	148

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023

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

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024

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

PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2024

€	2022
Maximalwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Mindestwert	10,0
Ist-Wert	29,69
Zielerreichung (in %)	148

PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2025

€	2022
Maximalwert	30,0
Zielwert 100%-Niveau	20,0
Mindestwert	10,0
Ist-Wert	29,69
Zielerreichung (in %)	148

cc) Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2019–2021 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

	PERFORMANCE- PERIODE 2019 – 2021
Anfangs-Referenzkurs	147,08
Schluss-Referenzkurs	175,75
Dividendenäquivalent	
2019	4,86
2020	4,86
2021	4,86

Die nachfolgende Übersicht zeigt für die noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne der jeweiligen Performance-Perioden 2020–2022, 2021–2023 beziehungsweise 2021–2024 und 2022–2024 beziehungsweise 2022–2025 den Anfangs-Referenzkurs, den Schlussreferenzkurs sowie das Dividendenäquivalent.

	PERFORMANCE-PERIODE				
	2020 – 2022	2021 – 2023	2021 – 2024	2022 – 2024	2022 – 2025
Anfangs-Referenzkurs	177,44	149,14	149,14	175,75	175,75
Schluss-Referenzkurs	131,74	– ¹	– ¹	– ¹	– ¹
Dividendenäquivalent					
2020	4,86	–	–	–	–
2021	4,86	4,86	4,86	–	–
2022	7,56	7,56	7,56	7,56	7,56

1 Wird am Ende der Performance-Periode ermittelt.

dd) Abschlagszahlungen

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans erhielten die Vorstandsmitglieder Abschlagszahlungen in Höhe von 80 % ihres Zielbetrags. Herr Blume erhielt eine entsprechende Abschlagszahlung für die Performance-Periode 2019 bis 2021. Die Abschlagszahlung wurde nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode erfolgte im Jahr 2022 eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung.

2.2.2 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Im Geschäftsjahr 2022 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 180 % des Zielbetrags des Jahresbonus beziehungsweise 200 % des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten. Die Vorstandsmitglieder Herr Diess, Frau Werner und Herr Kilian hätten im Geschäftsjahr 2022 aufgrund des für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten Grundgehalts, des für das Geschäftsjahr 2022 gewährten und zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 ausgezahlten Jahresbonus sowie des im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten Performance-Share-Plans für die Performance-Periode 2019 bis 2021 insgesamt eine Barvergütung oberhalb des jeweils vereinbarten Barvergütungs-Caps in Höhe von 10,0 Mio. € (Herr Diess), 5,5 Mio. € (Herr Kilian) beziehungsweise anteilig 458.333,33 € (Frau Werner) erhalten. Vor diesem Hintergrund wurde der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus um den übersteigenden Betrag von 3.253.125,44 € im Fall von Herrn Diess und 965.521,72 € im Fall von Herrn Kilian gekürzt. Für Frau Werner wurde zudem die für das Geschäftsjahr 2022 vereinbarte (anteilige) Maximalvergütung in Höhe von 583.333,33 € überschritten. Vor diesem Hintergrund wurde der Jahresbonus von Frau Werner um insgesamt 97.619,14 € gekürzt. In den Tabellen „Gewährte und geschuldete Vergütung“ werden für Herrn Diess, Frau Werner und Herrn Kilian daher die gekürzten Beträge des Jahresbonus ausgewiesen.

Der Aufsichtsrat der Volkswagen AG hat die Bestellung von Herrn Blume im Geschäftsjahr 2022 verlängert und Herrn Blume mit Wirkung ab dem Beginn des 1. September 2022 zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. In diesem Zusammenhang wurde mit Wirkung ab dem 1. September 2022 ein neuer Dienstvertrag geschlossen, dessen Konditionen dem ab dem 1. Januar 2021 geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Volkswagen AG entsprechen. Damit gilt für Herrn Blume ab dem 1. September 2022 ein vierjähriger Performance-Share-Plan; das heißt, für das Geschäftsjahr 2022 richtet sich der LTI anteilig

bis zum 31. August 2022 nach dem dreijährigen Performance-Share-Plan, ab dem 1. September 2022 dann nach dem vierjährigen Performance-Share-Plan. Auch die Malus- und Clawback-Regelungen finden erst ab dem 1. September 2022 Anwendung. Herr Blume ist zugleich Vorstandsvorsitzender der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG. Die Dr. Ing. h.c. F. 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 Dr. Ing. h.c. F. 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 Volkswagen AG hat dieser Vergütung der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG als Drittvergütung zugestimmt.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2022 NACH IAS 19

€	Barwert	Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2022
Oliver Blume	2.938.205,00	977.063,00
Murat Aksel (bis 31. August 2022)	–	709.917,51
Arno Antlitz	1.098.569,00	1.008.397,00
Ralf Brandstätter (seit 1. Januar 2022)	696.524,00	696.524,00
Herbert Diess (bis 31. August 2022)	–	1.069.163,33
Manfred Döss (seit 1. Februar 2022)	665.163,00	665.163,00
Markus Duesmann	1.568.879,00	993.152,00
Gunnar Kilian	2.826.340,00	1.137.688,00
Thomas Schäfer (seit 1. Juli 2022)	388.544,00	388.544,00
Thomas Schmall-von Westerholt	1.308.975,00	885.829,00
Hauke Stars (seit 1. Februar 2022)	542.174,00	542.174,00
Hiltrud Dorothea Werner (bis 31. Januar 2022)	–	111.831,00
Hildegard Wortmann (1. Februar – 31. August 2022)	–	291.581,90
Summe	12.033.373,00	9.477.027,74

2.2.3 Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung

a) Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung

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. Eine etwaige Sonderzahlung bleibt für die Berechnung außer Betracht. Bei einem Ausscheiden im Laufe des ersten Geschäftsjahres der Bestellung wird für die Berechnung ausnahmsweise auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Abfindung wird 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.

Die Dienstverträge sehen entsprechend der Anregung G.14 DCGK 2022 keine Change of Control-Klausel vor.

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, Herrn Diess, Herrn Kilian, Frau Werner 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 Tarifmitarbeiter 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, für Frau Werner und Herrn Diess noch in Höhe von 50% des Grundgehalts, 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 erfolgen.

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Änderungen dieser Zusagen erfolgt.

Die Übersicht auf der vorherigen Seite weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 die 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 2022 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2022 sind Frau Werner, Herr Diess, Frau Wortmann und Herr Aksel ausgeschieden.

Herr Diess war ursprünglich bis zum Ablauf des 24. Oktober 2025 zum Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG bestellt und zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt. Die Volkswagen AG und Herr Diess haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 31. August 2022 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die Volkswagen AG mit Herrn Diess eine Beendigungsvereinbarung abgeschlossen. Gegenstand der Beendigungsvereinbarung war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 24. Oktober 2025. Die Volkswagen AG hat Herrn Diess zugesagt, seine Vergütung bis zur Beendigung des Dienstvertrags weiterzuzahlen. Variable Vergütungsbestandteile werden zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ausgezahlt; eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung finden nicht statt. Für den Jahresbonus wird jeweils ein Governance-Faktor von 1,0 zugrunde gelegt. Herr Diess hat Anspruch auf Nebenleistungen und steht der Volkswagen AG bis zur Beendigung des Dienstvertrags als Berater zur Verfügung. Er erhält von der Volkswagen AG keine Abfindung im Sinne einer Einmalzahlung.

Frau Wortmann war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. Januar 2025 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Die Volkswagen AG und Frau Wortmann haben das Vorstandsamt und den Dienstvertrag im Rahmen der Weiterentwicklung der Konzernsteuerung einvernehmlich zum Ablauf des 31. August 2022 beendet. Frau Wortmann gehört seitdem der erweiterten Konzernleitung an. In diesem Zuge haben die Volkswagen AG und Frau Wortmann eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Danach erhält Frau Wortmann für das Geschäftsjahr 2022 ihre Vergütung anteilig ausgezahlt. Variable Vergütungsbestandteile werden zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ausgezahlt, eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung finden nicht statt. Zwischen Frau Wortmann und der Volkswagen AG besteht seit dem Beginn des 1. Sep-

tember 2022 ein auf den 31. Januar 2025 befristetes Arbeitsverhältnis als Mitglied der erweiterten Konzernleitung; die vergütungsbezogenen Regelungen des Vorstandsdiensvertrags werden für die Laufzeit des Arbeitsvertrags aufrechterhalten. Die Bestellung von Frau Wortmann zum Mitglied des Vorstands der AUDI AG – derzeit bis zum Ablauf des 30. Juni 2027 – bleibt von ihrem Wechsel in die erweiterte Konzernleitung unberührt.

Herr Aksel war ursprünglich bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Die Volkswagen AG und Herr Aksel haben das Vorstandsamt und den Dienstvertrag im Rahmen der Weiterentwicklung der Konzernsteuerung einvernehmlich zum Ablauf des 31. August 2022 beendet. In diesem Zuge haben die Volkswagen AG und Herr Aksel eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Danach erhält Herr Aksel für das Geschäftsjahr 2022 seine Vergütung anteilig ausgezahlt. Variable Vergütungsbestandteile werden zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt ausgezahlt; eine vorzeitige Abrechnung und Auszahlung finden nicht statt. Seit dem Beginn des 1. September 2022 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 bestand zwischen Herrn Aksel und der Volkswagen AG ein Arbeitsverhältnis als Mitglied der erweiterten Konzernleitung. Für diesen Zeitraum galten die vergütungsbezogenen Regelungen des Vorstandsdiensvertrags fort. Herr Aksel übernahm zum 1. Januar 2023 im Vorstand der MAN Truck & Bus das Einkaufsressort.

2.2.4 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022 (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 2012 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern der Anfang des Jahres 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Jahresbonus zu der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung.

2. Gewährte Gesamtvergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Über die Vergütung, die früheren Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022 gewährt und geschuldet wurde, die ihr zuletzt bei der Volkswagen AG ausgeübtes Amt als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bereits vor Beginn des Jahres 2013 beendet haben und denen danach eine im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung mehr als zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden bei der Volkswagen AG gewährt und geschuldet wurde, ist nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG nicht individualisiert zu berichten. Solchen früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen wurden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 9,2 Mio.€ gewährt und geschuldet. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 91,6 Mio.€.

	KARLHEINZ BLESSING	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	183.327,72	6,1
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	6.339,00	0,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	2.832.871,72	93,7
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.022.538,44	100,0

	HERBERT DIESS ¹	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	745.000,00	22,0
Nebenleistungen	59.525,00	1,8
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	579.209,85	17,1
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	2.009.123,48	59,2
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.392.858,33	100,0
Versorgungsaufwendungen	534.581,67	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	3.927.440,00	x
Maximalvergütung	4.000.000,00	x

1 Herr Diess war amtierendes Vorstandsmitglied bis 31. August 2022. Die Tabelle zeigt seine Vergütung im Geschäftsjahr 2022 nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand.

	FRANCISCO JAVIER GARCIA SANZ	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	729.600,00	37,7
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	24.882,00	1,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	1.180.236,33	61,0
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.934.718,33	100,0

	JOCHEM HEIZMANN	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	757.200,00	88,5
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	20.737,50	2,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	77.464,31	9,1
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	855.401,81	100,0

	CHRISTINE HOHMANN-DENNHARDT	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	108.201,36	74,9
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	36.258,00	25,1
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	144.459,36	100,0

	MICHAEL MACHT	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	739.200,00	97,1
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	22.080,00	2,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	761.280,00	100,0

	MATTHIAS MÜLLER	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	1.135.200,00	15,8
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	15.464,50	0,2
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	6.027.370,44	84,0
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	7.178.034,94	100,0

	HORST NEUMANN	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	675.224,55	97,1
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	20.298,00	2,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	695.522,55	100,0

	LEIF ÖSTLING	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	246.287,16	100,0
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	246.287,16	100,0

	HANS DIETER PÖTSCH	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	834.000,00	96,6
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	28.944,00	3,4
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	862.944,00	100,0

	ANDREAS RENSCHLER	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	168.267,70	3,0
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	51.574,00	0,9
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	2.832.871,72	50,9
Entlassungsentschädigungen	2.518.126,50	45,2
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	5.570.839,92	100,0

	ABRAHAM SCHOT	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	2.832.871,72	100,0
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.832.871,72	100,0

	RUPERT STADLER	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	787,30	100,0
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Save-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	787,30	100,0

	HILTRUD DOROTHEA WERNER ¹	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	–	–
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	–	–
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	2.596.799,08	100,0
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	2.596.799,08	100,0
Versorgungsaufwendungen	–	x
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	2.596.799,08	x

1 Frau Werner war amtierendes Vorstandsmitglied bis 31. Januar 2022. Die Tabelle zeigt ihre Vergütung im Geschäftsjahr 2022 nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand.

	MARTIN WINTERKORN	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	1.208.400,00	97,7
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	28.710,00	2,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	–	–
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.237.110,00	100,0

	FRANK WITTER	
	2022	
	€	%
Pensionszahlungen	443.413,72	13,5
Grundgehalt	–	–
Nebenleistungen	10.480,61	0,3
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	–	–
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI, Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	2.832.871,72	86,2
Entlassungsentschädigungen	–	–
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.286.766,05	100,0

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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2022, 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 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 nach seiner Einschätzung geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peer Group) heran. Diese Peer Group wird regelmäßig überprüft – zuletzt im Dezember 2022 – 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 Vorstandsvorsitzender), 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 bis einschließlich 2020 zugrunde gelegte Peer Group wurde nach Verabschiedung der Strategie „Together 2025“ überarbeitet und letztmalig angepasst. Um der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells des Konzerns nach Auffassung des Aufsichtsrats angemessen Rechnung zu tragen, wurden neben den globalen Automobilherstellern auch Technologie- und Dienstleistungsunternehmen, speziell aus den Segmenten Batterie/Elektro, IT/Software und Mobilitäts-Dienstleistungen in die Peer Group aufgenommen. 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 %	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Vorstandsvergütung²		
Oliver Blume	+49,1%	+74,8%
Arno Antlitz	+28,8%	–
Ralf Brandstätter (seit 1. Januar 2022)	–	–
Markus Duesmann	–3,5%	–56,6%
Manfred Döss (seit 1. Februar 2022)	–	–
Gunnar Kilian	+6,6%	+128,3%
Thomas Schäfer (seit 1. Juli 2022)	–	–
Thomas Schmall-von Westerholt	–3,4%	–
Hauke Stars (seit 1. Februar 2022)	–	–
Murat Aksel (bis 31. August 2022)	–34,5%	–
Karlheinz Blessing	+346,3%	–83,0%
Herbert Diess (bis 31. August 2022) ³	+19,0%	+40,1%
Francisco Javier Garcia Sanz	+56,5%	–43,8%
Jochem Heizmann	–31,4%	–50,7%
Christine Hohmann-Dennhardt	+2,0%	+2,7%
Michael Macht	–1,4%	+0,6%
Matthias Müller	+408,4%	–71,4%
Horst Neumann	+0,3%	+0,1%
Leif Östling	+1,0%	+1,0%
Hans Dieter Pötsch	+2,5%	–1,5%
Andreas Renschler	–0,5%	–0,2%
Abraham Schot	–	–
Rupert Stadler	–99,8%	–73,7%
Hiltrud Dorothea Werner (bis 31. Januar 2022)	–46,0%	+6,6%
Martin Winterkorn	+2,3%	+0,2%
Frank Witter	+22,2%	–34,5%
Hildegard Wortmann (1. Februar – 31. August 2022)	–	–
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	+208,8%	–36,2%
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+2,6%	+74,8%
Operatives Ergebnis des Volkswagen Konzerns	+14,8%	+99,2%
Operative Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns	+2,6%	+79,1%
Belegschaft		
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	+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.

3 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2022 als amtierendes Vorstandsmitglied sowie nach Ausscheiden aus dem Vorstand.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

I. Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Als Ergebnis seiner turnusmäßigen Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung schlug der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2017 eine Neugestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Die Hauptversammlung am 10. Mai 2017 hat die vorgeschlagene Neugestaltung der Aufsichtsratsvergütung mit 99,98% der abgegebenen Stimmen beschlossen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der Volkswagen Aktiengesellschaft geregelt. Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Absatz 3 Aktiengesetz sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Zudem sind dabei auch Angaben zum System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu machen. Aufsichtsrat und Vorstand haben der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juli 2021 die bestehende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Bestätigung und das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung am 22. Juli 2021 hat mit 99,99% der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Volkswagen AG besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeiten bei Tochterunternehmen bestand bis zum 14. August 2022 teilweise aus erfolgsunabhängigen und teilweise aus erfolgsabhängigen Komponenten; seit dem 15. August 2022 besteht auch die Vergütung für Aufsichtsrats Tätigkeiten bei Tochterunternehmen ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Komponenten.

II. Überblick über die Vergütung

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeit 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 Nominierungssowie 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 etwa 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 Amts 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 von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen Vergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Eine Selbstverpflichtung der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Erwerb und Halten von Aktien an der Volkswagen AG besteht nicht.

IV. Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

1. Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 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 2022. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde wie auf Seite 6 dieses Vergütungsberichts erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

	FESTE VERGÜTUNG	TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN	SITZUNGS- GELDER	GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERN- MANDATEN ¹
€ (%)	2022	2022	2022	2022	2022
Hans Dieter Pötsch	300.000,00 (71,4%)	100.000,00 (23,8%)	20.000,00 (4,8%)	420.000,00	512.605,48
Jörg Hofmann ²	200.000,00 (64,1%)	75.000,00 (24,0%)	37.000,00 (11,9%)	312.000,00	–
Hussain Ali Al Abdulla (bis 12. Mai 2022)	36.164,38 (87,9%)	–	5.000,00 (12,1%)	41.164,38	–
Hessa Sultan Al Jaber	100.000,00 (90,1%)	–	11.000,00 (9,9%)	111.000,00	–
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud (seit 12. Mai 2022)	63.835,62 (56,1%)	41.917,81 (36,8%)	8.000,00 (7,0%)	113.753,43	–
Bernd Althusmann (bis 8. November 2022) ³	85.479,45 (88,6%)	–	11.000,00 (11,4%)	96.479,45	–
Harald Buck (seit 4. Oktober 2022) ²	24.109,59 (88,9%)	–	3.000,00 (11,1%)	27.109,59	175.936,73
Matías Carnero Sojo ⁴	–	–	–	–	–
Daniela Cavallo ²	100.000,00 (42,2%)	97.876,71 (41,3%)	39.000,00 (16,5%)	236.876,71	137.671,23
Hans-Peter Fischer (bis 12. Mai 2022) ²	36.164,38 (87,9%)	–	5.000,00 (12,1%)	41.164,38	–
Julia Willie Hamburg (seit 8. November 2022) ³	14.520,55 (87,9%)	–	2.000,00 (12,1%)	16.520,55	–
Marianne Heiß	100.000,00 (59,2%)	50.000,00 (29,6%)	19.000,00 (11,2%)	169.000,00	75.000,00
Arno Homburg (seit 12. Mai 2022) ²	63.835,62 (85,3%)	–	11.000,00 (14,7%)	74.835,62	–
Ulrike Jakob (bis 12. Mai 2022) ²	36.164,38 (87,9%)	–	5.000,00 (12,1%)	41.164,38	–
Louise Kiesling (bis 9. Dezember 2022)	93.972,60 (92,2%)	–	8.000,00 (7,8%)	101.972,60	–
Simone Mahler (seit 12. Mai 2022) ²	63.835,62 (85,3%)	–	11.000,00 (14,7%)	74.835,62	–
Peter Mosch ²	100.000,00 (46,7%)	77.123,29 (36,0%)	37.000,00 (17,3%)	214.123,29	186.250,00
Bertina Murkovic (bis 12. Mai 2022) ²	36.164,38 (53,0%)	18.082,19 (26,5%)	14.000,00 (20,5%)	68.246,57	–
Daniela Nowak (seit 12. Mai 2022) ²	63.835,62 (85,3%)	–	11.000,00 (14,7%)	74.835,62	–
Hans Michel Piëch	100.000,00 (58,8%)	50.000,00 (29,4%)	20.000,00 (11,8%)	170.000,00	206.105,48
Ferdinand Oliver Porsche	100.000,00 (51,8%)	79.041,10 (40,9%)	14.000,00 (7,3%)	193.041,10	204.804,11
Wolfgang Porsche	100.000,00 (58,8%)	50.000,00 (29,4%)	20.000,00 (11,8%)	170.000,00	300.680,83
Jens Rothe ²	100.000,00 (55,3%)	52.876,71 (29,2%)	28.000,00 (15,5%)	180.876,71	–
Conny Schönhardt ²	100.000,00 (59,2%)	50.000,00 (29,6%)	19.000,00 (11,2%)	169.000,00	–
Stephan Weil ³	100.000,00 (54,1%)	50.000,00 (27,0%)	35.000,00 (18,9%)	185.000,00	–
Werner Weresch (bis 30. September 2022) ²	74.794,52 (89,3%)	–	9.000,00 (10,7%)	83.794,52	84.528,76
Summe	2.192.876,71	791.917,81	402.000,00	3.386.794,52	1.883.582,62

1 Die Vergütung aus anderen Konzernmandaten enthält für folgende Mitglieder des Aufsichtsrats eine variable Vergütung: Hans Dieter Pötsch (150.427,40 €), Harald Buck (110.950,43 €), Daniela Cavallo (45.000,00 €), Marianne Heiß (5.000,00 €), Peter Mosch (46.250,00 €), Hans Michel Piëch (68.927,40 €), Ferdinand Oliver Porsche (67.626,03 €), Wolfgang Porsche (96.324,66 €), Werner Weresch (34.158,90 €).

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.

4 Herr Carnero Sojo verzichtete vollständig auf seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2022.

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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer der Volkswagen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2022, ohne Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder, geteilt.

jährliche Veränderung in %	2022 gegenüber 2021 ¹	2021 gegenüber 2020 ¹
Aufsichtsratsvergütung²		
Hans Dieter Pötsch	+2,0%	+1,5%
Jörg Hofmann	+7,6%	-3,0%
Hussain Ali Al Abdulla (bis 12. Mai 2022)	-60,4%	+1,0%
Hessa Sultan Al Jaber	+4,7%	-2,8%
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud (seit 12. Mai 2022)	-	-
Bernd Althusmann (bis 8. November 2022)	-39,3%	-2,5%
Harald Buck (seit 4. Oktober 2022)	-	-
Matias Carnero Sojo	-	-
Daniela Cavallo	+67,9%	-
Hans-Peter Fischer (bis 12. Mai 2022)	-62,6%	-2,7%
Julia Willie Hamburg (seit 8. November 2022)	-	-
Marianne Heiß	-0,7%	+2,6%
Arno Homburg (seit 12. Mai 2022)	-	-
Ulrike Jakob (bis 12. Mai 2022)	-62,6%	-2,7%
Louise Kiesling (bis 9. Dezember 2022)	-5,6%	-4,4%
Simone Mahler (seit 12. Mai 2022)	-	-
Peter Mosch	+6,4%	+2,1%
Bertina Murkovic (bis 12. Mai 2022)	-68,4%	+7,8%
Daniela Nowak (seit 12. Mai 2022)	-	-
Hans Michel Piëch	+5,4%	+13,5%
Ferdinand Oliver Porsche	-6,8%	+3,1%
Wolfgang Porsche	-2,3%	+8,9%
Jens Rothe	+754,5%	-
Conny Schönhardt	+4,3%	-3,0%
Stephan Weil	+13,5%	-4,1%
Werner Weresch (bis 30. September 2022)	-17,3%	+9,1%
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Volkswagen AG	+208,8%	-36,2%
Ergebnis nach Steuern des Volkswagen Konzerns	+2,6%	+74,8%
Belegschaft		
Arbeitnehmer der Volkswagen AG	+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, 3. März 2023

Hans Dieter Pötsch

Oliver Blume

Arno Antlitz

Gunnar Kilian

Prüfungsvermerk zum Vergütungsbericht

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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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 „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (<http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen>).

Hannover, 3. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Matischiok	Hantke
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer