



# Corporate Governance

- 25 Konzernklärung zur Unternehmensführung
- 42 Mitglieder des Vorstands
- 44 Mitglieder des Aufsichtsrats und Besetzung der Ausschüsse
- 47 Vergütungsbericht

# Konzernerklärung zur Unternehmensführung

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

## DER DEUTSCHE CORPORATE GOVERNANCE KODEX – LEITLINIE FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

## ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

(Stand: Zeitpunkt der Abgabe der Entsprechenserklärung)

Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben am 15. November 2024 die gemäß § 161 AktG geforderte jährliche Entsprechenserklärung zum DCGK mit folgendem Wortlaut abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären:

Den vom Bundesministerium der Justiz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 wurde im Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom 17. November 2023 und wird weiterhin mit Ausnahme der nachfolgend genannten Empfehlungen aus den dort genannten Gründen und in den genannten Zeiträumen entsprochen.

> a) Empfehlung B.3 (Dauer von Vorstands-Erstbestellungen)

Die Dauer von Vorstands-Erstbestellungen wird der Aufsichtsrat wie bisher dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen.

> b) Empfehlung B.5 (Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands)

Gemäß Empfehlung B.5 soll für Mitglieder des Vorstands eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Das wurde umgesetzt. Im September 2023 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Dr. Manfred Döss erneut und durchbrach dabei ausnahmsweise die festgelegte Altersgrenze. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats lag diese Durchbrechung im Unternehmensinteresse, um im Rahmen der Transformation des VOLKSWAGEN Konzerns sicherzustellen, dass die Themen aus dem von Herrn Dr. Döss verantworteten Bereich „Integrität und Recht“ möglichst effektiv und effizient weiter umgesetzt werden. Der Aufsichtsrat hält im Übrigen an der festgelegten Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands fest. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass Stimmen in der juristischen Literatur so verstanden werden könnten, auch bei einer lediglich einmaligen Durchbrechung einer fortgeltenden Altersgrenze werde von Empfehlung B.5 abgewichen. Vorsorglich wird daher eine Abweichung erklärt.

> c) Empfehlung C.2 (Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats)

Gemäß Empfehlung C.2 hat der Aufsichtsrat für seine Mitglieder eine Altersgrenze festgelegt: Danach sollen zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied „in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“. Herr Dr. Piëch hatte zum Zeitpunkt der ordentlichen Hauptversammlung 2024 das 82. Lebensjahr und bei seiner vorangehenden Wahl das 77. Lebensjahr vollendet. Der Aufsichtsrat beschloss am 1. März 2024 dennoch, Herrn Dr. Piëch erneut zur Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats vorzuschlagen. Herr Dr. Piëch ist einer der größten individuellen mittelbaren Aktionäre der Volkswagen Aktiengesellschaft und verfügt – auch aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für die VOLKSWAGEN AG sowie für zahlreiche weitere Gesellschaften des Volkswagen Konzerns – über besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf den Geschäftsfeldern der Gesellschaft, die er nach Überzeugung des Aufsichtsrats auch weiterhin im Interesse und zum Wohl der Gesellschaft einbringen wird. Der Aufsichtsrat hält grundsätzlich an der festgelegten Regelaltersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder fest. Es kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass Stimmen in der juristischen Literatur so verstanden werden könnten, von Empfehlung C.2 werde abgewichen, wenn der Aufsichtsrat der Hauptversammlung in mehreren zeitlich verknüpften Fällen Personen zur Wahl vorschlägt, die älter sind als in der festgelegten Altersgrenze als Regelfall vorgesehen. Vorsorglich wird daher seit dem 1. März 2024 eine Abweichung von Empfehlung C.2 erklärt.

> d) Empfehlung C.5 (Mandatsobergrenze mit Vorstands-Mandat)

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften des VOLKSWAGEN Konzerns, nämlich in der VOLKSWAGEN AG (als Vorsitzender), der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und der TRATON SE (als Vorsitzender), sowie ein Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahr und ist ferner Vorsitzender des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE. Die VOLKSWAGEN AG, die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und die TRATON SE bilden keinen Konzern im aktienrechtlichen Sinn mit der Porsche Automobil Holding SE. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der VOLKSWAGEN AG für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht.

> e) Empfehlung C.13 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen)

Hinsichtlich dieser Empfehlung zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Wir erklären daher höchstvorsorglich insoweit eine Abweichung. Dessen ungeachtet wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Empfehlung gerecht zu werden.

> f) Empfehlung G.6 (Überwiegen der langfristigen variablen Vergütung)

Die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG („Porsche AG“) hat am 20. Juli 2022 mit Herrn Dr. Oliver Blume für den Fall eines erfolgreichen Börsengangs der Porsche AG einen sogenannten IPO-Bonus vereinbart. Da ein erfolgreicher Börsengang auch im Interesse der VOLKSWAGEN AG lag, behandeln wir den mit der Porsche AG vereinbarten IPO-Bonus vorsorglich als Teil der Vorstandsvergütung für Herrn Dr. Blume bei der VOLKSWAGEN AG („Drittvergütung“). Der Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AG hat der Drittvergütung für Herrn Dr. Blume zugestimmt. Der IPO-Bonus wurde in Form virtueller Aktien gewährt. Diese virtuellen Aktien werden in drei Tranchen über Zeiträume von ein, zwei und drei Jahren abhängig von der Entwicklung des Börsenkurses der Porsche AG-Aktien im jeweiligen Zeitraum in Geldbeträge umgerechnet und diese Geldbeträge an Herrn Dr. Blume ausgezahlt. Der Aufsichtsrat geht vorsorglich davon aus, dass die ersten beiden Tranchen des

IPO-Bonus mit Laufzeiten von ein und zwei Jahren der kurzfristig variablen und die letzte Tranche des IPO-Bonus mit einer Laufzeit von drei Jahren der langfristig variablen Vergütung von Herrn Dr. Blume zuzuordnen sind. Dadurch überstieg der Zielwert der Herrn Dr. Blume für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt zugesagten kurzfristig variablen Vergütung den Zielwert der langfristig variablen Vergütung. Auch im laufenden Geschäftsjahr 2024 ist der im Geschäftsjahr 2022 gewährte IPO-Bonus noch nicht vollständig abgewickelt. Vor diesem Hintergrund erklären wir vorsorglich weiterhin eine Abweichung von der Empfehlung G.6. Die Vorstandsvergütung für Herrn Dr. Blume ist insgesamt gleichwohl weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Auszahlung des IPO-Bonus führt nach Einschätzung des Aufsichtsrats zu einer zielgerichteten und angemessenen Incentivierung von Herrn Dr. Blume, die sich nicht allein auf die Vorbereitung bis zum Börsengang beschränkt, sondern auch berücksichtigt, wie nachhaltig erfolgreich der Börsengang ist.

- > g) Empfehlung G.7 (Festlegung der Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahrs)

Nach Empfehlung G.7 DCGK soll der Aufsichtsrat „für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen.“ Nach überwiegender Ansicht soll der Aufsichtsrat danach die Leistungskriterien vor Beginn des Geschäftsjahrs festlegen; lediglich die Zielwerte können auch zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt werden. Im April 2024 und damit nach Beginn des Geschäftsjahrs 2024 wurde im Zusammenhang mit der Umstellung der Methode zur Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit eines der Leistungskriterien (Stimmungsindex) ausgesetzt, die im Vergütungssystem für den Jahresbonus im Rahmen des ESG-Faktors für das Teilziel „Soziales“ festgelegt sind. Damit wurde insoweit letztlich nicht vor Beginn des Geschäftsjahrs 2024 festgelegt, welche Leistungskriterien für die variable Vergütung und damit für die Incentivierung der Vorstandsmitglieder gelten sollen. Vor diesem Hintergrund wurde von Empfehlung G.7 DCGK ab 10. April 2024 eine vorsorgliche Abweichung erklärt. Diese Abweichung ist auf den beschriebenen Fall begrenzt. Für das bevorstehende Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat bereits festgelegt, dass für das Teilziel „Soziales“ das Leistungskriterium Diversity-Index mit 100% gewichtet wird. Damit wird Empfehlung G.7 DCGK künftig wieder eingehalten.

- > h) Empfehlung G.8 (Ausschluss nachträglicher Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter bei variablen Vergütungsbestandteilen)

Nach Empfehlung G.8 DCGK soll „eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ausgeschlossen sein“. Auf Grundlage des seinerzeitigen Vergütungssystems hatte der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziele für das laufende Geschäftsjahr 2024 noch den Stimmungsindex zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. In Umsetzung des angepassten Vergütungssystems wurden der Stimmungsindex für das laufende Geschäftsjahr 2024 ausgesetzt und insoweit nachträglich ein Zielwert oder Vergleichsparameter geändert. Damit wurde formal seit dem 10. April 2024 von Empfehlung G.8 DCGK abgewichen. Diese Abweichung ist auf den beschriebenen Fall begrenzt. Für das bevorstehende Geschäftsjahr 2025 wird der Aufsichtsrat für das Teilziel Soziales konkrete Zielwerte für das Leistungskriterium Diversity-Index festlegen und beabsichtigt nicht, Zielwerte nachträglich zu ändern. Damit wird Empfehlung G.8 DCGK künftig wieder eingehalten.

- > i) Empfehlung G.10 Satz 2 (4-Jahre Bindungsfrist)

Über die dritte Tranche des oben unter f) beschriebenen IPO-Bonus als Bestandteil der langfristig variablen Vergütung kann Herr Dr. Blume bereits nach drei und nicht erst nach vier Jahren verfügen.

- > j) Empfehlung G.13 Satz 1 (Abfindungs-Cap)

Der Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AG hat Ende Juli 2022 im Einvernehmen mit Herrn Dr. Diess beschlossen, seine Bestellung zum Mitglied und seine Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands zum Ablauf des 31. August 2022 zu beenden. Nach der mit Herrn Dr. Diess erzielten Einigung läuft sein Dienstvertrag – vorbehaltlich einer früheren Kündigung durch Herrn Dr. Diess – auch nach dem vorzeitigen Ende der Bestellung bis zum Ablauf seiner regulären Laufzeit, d.h. bis zum Ablauf des 24. Oktober 2025, weiter. Entsprechend erhält Herr Dr. Diess zwar keine Abfindung, aber unter Umständen seine vertragsgemäße Vergütung für mehr als zwei Jahre gerechnet ab seinem Ausscheiden aus dem Vorstand. Aus unserer Sicht ist nicht eindeutig, ob sich die Empfehlung nur auf Abfindungszahlungen oder auch auf Zahlungen an ein ausgeschiedenes

Vorstandsmitglied aufgrund eines fortbestehenden Dienstvertrags bezieht. Vor diesem Hintergrund erklären wir weiterhin vorsorglich eine Abweichung von Empfehlung G.13 Satz 1.“

Die aktuelle Entsprechenserklärung sowie frühere Entsprechenserklärungen sind auch auf unserer nachfolgend angegebenen Internetseite veröffentlicht.

Den Anregungen des DCGK wird entsprochen.

Auch unsere börsennotierten Tochtergesellschaften Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und TRATON SE haben eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben, die unter den unten angegebenen Internetadressen abrufbar sind.

**I** ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER VOLKSWAGEN AG  
[www.volkswagen-group.com/erklaerungen](http://www.volkswagen-group.com/erklaerungen)

**I** ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER DR. ING. H.C. F. PORSCHE AG  
<https://investorrelations.porsche.com/de/corporate-governance>

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

## VORSTAND

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

Danach sind die Aufgaben im Vorstand derzeit auf zehn Geschäftsbereiche aufgeteilt. Neben dem Geschäftsbereich „Vorsitzender des Vorstands“ sind das: „Technik“, „Finanz und Operative Steuerung“, „Personal und Markengruppe Trucks“, „Integrität und Recht“, „Markengruppe Progressive“, „Markengruppe Sport Luxury“, „China“, „IT“ sowie „Markengruppe Core“. Dabei wird der Geschäftsbereich „Markengruppe Sport Luxury“ vom Vorsitzenden des Vorstands in Personalunion geführt.

Den Geschäftsbereichen schließt sich direkt die erweiterte Konzernleitung an, die die Funktionen „Konzern Vertrieb“, „Konzern Produktion“, „Konzern Beschaffung“ und „Konzern Forschung und Entwicklung“ umfasst.

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

## Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der Volkswagen AG besteht gemäß § 6 der Satzung aus mindestens drei Personen, wobei die tatsächliche Zahl der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat festgesetzt wird. Zum 31. Dezember 2024 bestand der Vorstand aus neun Mitgliedern.

Der Vorstand tagt in der Regel wöchentlich, gemäß der Geschäftsordnung für den Vorstand aber mindestens zweimal im Monat. Die Vorstandssitzungen werden vom Vorsitzenden des Vorstands einberufen. Auf Verlangen eines Vorstandsmitglieds ist der Vorsitzende des Vorstands zur Einberufung einer Vorstandssitzung verpflichtet. Der Vorsitzende des Vorstands leitet die Vorstandssitzungen. Der gesamte Vorstand entscheidet über alle Angelegenheiten, die nicht durch die Geschäftsordnung für den Vorstand oder einen Beschluss des Vorstands einem einzelnen Vorstandsmitglied zugewiesen sind, über Angelegenheiten, die nach Gesetz oder der Satzung dem gesamten Vorstand zugewiesen sind, und nach Maßgabe der Geschäftsordnung für den Vorstand über Fragen von grundsätzlicher Bedeutung sowie in wichtigen Angelegenheiten. Der Vorstand trifft seine Entscheidungen nach vorheriger gemeinsamer Aussprache oder – wenn kein Vorstandsmitglied widerspricht – im Umlaufverfahren. Beschlüsse des Vorstands werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands den Ausschlag. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Vorstandsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt. Abwesende Vorstandsmitglieder können mündlich, schriftlich oder über gebräuchliche Kommunikationsmittel (zum Beispiel per E-Mail) an der Beschlussfassung teilnehmen. Einzelheiten zur Zuständigkeit des gesamten Vorstands, zu Sitzungen und zur Beschluss-

fassung des Vorstands regelt die vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung für den Vorstand, die auf der Internetseite der Volkswagen AG unter [www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance](http://www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance) veröffentlicht ist.

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

Jedes Vorstandsmitglied legt Interessenkonflikte dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden des Vorstands unverzüglich offen und informiert die anderen Vorstandsmitglieder hierüber.

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

### Ausschüsse des Vorstands

Auf Konzernebene bestehen zu folgenden wesentlichen Themen Vorstandsausschüsse: Produkte, Technologien, Investitionen, Digitale Transformation, Integrität und Compliance, Risikomanagement sowie Führungsfragen. In den Ausschüssen sind neben den jeweils zuständigen Vorstandsmitgliedern auch die Vertretenden der jeweils thematisch relevanten Fachbereiche sowie der involvierten Marken, Markengruppen und Gesellschaften vertreten.

### Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat

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

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

Der Aufsichtsrat hat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands durch eine ausführliche Informationsordnung näher festgelegt; die Informationsordnung ist als Anhang II zur Geschäftsordnung für den Vorstand veröffentlicht auf der Internetseite der Volkswagen AG unter [www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance](http://www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance). Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat oder seine Ausschüsse sind nach den Grundsätzen einer gewissenhaften und getreuen Rechenschaft und – mit Ausnahme der unverzüglichen Berichte des Vorsitzenden des Vorstands an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats in Angelegenheiten von besonderem Gewicht – in der Regel in Textform zu erstatten.

Entscheidungsnotwendige Unterlagen sind den Aufsichtsratsmitgliedern rechtzeitig vor der Sitzung zuzuleiten. Weiterführende Ausführungen zur Information des Aufsichtsrats durch den Vorstand sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

### Geschäfte mit nahestehenden Personen – Related Party Transactions

Der Prüfungsausschuss hat mit dem Vorstand ein geeignetes Verfahren zur laufenden Überwachung von Geschäften mit nahestehenden Personen (RPT – Related Party Transactions) des Volkswagen Konzerns abgestimmt. Als Teil dieses Verfahrens stellt der Vorstand sicher, dass Geschäfte mit nahestehenden Personen generell marktüblich sind, indem er den sogenannten „Best-Price“-Grundsatz verfolgt. Zudem wird für alle Geschäfte mit den einzelnen nahestehenden Personen jeweils analysiert, ob sie insgesamt die für Pflichten nach



den Regelungen zu Related Party Transactions maßgebliche Schwelle von 1,5% der Summe aus dem Anlage- und Umlaufvermögen des Volkswagen Konzerns (RPT-Schwelle) übersteigen. Zusätzlich meldet die Beschaffung sämtliche Geschäfte, bei denen das Vertragsvolumen den Betrag von einer Milliarde Euro übersteigt; in solchen Fällen wird dann gesondert geprüft, ob der Vertragspartner eine nahestehende Person im Sinn der Regeln zu Related Party Transactions ist.

Der Prüfungsausschuss überwacht das Vorgehen des Vorstands fortlaufend. Dazu beauftragt der Prüfungsausschuss regelmäßig – zuletzt für das Berichtsjahr 2024 – den Abschlussprüfer, im Rahmen von Stichprobenkontrollen zu prüfen, mit welchen nahestehenden Personen die Volkswagen AG oder andere Unternehmen des Volkswagen Konzerns Geschäfte tätigen, deren wirtschaftlicher Wert im Geschäftsjahr insgesamt jeweils die RPT-Schwelle übersteigt. Wenn und soweit die RPT-Schwelle durch den wirtschaftlichen Wert der getätigten Geschäfte mit nahestehenden Personen überschritten wird, werden diese Geschäfte auch darauf geprüft, ob sie im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen getätigt wurden.

Wenn ein Geschäft der Volkswagen AG mit einer nahestehenden Person die RPT-Schwelle überschreitet, ist grundsätzlich die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich, außer wenn ein Ausnahmetatbestand nach § 111a Abs. 2 oder Abs. 3 AktG vorliegt. Soweit danach eine Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich ist, entscheidet der Aufsichtsrat der Volkswagen AG grundsätzlich als Plenum. Ein Ausschuss, der über die Zustimmung zu Related Party Transactions entscheidet, ist nicht vorgesehen; der Aufsichtsrat behält sich aber vor, einen solchen Ausschuss bei Bedarf im Einzelfall nach den Maßgaben des Aktiengesetzes einzurichten. Bei den Entscheidungen über die Zustimmung zu Related Party Transactions nehmen Mitglieder des Aufsichtsrats nicht teil, die als nahestehende Personen an dem Geschäft beteiligt sind oder bei denen aufgrund ihrer Beziehung zu der nahestehenden Person die Besorgnis eines Interessenkonflikts besteht.

Bei Geschäften der Volkswagen AG mit einer nahestehenden Person, die zugleich als unmittelbarer oder mittelbarer Aktionär der Volkswagen AG mindestens 5% des Grundkapitals hält, besteht nach der Geschäftsordnung für den Vorstand der Volkswagen AG grundsätzlich auch dann ein Zustimmungsvorbehalt für den Aufsichtsrat, wenn die RPT-Schwelle nicht überschritten wird. Über eine solche Zustimmung entscheidet das Präsidium.

### Diversitätskonzept und Nachfolgeplanung für den Vorstand

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

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

- > Die Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- > Die Vorstandsmitglieder sollen, wenn möglich, Erfahrung aus unterschiedlichen Ausbildungen und Berufen mitbringen.
- > Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über technischen Sachverstand, insbesondere über Kenntnisse und Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren aller Art und sonstigen technischen Erzeugnissen, sowie über internationale Erfahrung verfügen.
- > Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung auf den Gebieten Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung sowie Recht und Compliance verfügen.
- > Es wird angestrebt, einen Frauenanteil zu erreichen, der die gesetzliche Mindestanzahl übersteigt.
- > Unter den Vorstandsmitgliedern soll eine hinreichende Altersmischung vorhanden sein.

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

Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Bei dieser Entscheidung und bei der langfristigen Nachfolgeplanung orientiert sich der Aufsichtsrat am Diversitätskonzept. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats setzt die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands das Diversitätskonzept im Wesentlichen um. Die Vorstandsmitglieder verfügen über langjährige Berufserfahrung, insbesondere im internationalen Kontext, und decken ein breites Spektrum an Ausbildungs- und Berufshintergründen ab. Der Vorstand verfügt insgesamt über hervorragenden technischen Sachverstand. Er hat in seiner Gesamtheit langjährige Erfahrung auf den Gebieten der Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung sowie Recht und Compliance. Zudem ist im Vorstand eine hinreichende Altersmischung vorhanden, die den vom Aufsichtsrat im Diversitätskonzept aufgestellten Anforderungen entspricht. Die Geschlechterverteilung entspricht den gesetzlichen Vorgaben (siehe dazu auch Abschnitt „Angaben nach dem Führungspositionen-Gesetz“). Die genannten Anforderungen zur Zusammensetzung des Vorstands gewährleisten, dass der Vorstand über relevante Erfahrung in den Sektoren, Produkten und geografischen Standorten des Volkswagen Konzerns verfügt.

Die langfristige Nachfolgeplanung im Sinne der Empfehlung B.2 DCGK erfolgt durch regelmäßige Gespräche der Vorsitzenden von Vorstand und Aufsichtsrat sowie dadurch, dass das Thema regelmäßig im Präsidium des Aufsichtsrats behandelt wird. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern besprochen sowie über mögliche Nachfolger beraten. Insbesondere wird erörtert, welche Kenntnisse, Erfahrungen sowie fachlichen und persönlichen Kompetenzen im Vorstand mit Blick auf die Unternehmensstrategie und aktuelle Herausforderungen vorhanden sein sollen und inwieweit die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands dem bereits entspricht. Die langfristige Nachfolgeplanung orientiert sich an der Unternehmensstrategie und der Unternehmenskultur und berücksichtigt das vom Aufsichtsrat festgelegte Diversitätskonzept. Der Aufsichtsrat hat in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung B.5 DCGK folgende Regelaltersgrenze für Mitglieder des Vorstands festgelegt: Vorstandsmitglieder sollen in der Regel maximal bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bestellt werden. Vorstandsmitglieder können über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus bis maximal zur Vollendung des 68. Lebensjahres bestellt werden, sofern der Aufsichtsrat dies mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit beschließt.

## AUFSICHTSRAT

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

Angaben zur personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und der Aufsichtsratsausschüsse sowie deren Vorsitzenden und zur Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum Aufsichtsrat können Sie dem Abschnitt „Mitglieder des Aufsichtsrats und Besetzung der Ausschüsse“ entnehmen. Weiterführende Informationen zur Arbeit des Aufsichtsrats sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

## Überblick

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

Die andere Hälfte des Aufsichtsrats besteht aus Arbeitnehmervertretern. Diese werden nach dem Mitbestimmungsgesetz von den Arbeitnehmern gewählt. Insgesamt sieben dieser Arbeitnehmervertreter sind von den Beschäftigten gewählte Arbeitnehmer. Die anderen drei Vertreter der Arbeitnehmer sind von den Beschäftigten gewählte Gewerkschaftsvertreter.

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



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

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

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

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

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

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

### Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in der Regel in gemeinsamer Sitzung. Er muss mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abhalten. Die jeweilige genaue Anzahl der Sitzungen und ihre Schwerpunktthemen sind im Bericht des Aufsichtsrats dargestellt.

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

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

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

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse können entscheiden, dass bei Bedarf Sachverständige und Auskunftspersonen zur Beratung über einzelne Gegenstände, wie auch ESG-Fragen, hinzugezogen werden. Wird der Abschlussprüfer als Sachverständiger zu einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses hinzugezogen, nehmen Vorstandsmitglieder insoweit an einer solchen Sitzung nicht teil, wenn nicht der Aufsichtsrat oder der Ausschuss ihre Teilnahme für erforderlich erachtet.

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

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

Weitere Einzelheiten zu Aufgaben, Sitzungen, zur Beschlussfassung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats regelt die vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat, die auf der Internetseite der Volkswagen AG unter [www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance](http://www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance) veröffentlicht ist.

### Ausschüsse des Aufsichtsrats

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

Nachfolgend wird beschrieben, welche Aufgaben der Aufsichtsrat den jeweiligen Ausschüssen generell übertragen hat. Das schließt nicht aus, dass der Aufsichtsrat Ausschüssen – soweit rechtlich zulässig – in Einzelfällen weitere Aufgaben überträgt.

Das Präsidium des Aufsichtsrats bereitet in seinen Sitzungen die Beschlüsse des Aufsichtsrats sorgfältig vor, berät die personelle Besetzung des Vorstands und entscheidet unter anderem über dessen nicht vergütungsbezogene vertragliche Angelegenheiten sowie über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder. Ferner übt das Präsidium die Funktion eines „Vergütungsausschusses“ aus und bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über Fragen der Vorstandsvergütung vor. Das Präsidium unterstützt und berät den Aufsichtsratsvorsitzenden. Es sorgt gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden für die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand.

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

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

Der Prüfungsausschuss befasst sich unter anderem mit der Prüfung der Rechnungslegung einschließlich des Jahres- und Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts und der zusammengefassten nicht-finanziellen Erklärung des Volkswagen Konzerns und der Volkswagen AG. Der Prüfungsausschuss befasst sich zudem mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Überwachung des Prozesses der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Abschlussprüfung, insbesondere der Auswahl und der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Qualität der Abschlussprüfung und den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Ferner befasst sich der Prüfungsausschuss mit der Compliance, mit der Angemessenheit und

Wirksamkeit des Risikomanagementsystems und des Internen Kontrollsystems einschließlich des Compliance-Managementsystems sowie des internen Revisionssystems; er befasst sich auch mit dem internen Verfahren im Sinn von § 111a Abs. 2 AktG zur regelmäßigen Bewertung, ob Geschäfte mit nahestehenden Personen im ordentlichen Geschäftsgang und zu marktüblichen Bedingungen getätigt wurden. Zusätzlich befasst sich der Prüfungsausschuss insbesondere mit den Quartalsfinanzberichten und dem Halbjahresfinanzbericht des Volkswagen Konzerns.

Weitere Einzelheiten zu Aufgaben, Sitzungen, zur Beschlussfassung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats regeln die vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnungen für die einzelnen Ausschüsse des Aufsichtsrats, die auf der Internetseite der Volkswagen AG unter [www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance](http://www.volkswagen-group.com/de/corporate-governance) veröffentlicht sind.

### Ziele für die Besetzung des Aufsichtsrats, Kompetenzprofil und Diversitätskonzept

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

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

Die vorstehenden Kriterien werden nach Einschätzung des Aufsichtsrats erfüllt. Zahlreiche Aufsichtsratsmitglieder verkörpern in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität; im Aufsichtsrat sind verschiedene Nationalitäten vertreten und zahlreiche Mitglieder verfügen über internationale Berufserfahrung. Mehrere Aufsichtsratsmitglieder tragen in besonderem Maße zur Diversität bei, insbesondere Frau Hessa Sultan Al Jaber, Frau Daniela Cavallo, Frau Julia Willie Hamburg, Frau Marianne Heiß sowie die Herren Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud und Matías Carnero Sojo. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder unterschiedlichen Alters an. Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der Empfehlung C.6 des DCGK sind aktuell jedenfalls Frau Hessa Sultan Al Jaber, Frau Julia Willie Hamburg und Frau Marianne Heiß sowie die Herren Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud und Stephan Weil.

Zur Unabhängigkeit von Anteilseignervertretern von der Gesellschaft und vom Vorstand hat die Anteilseignerseite gemäß C.7, 8 DCGK folgende Einschätzungen getroffen:

Die Mitglieder des Aufsichtsrats Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil gehören dem Aufsichtsrat zwar seit mehr als zwölf Jahren an und erfüllen damit einen der in C.7 DCGK genannten Indikatoren für fehlende Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand. Die Anteilseignerseite kommt bei Würdigung aller Umstände des Einzelfalls aber zur Einschätzung, dass die genannten Mitglieder des Aufsichtsrats dennoch unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sind. Dabei stützt sich die Anteilseignerseite insbesondere auf folgende Gründe:

- > Die Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche und Wolfgang Porsche sind gemeinsam mit anderen Familiengeschaftern mittelbar beherrschende Geschafter der Porsche Automobil Holding SE, die größter Einzelaktionär der Volkswagen AG ist. Die Geschäftsführung des Vorstands der Volkswagen AG betrifft daher wirtschaftlich das eigene Vermögen der Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche und Wolfgang Porsche.
- > Herr Stephan Weil ist vom Land Niedersachsen aufgrund seines Amtes als Ministerpräsident in den Aufsichtsrat der Volkswagen AG entsandt. Das Land Niedersachsen kann die Entsendung jederzeit beenden. Das Land Niedersachsen ist am Kapital der Volkswagen AG – teilweise mittelbar – mit circa 11,8% beteiligt. Die

Geschäftsführung des Vorstands der Volkswagen AG betrifft daher wirtschaftlich Vermögen des Landes Niedersachsen.

- > Die Besetzung des Vorstands hat sich während der Amtszeit der Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil mehrfach grundlegend geändert. Die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder sind seit maximal knapp sieben Jahren im Amt. Es bestehen daher keine Anhaltspunkte, dass sich die Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil gegenüber amtierenden Vorstandsmitgliedern aufgrund einer langen Zusammenarbeit nicht mehr unvoreingenommen verhalten würden. Auch sonst gibt es keine Anhaltspunkte für eine „Betriebsblindheit“ der Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil.
- > Die Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche und Wolfgang Porsche sind von ihrer Vergütung als Mitglieder des Aufsichtsrats nicht finanziell abhängig. Auch Herr Stephan Weil ist von seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats nicht finanziell abhängig; er muss diese Vergütung ohnehin nach dem niedersächsischen Ministergesetz weit überwiegend an das Land Niedersachsen abführen.

Auch abgesehen von ihrem jeweiligen Amt als Mitglied des Aufsichtsrats stehen die Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil in keiner persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zum Vorstand, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. In der Aufsichtsratsarbeit der vergangenen Jahre sind bei den Herren Hans Michel Piëch, Ferdinand Oliver Porsche, Wolfgang Porsche und Stephan Weil auch keine entsprechenden Interessenkonflikte aufgetreten.

Das Mitglied des Aufsichtsrats Herr Hans Dieter Pötsch ist zwar seinerzeit bei seiner gerichtlichen Bestellung im Herbst 2015 direkt vom Vorstand in den Aufsichtsrat gewechselt und bei seiner Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats durch die darauffolgende Hauptversammlung im Jahr 2016 lag dieser Wechsel noch keine zwei Jahre zurück, sodass Herr Pötsch einen der in C.7 DCGK genannten Indikatoren für fehlende Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand erfüllte; zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass Herr Pötsch diesen Indikator immer noch erfüllt. Die Anteilseignerseite kommt bei Würdigung aller Umstände des Einzelfalls aber zur Einschätzung, dass Herr Pötsch dennoch unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand ist: Der Wechsel von Herrn Pötsch vom Vorstand in den Aufsichtsrat liegt inzwischen mehr als neun Jahre zurück. Herr Pötsch wurde im Juli 2021 bereits zum zweiten Mal von der Hauptversammlung zum Mitglied des Aufsichtsrats gewählt. Seit dem Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat im Oktober 2015 hat sich im Übrigen die Zusammensetzung des Vorstands vollständig geändert.

Ein in C.7 DCGK genannter Indikator für fehlende Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand stellt darauf ab, ob ein Mitglied des Aufsichtsrats „aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat“. Das Mitglied des Aufsichtsrats Frau Marianne Heiß war bis April 2023 Geschäftsführerin der BBDO Group Germany GmbH, und Unternehmen der BBDO Gruppe unterhielten geschäftliche Beziehungen mit Unternehmen des Volkswagen Konzerns. Die Anteilseignerseite kommt bei Würdigung aller Umstände des Einzelfalls zur Einschätzung, dass Frau Heiß gleichwohl unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand ist. Dabei stützt sich die Anteilseignerseite insbesondere auf folgende Gründe:

- > Frau Heiß ist seit nahezu zwei Jahren nicht mehr Geschäftsführerin der BBDO Group Germany GmbH. Sie hat zwischenzeitlich sämtliche weiteren Funktionen in Unternehmen beendet, die mit der BBDO Group Germany GmbH verbunden sind, und erhält auch keine nachlaufende variable Vergütung mehr von solchen Unternehmen. Die Hauptversammlung im Jahr 2023 hat Frau Heiß nach ihrem Ausscheiden als Geschäftsführerin der BBDO Group Germany GmbH als Mitglied des Aufsichtsrats wiedergewählt.
- > In der Vergangenheit ist kein Anhaltspunkt aufgetreten, der Rückschlüsse darauf zulässt, dass Frau Heiß bei ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat durch die zwischen Unternehmen der BBDO Gruppe und Unternehmen des Volkswagen Konzerns bestehende Geschäftsbeziehung beeinflusst worden wäre.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das folgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen: Um seine Kontroll- und Beratungsaufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen zu können, muss der Aufsichtsrat als

Gesamtgremium über die hierfür erforderliche Expertise, das heißt Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen, verfügen. Dazu müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut sein, in dem die Gesellschaft tätig ist – also der Automobilbranche –, und die Geschäfte, die die Gesellschaft betreibt, beurteilen können. Zudem sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit über Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen verfügen.

Wesentliche Kompetenzen, über die der Aufsichtsrat als Gesamtgremium verfügen soll, sind insbesondere Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen

- > in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren aller Art oder sonstigen technischen Erzeugnissen (Fahrzeuge – Herstellung/Vertrieb),
- > über die Automobilbranche und deren Transformation, insbesondere mit Blick auf die Themen Elektromobilität und Mobilitätsdienstleistungen, das Geschäftsmodell und die Märkte, Kundenbedürfnisse sowie Know-how zu den Produkten (Automobilbranche),
- > auf dem Gebiet Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der für das Unternehmen relevanten Technologien (Forschung/Entwicklung),
- > auf den Gebieten Digitalisierung und digitale Transformation, Software, künstliche Intelligenz, Automatisierung, Informationstechnologie und -sicherheit (Digitalisierung/IT),
- > in Führungspositionen und Aufsichtsgremien von Unternehmen, auch Holdings und Start-Ups, oder großen Organisationen (Leitung/Überwachung),
- > auf den Gebieten Recht und Compliance (Recht/Compliance),
- > im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere mit Blick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG), zum Beispiel zu Ressourcen, Lieferketten, Energieversorgung, Corporate Social Responsibility, nachhaltige Technologien und entsprechende Geschäftsmodelle (Nachhaltigkeit/ESG),
- > in den Bereichen Finanzen, in der Rechnungslegung und in der Abschlussprüfung, vor allem besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und in der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie in der Abschlussprüfung und der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung (Finanzexpertinnen und -experten) (Finanzen/Rechnungslegung/Abschlussprüfung),
- > im Bereich Personalkompetenz (insbesondere Suche und Auswahl von Vorstandsmitgliedern, Nachfolgeprozess) sowie Kenntnisse von Anreiz- und Vergütungssystemen für den Vorstand (Personal),
- > in den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitnehmerbelange und Arbeitswelt im Unternehmen (Arbeitnehmerbelange).

Ferner hat der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung folgendes Diversitätskonzept festgelegt:

- > Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.
- > Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung festzulegen, die auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigen. Die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung jeweils festgelegten Ziele beschreiben zugleich das Konzept, mit dem der Aufsichtsrat insgesamt eine vielfältige Besetzung anstrebt (Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB). Zudem soll bei der Suche nach qualifizierten Persönlichkeiten, die den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit im Rahmen dieser Ziele bestmöglich mit Fach- und Führungskompetenzen verstärken würden, generell auf Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Besetzungsvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern eine Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Aufsichtsratsmitglieder unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, auch im internationalen Bereich, und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Im Aufsichtsrat sollten breit gefächerte Erfahrungswerte und unterschiedliche Spezialkenntnisse vertreten sein. Zudem sollte der Aufsichtsrat insgesamt über eine umfassende Meinungs- und Kenntnisvielfalt verfügen, um ein gutes Verständnis des aktuellen Stands sowie der längerfristigen Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens entwickeln zu können.

- > Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner sollen das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats in der Weise berücksichtigen, dass eine Umsetzung durch entsprechende Wahlbeschlüsse der Hauptversammlung unterstützt wird. Die Hauptversammlung ist jedoch an Wahlvorschläge des Aufsichtsrats nicht gebunden.
- > Das Diversitätskonzept verfolgt das Ziel, durch Vielfalt bei Sachverstand und Auffassungen der Aufsichtsratsmitglieder ein gutes Verständnis der organisatorischen und geschäftlichen Angelegenheiten der Volkswagen AG zu fördern. Diese Vielfalt soll die Aufsichtsratsmitglieder in die Lage versetzen, Entscheidungen des Vorstands konstruktiv zu hinterfragen und für innovative Ideen aufgeschlossen zu sein, da sie gleichgerichtetem Denken der Mitglieder, dem sogenannten „Gruppendenken“, entgegenwirkt. Sie trägt so zu einer wirksamen Kontrolle der Geschäftsleitung bei.

## QUALIFIKATIONSMATRIX<sup>1</sup>

	Fahrzeuge - Herstellung/ Vertrieb	Automobil- branche	Forschung/ Entwicklung	Digitali- sierung/ IT	Leitung/ Überwachung	Recht/ Compliance	Nach- haltigkeit/ ESG	Finanzen/ Rechnungs- legung/ Abschluss- prüfung	Personal	Arbeitnehmer belange
Hessa Sultan Al Jaber	x	x	x	x	x	x		x		
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud		x			x		x	x	x	
Rita Beck	x	x			x			x	x	x
Harald Buck	x	x			x			x	x	x
Matías Carnero Sojo	x	x			x	x			x	x
Daniela Cavallo		x			x	x	x	x	x	x
Julia Willie Hamburg					x		x			
Marianne Heiß		x		x	x	x	x	x	x	
Jörg Hofmann		x			x		x		x	x
Arno Homburg	x	x	x		x	x	x		x	x
Günther Horvath		x			x	x			x	
Daniela Nowak	x	x								x
Hans Michel Piëch	x	x			x	x			x	
Hans Dieter Pötsch	x	x			x	x	x	x	x	
Ferdinand Oliver Porsche	x	x			x	x		x	x	
Wolfgang Porsche	x	x			x	x			x	
Gerardo Scarpino	x	x	x		x			x	x	x
Karina Schnur	x	x			x		x	x	x	x
Conny Schönhardt	x	x			x	x	x	x	x	x
Stephan Weil		x			x	x	x		x	

<sup>1</sup> Welche Fähigkeiten, Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen mit den Stichworten verbunden sind, ergibt sich aus dem Kompetenzprofil. Eine Kompetenz liegt bereits dann vor, wenn das Aufsichtsratsmitglied Expertise in einem Teilbereich der Kompetenz hat, das heißt für die Kompetenz Fahrzeuge zum Beispiel entweder im Bereich Herstellung oder im Bereich Vertrieb. Die Zuordnung der Kompetenzen basiert auf einer Selbsteinschätzung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds.



Zur Umsetzung des Kompetenzprofils und des Diversitätskonzepts sind insbesondere Aufsichtsrat und Nominierungsausschuss im Rahmen ihrer Wahlvorschläge an die Hauptversammlung berufen. Der Aufsichtsrat empfiehlt auch den Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, die bei Wahlen ihrer Vertretenden ein Vorschlagsrecht haben, sowie dem Land Niedersachsen im Rahmen seines Rechts zur Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern, das Diversitätskonzept, die Zusammensetzungsziele und das Kompetenzprofil zu berücksichtigen. Dasselbe gilt für Personen, die im Rahmen einer eventuell erforderlichen gerichtlichen Ersatzbestellung ein Antragsrecht haben.

Neben dem Diversitätskonzept wird auch das Kompetenzprofil mit der aktuellen Besetzung des Aufsichtsrats umgesetzt. Die genannten Anforderungen des Diversitätskonzepts, des Kompetenzprofils und der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sollen auch sicherstellen, dass das Gesamtgremium über relevante Erfahrung im Bereich der Geschäftstätigkeit und geografischen Standorte des Volkswagen Konzerns verfügt. Der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils und die Kompetenzen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ergeben sich aus der abgebildeten Qualifikationsmatrix.

Ferner verfügen mehrere Aufsichtsratsmitglieder, unter anderem Herr Mansoor Al-Mahmoud, Frau Marianne Heiß, Herr Ferdinand Oliver Porsche und Herr Hans Dieter Pötsch, über Sachverstand sowohl auf dem Gebiet Rechnungslegung, einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung, als auch auf dem Gebiet Abschlussprüfung, einschließlich der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Herr Al-Mahmoud hat als ehemaliger langjähriger CEO der Qatar Investment Authority und zuvor deren „Head of Risk Management“ sowie aus Führungsfunktionen einer Bank und einer Börse besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie auf dem Gebiet der Abschlussprüfung gesammelt. Diese Kenntnisse und Erfahrungen beziehen sich auch auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung: Bei der Qatar Investment Authority stellte Herr Al-Mahmoud die Anlagestrategie auf Investitionen mit ESG-Zielen um und setzte eine Nachhaltigkeitsagenda um, die auch Gegenstand der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Qatar Investment Authority war. Herr Al-Mahmoud befasste sich zudem insofern eingehend mit den Nachhaltigkeitsberichten von Unternehmen mit Blick darauf, ob sie zur Nachhaltigkeitsstrategie der Qatar Investment Authority passen.

Frau Heiß war langjährig als CFO und zuvor mehrere Jahre für Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften tätig. Herr Ferdinand Oliver Porsche ist langjähriges Mitglied in Prüfungsausschüssen und war mehrere Jahre für eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig; Herr Pötsch ist langjähriges Mitglied und Vorsitzender in Prüfungsausschüssen und war langjährig als CFO der Volkswagen AG sowie zuvor als Leiter Controlling der BMW AG tätig. Im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit in Prüfungsausschüssen waren Frau Heiß, Herr Ferdinand Oliver Porsche und Herr Pötsch auch mit der Prüfung nichtfinanzieller Erklärungen befasst, die sich auf Nachhaltigkeit in Form wesentlicher Umwelt- und Sozialbelange beziehen. Frau Heiß war ebenfalls im Rahmen ihrer früheren Tätigkeit bei der BBDO Group Germany GmbH und Herr Pötsch ist auch im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Porsche Automobil Holding SE mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung befasst. Frau Heiß ist zudem ESG-Expertin im Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE. Frau Heiß sowie die Herren Al-Mahmoud, Pötsch und Ferdinand Oliver Porsche verfolgen und begleiten die aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung und bringen ihre Expertise in den Prüfungsausschuss beziehungsweise in den Aufsichtsrat der Volkswagen AG ein.

Weitere Einzelheiten zu den Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder ergeben sich aus den Lebensläufen. Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sind unter [www.volkswagen-group.com/unternehmensfuehrung](http://www.volkswagen-group.com/unternehmensfuehrung) abrufbar und werden jährlich aktualisiert.

Nominierungsausschuss und Aufsichtsrat haben die konkreten Zusammensetzungsziele, das Diversitätskonzept und das Kompetenzprofil (in seiner jeweils geltenden Fassung) auch bei ihren Wahlvorschlägen an die ordentliche Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2024 zur Wahl von drei Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigt. Auch bei der gerichtlichen Bestellung eines neuen Aufsichtsratsmitglieds unter den Arbeitnehmervertretern im Geschäftsjahr 2024 wurde den Zusammensetzungszielen, dem Diversitätskonzept und dem Kompetenzprofil Rechnung getragen.

### Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig alle zwei Jahre intern, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Dazu wird zunächst ein Fragebogen an alle Mitglieder verteilt, in dem die Aufsichtsratsmitglieder ihre Einschätzung zur Wirksamkeit der Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, zum Informationsaustausch mit dem Vorstand, zur Tiefe und Qualität der Vorlagen und Diskussionen im Aufsichtsrat abgeben und Verbesserungsmöglichkeiten vorschlagen können. Dabei werden die Aufsichtsratsmitglieder insbesondere auch gebeten, vergleichende Betrachtungen zu vergleichbaren Gremien anderer Unternehmen anzustellen, in denen sie ebenfalls Mandate ausüben, und daraus gegebenenfalls konkrete Verbesserungsvorschläge abzuleiten. Nach der Auswertung der Fragebögen werden in der Regel in der folgenden regulären Plenumsitzung das Ergebnis und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Aus den Ergebnissen werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit des Aufsichtsrats abgeleitet und umgesetzt. Die Aufsichtsratsmitglieder bewerten spätestens im Rahmen der nächsten Selbstbeurteilung, ob durch die Maßnahmen die jeweils angestrebten Verbesserungen erreicht wurden. Die letzte interne Selbstbeurteilung wurde im Zeitraum von Ende 2023 bis Anfang 2024 durchgeführt.

### ANGABEN NACH DEM FÜHRUNGSPPOSITIONEN-GESETZ

Aufgrund des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz, FÜPoG) gilt seit dem 1. Januar 2016 für den Aufsichtsrat der Volkswagen AG für neu zu besetzende Mandate die gesetzlich vorgeschriebene Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern. Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite haben beschlossen, dass jede Seite diese Quote eigenständig erfüllt (Getrennterfüllung). Die Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern wird aufseiten der Anteilseigner seit Beendigung der 56. Ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juni 2016 erfüllt, aufseiten der Arbeitnehmervertreter seit Beendigung der 57. ordentlichen Hauptversammlung am 10. Mai 2017. Sowohl die Anteilseigner- als auch die Arbeitnehmerseite erfüllten die Quote auch am 31. Dezember 2024. Aktuell gehören dem Aufsichtsrat der Volkswagen AG insgesamt 40% Frauen an.

Nach dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionen-Gesetz II, FÜPoG II) gilt für die Volkswagen AG zwingend ein Beteiligungsgebot, dem zufolge mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein müssen. Das Beteiligungsgebot ist seit dem 1. August 2022 bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder einzuhalten. Dieses Beteiligungsgebot hält die Volkswagen AG ein.

Für die Frauenanteile im Management hat sich die Volkswagen AG im Einklang mit dem Führungspositionen-Gesetz bis zum Jahresende 2025 einen Frauenanteil von 16,5% für die erste Führungsebene und von 23,4% für die zweite Führungsebene innerhalb der aktiven Belegschaft zum Ziel gesetzt. Zum 31. Dezember 2024 lag der Frauenanteil in der aktiven Belegschaft in der ersten Führungsebene bei 16,8 (15,3)% und in der zweiten bei 22,0 (21,5)%.

### VERGÜTUNGSBERICHT

Die Vergütungssysteme für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 sind auf der Internetseite [www.volkswagen-group.com/verguetung](http://www.volkswagen-group.com/verguetung) abrufbar. Unter dieser Adresse sind auch die Vergütungsberichte der Vorjahre zu finden. Die Vergütungsberichte enthalten sowohl ausführliche Erläuterungen und Beschreibungen der Vergütungssysteme für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat als auch Angaben und Erläuterungen zur individuellen Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat.

## UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN, DIE ÜBER DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN HINAUS ANGEWANDT WERDEN

### Code of Conduct und Konzerngrundsätze

Der Code of Conduct bildet das gemeinsame Wertefundament für integrires und regelkonformes Verhalten im Volkswagen Konzern für alle Marken und Gesellschaften. Er wirkt als zentrales Element, um das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln und Entscheiden zu stärken, leistet Hilfe und vermittelt Ansprechpartner. Das gemeinsame Wertefundament für alle Marken und Gesellschaften des Konzerns bilden die Konzerngrundsätze, als Teil des Code of Conduct. Sie bilden die Grundlage der Unternehmenskultur und beschreiben, wofür der Volkswagen Konzern weltweit in allen Marken und Gesellschaften steht: Wir tragen Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft, Wir sind aufrichtig und sprechen an, was nicht in Ordnung ist, Wir wagen Neues, Wir leben Vielfalt, Wir sind stolz auf die Ergebnisse unserer Arbeit, Wir statt Ich, Wir halten Wort.

### Ethik, Compliance und Risikomanagement

Für das Vertrauen in unser Unternehmen, unsere Produkte, Dienstleistungen und Innovationen ist es entscheidend, dass wir uns jederzeit aufrichtig und integer verhalten. In allen Arbeitsbereichen und Funktionen entscheiden wir deshalb immer in Übereinstimmung mit unseren Unternehmenswerten, geltenden nationalen und internationalen Gesetzen, Regelungen und internen Selbstverpflichtungen. Dazu gehören die Themenfelder:

#### > Integrität und Compliance

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, unternehmensinterner Richtlinien, ethischer Grundsätze sowie selbstverordneter Wertvorstellungen zum Schutz des Unternehmens und der Marken.

#### > Antikorruption

Der Volkswagen Konzern vertritt eine Null-Toleranz-Politik bei aktiver und passiver Korruption. Dies ist sowohl in den internen Verhaltensgrundsätzen des Konzerns als auch im Code of Conduct für Geschäftspartner verankert.

#### > Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem

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

#### > Hinweisgebersystem

Das Hinweisgebersystem dient als zentrale Anlaufstelle, um Regelverstöße von Beschäftigten, des Volkswagen Konzerns sowie von Lieferanten zu melden. Beschäftigte, Geschäftspartner sowie weitere Dritte können zu jeder Zeit und in vielen Sprachen Hinweise auf Fehlverhalten abgeben. Dafür stehen verschiedene – auf Wunsch auch vollständig anonyme – Meldewege zur Verfügung. Eine Untersuchung wird erst nach sorgfältiger Prüfung und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet. Nachgewiesenes Fehlverhalten wird angemessen sanktioniert. Übergeordnetes Ziel ist, mit verbindlichen Grundsätzen und klar geregelten Verfahren Schaden vom Unternehmen und den Beschäftigten abzuwenden.

#### > Menschenrechte

Volkswagen bekennt sich zu zentralen internationalen Übereinkommen und Erklärungen, insbesondere der Internationalen Menschenrechtscharta sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organisation). Wir richten unsere unternehmerische Tätigkeit an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Global Compact) aus, welche entscheidende Pfeiler für unser Handeln bilden.

#### > Diversität und Inklusion

Das Bekenntnis zu Diversität und Inklusion bildet eine der zentralen Grundlagen für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Wir sind von der Innovationskraft vielfältiger Denkweisen und Erfahrungshintergründe überzeugt. Daher fördern wir konsequent Vielfalt und haben uns dazu verpflichtet, eine inklusive Kultur auf allen Ebenen, in allen Bereichen und allen Prozessen durchgängig zu gewährleisten.

## Selbstverpflichtungen und Grundsätze

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

Wir richten unser Handeln an den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex aus und setzen auf eine konzernweite Nachhaltigkeitskoordination, ein vorausschauendes Risikomanagement und klare Rahmen für den zukunftsorientierten Umgang mit Umweltthemen, Mitarbeiterverantwortung und gesellschaftlichem Engagement bei den Marken und in den Regionen.

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

Eine Beschreibung des Geschäftsmodells und der Strategie des Unternehmens finden Sie auch im Konzernlagebericht in den Kapiteln „Ziele und Strategien“, „Struktur und Geschäftstätigkeit“ sowie im Nachhaltigkeitsbericht. Im Nachhaltigkeitsbericht gehen wir insbesondere auf die Rolle der Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten sowie ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zur Wahrnehmung dieser Rolle oder ihres Zugangs zu solcher Expertise ein.

## MITGLIEDER DES VORSTANDS

(Mandate: Stand 31. Dezember 2024)

### DR. OLIVER BLUME (\*1968)

Vorsitzender (seit 01.09.2022),  
Markengruppe Sport Luxury,  
Vorsitzender des Vorstands der  
Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG  
13.04.2018<sup>1</sup>, bestellt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- CARIAD SE, Wolfsburg (Vorsitz)<sup>3</sup>

### DR. ARNO ANTLITZ (\*1970)

Finanz und Operative Steuerung  
01.04.2021<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>
- PowerCo SE, Salzgitter<sup>3</sup>
- Volkswagen Financial Services AG,  
Braunschweig (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Porsche Austria Gesellschaft m.b.H., Salzburg  
(stv. Vorsitz)<sup>3</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg  
(stv. Vorsitz)<sup>3</sup>
- Porsche Retail GmbH, Salzburg (stv. Vorsitz)<sup>3</sup>
- Volkswagen (China) Investment Co., Ltd., Beijing<sup>3</sup>
- Volkswagen Group of America, Inc., Herndon, VA  
(Vorsitz)<sup>3</sup>

### RALF BRANDSTÄTTER (\*1968)

China,  
Vorsitzender des Vorstands (CEO) der  
Volkswagen (China) Investment Co., Ltd.  
01.01.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2026  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- CARIAD SE, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Audi (China) Enterprise Management Co., Ltd.,  
Beijing<sup>3</sup>
- CARIAD (China) Co., Ltd., Beijing<sup>3</sup>
- FAW-Volkswagen Automotive Co., Ltd.,  
Changchun (stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- SAIC Volkswagen Automotive Co., Ltd., Shanghai  
(stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- Volkswagen (Anhui) Automotive Co., Ltd., Hefei  
(Vorsitz)<sup>3</sup>
- Volkswagen Group (China) Technology  
Company, Ltd., Hefei (Vorsitz)<sup>3</sup>

### DR. GERNOT DÖLLNER (\*1969)

Markengruppe Progressive,  
Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG  
01.09.2023<sup>1</sup>, bestellt bis: 2026  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- CARIAD SE, Wolfsburg (01.05. bis 31.12.2024)<sup>3</sup>
- FC Bayern München AG, München (stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- Audi (China) Enterprise Management Co., Ltd.,  
Beijing (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Audi Sport GmbH, Neckarsulm (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Automobili Lamborghini S.p.A.,  
Sant 'Agata Bolognese (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Bentley Motors Ltd., Crewe (Vorsitz)<sup>3</sup>
- FAW-Volkswagen Automotive Co., Ltd.,  
Changchun<sup>2</sup>
- Sauber Holding AG, Hinwil (Vorsitz)<sup>3</sup>  
(seit 01.03.2025)
- Sauber Motorsport AG, Hinwil (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Sauber Technologies AG, Hinwil (Vorsitz)<sup>3</sup>
- SAIC Volkswagen Automotive Co., Ltd.,  
Shanghai<sup>2</sup>

### DR. JUR. MANFRED DÖSS (\*1958)

Integrität und Recht  
01.02.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt (Vorsitz)<sup>3</sup>
- TRATON SE, München<sup>3,4</sup>
- Grizzlys Wolfsburg GmbH, Wolfsburg<sup>2</sup>

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

- 1 Beginn der Vorstandstätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Vorstand.
- 2 Konzernexternes Mandat.
- 3 Konzerninternes Mandat.
- 4 Börsennotiert.

**GUNNAR KILIAN (\*1975)**

Personal und Markengruppe Trucks

13.04.2018<sup>1</sup>, bestellt bis: 2026

Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- MAN Energy Solutions SE, Augsburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- MAN Truck & Bus SE, München<sup>3</sup>
- PowerCo SE, Salzgitter<sup>3</sup>
- TRATON SE, München<sup>3, 4</sup>
- Volkswagen Group Services GmbH, Wolfsburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Wolfsburg AG, Wolfsburg (Stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- Autostadt GmbH, Wolfsburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- FAW-Volkswagen Automotive Co., Ltd., Changchun<sup>2</sup>
- Scania AB, Södertälje<sup>3</sup>
- Scania CV AB, Södertälje<sup>3</sup>
- VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Volkswagen (China) Investment Co., Ltd., Peking<sup>3</sup> (seit 01.02.2025)
- Volkswagen Immobilien GmbH, Wolfsburg (Vorsitz)<sup>3</sup>

**THOMAS SCHÄFER (\*1970)**

Markengruppe Core,

Vorsitzender des Vorstands der

Marke Volkswagen Pkw

01.07.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2030

Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- FAW-Volkswagen Automotive Co., Ltd., Changchun<sup>2</sup>
- SAIC Volkswagen Automotive Co., Ltd., Shanghai<sup>2</sup>
- SEAT, S.A., Martorell (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Škoda Auto a.s., Mladá Boleslav (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Volkswagen (China) Investment Co., Ltd., Beijing (Vorsitz)<sup>3</sup>

**THOMAS SCHMALL-VON WESTERHOLT (\*1964)**

Technik,

Vorsitzender des Vorstands der

Volkswagen Group Components,

01.01.2021<sup>1</sup>, bestellt bis: 2028

Staatsangehörigkeit: brasilianisch, deutsch

**Mandate:**

- PowerCo SE, Salzgitter (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Brose Sitech Sp. Z o.o., Polkowice<sup>2</sup>
- Volkswagen Group (China) Technology Company, Ltd., Hefei<sup>3</sup>

**HAUKE STARS (\*1967)**

IT

01.02.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2028

Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- CARIAD SE, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3, 4</sup>
- PowerCo SE, Salzgitter<sup>3</sup>
- RWE AG, Essen<sup>2, 4</sup>
- Kühne + Nagel International AG, Schinddellegi<sup>2, 4</sup>

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

- 1 Beginn der Vorstandstätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Vorstand.
- 2 Konzernexternes Mandat.
- 3 Konzerninternes Mandat.
- 4 Börsennotiert.



## MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND BESETZUNG DER AUSSCHÜSSE

(Mandate: Stand 31. Dezember 2024 beziehungsweise Datum des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat der Volkswagen AG oder des Eintretens nach dem 31. Dezember 2024)

### HANS DIETER PÖTSCH (\*1951)

Vorsitzender (seit 07.10.2015),  
Vorsitzender des Vorstands der  
Porsche Automobil Holding SE  
07.10.2015<sup>1</sup>, gewählt bis: 2026  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

#### Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- Bertelsmann Management SE, Gütersloh<sup>2</sup>
- Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh<sup>2</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>
- TRATON SE, München (Vorsitz)<sup>3,4</sup>
- Wolfsburg AG, Wolfsburg<sup>2</sup>
- Autostadt GmbH, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Porsche Austria Gesellschaft m.b.H., Salzburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- Porsche Retail GmbH, Salzburg (Vorsitz)<sup>3</sup>
- VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg (stv. Vorsitz)<sup>3</sup>

### JÖRG HOFMANN (\*1955)

Stv. Vorsitzender (seit 20.11.2015),  
IG Metall  
20.11.2015 – 08.03.2025<sup>1</sup>  
Staatsangehörigkeit: deutsch

### DR. HESSA SULTAN AL JABER (\*1959)

Ehemalige Ministerin für Informations- und  
Kommunikationstechnologie, Qatar  
Mitglied in Überwachungsgremien  
22.06.2016<sup>1</sup>, gewählt bis: 2029  
Staatsangehörigkeit: katarisch

#### Mandate:

- Malomatia Q.S.C, Doha (Vorsitz)<sup>2</sup>
- MEEZA QSTP-LLC (Public), Doha<sup>2,4</sup>
- Qatar Satellite Company (Es'hailSat), Doha (Vorsitz)<sup>2</sup>
- Trio Investment, Doha (Vorsitz)<sup>3,4</sup>

### MANSOOR EBRAHIM AL-MAHMOUD (\*1974)

Gesundheitsminister, Katar  
12.05.2022<sup>1</sup>, gewählt bis: 2025  
Staatsangehörigkeit: katarisch

#### Mandate:

- Harrods Ltd., London (Board member) (bis 14.01.2025)<sup>2</sup>
- Harrods Group (Holding) Ltd., London (Vorsitz) (bis 14.01.2025)<sup>2</sup>
- Qatar Airways, Doha (stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- Qatar National Bank, Doha (Board member)<sup>2,4</sup>
- Qatar Stock Exchange, Doha (stv. Vorsitz)<sup>2</sup>
- Qatari Diar Real Estate Investment Company, Doha (Board member)<sup>2</sup>

### RITA BECK (\*1970)

Stv. Vorsitzende des Betriebsrats  
der AUDI AG Werk Ingolstadt  
09.01.2024<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- CARIAD SE, Wolfsburg<sup>3</sup>

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

### CHRISTIANE BENNER (\*1968)

Erste Vorsitzende der IG Metall  
09.03.2025<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- Continental AG, Hannover<sup>2,4</sup>

### HARALD BUCK (\*1962)

Vorsitzender des Gesamt- und Konzernbetriebsrats  
der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG  
04.10.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

#### Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>

### MATÍAS CARNERO SOJO (\*1968)

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der SEAT, S.A.  
01.04.2021<sup>1</sup>, bestellt bis 2027  
Staatsangehörigkeit: spanisch

### DANIELA CAVALLO (\*1975)

Vorsitzende des Gesamt- und Konzernbetriebsrats  
der Volkswagen AG  
11.05.2021<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch, italienisch

#### Mandate:

- PowerCo SE, Salzgitter (stv. Vorsitz)<sup>3</sup>
- TRATON SE, München<sup>3,4</sup>
- Wolfsburg AG, Wolfsburg<sup>2</sup>
- Volkswagen Financial Services AG, Braunschweig (stv. Vorsitz) (bis 30.06.2024)<sup>2</sup>
- Autostadt GmbH, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Brose Sitech Sp. Z o.o., Polkowice<sup>2</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg<sup>3</sup>
- SEAT, S.A., Martorell<sup>3</sup>
- Škoda Auto a.s., Mladá Boleslav<sup>3</sup>
- VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Volkswagen Group Services GmbH<sup>3</sup>

- 1 Beginn der Aufsichtsratsstätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.
- 2 Konzernexternes Mandat.
- 3 Konzerninternes Mandat.
- 4 Börsennotiert.

**JULIA WILLIE HAMBURG (\*1986)**

Niedersächsische Kultusministerin  
08.11.2022<sup>1</sup>; entsandt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: deutsch

**MARIANNE HEIB (\*1972)**

Aufsichtsrätin  
14.02.2018<sup>1</sup>, gewählt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- Flix SE, München (bis 07.10.2024)<sup>2</sup>
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart<sup>2,4</sup>
- Alfred Ritter GmbH & Co. KG, Waldenbuch (seit 20.01.2025)<sup>2</sup>
- Paysafe Ltd., London (seit 24.09.2024)<sup>2,4</sup>

**DR.-ING. ARNO HOMBURG (\*1968)**

Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen Management Association e.V.  
12.05.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- Volkswagen Pension Trust e.V., Wolfsburg<sup>3</sup>

**DR. GÜNTHER HORVATH (\*1952)**

Geschäftsführer und zugleich selbstständiger Rechtsanwalt bei der Dr. Günther J. Horvath Rechtsanwalt GmbH  
28.02.2023<sup>1</sup>, gewählt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

**Mandate:**

- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart<sup>2,4</sup>

**DANIELA NOWAK (\*1970)**

Vorsitzende des Betriebsrats der Volkswagen AG Werk Braunschweig  
12.05.2022<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: deutsch

**DR. JUR. HANS MICHEL PIËCH (\*1942)**

Aufsichtsrat  
07.08.2009<sup>1</sup>, gewählt bis: 2029  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart (stv. Vorsitz)<sup>2,4</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg<sup>3</sup>
- Schmittenhöhebahn AG, Zell am See<sup>2</sup>

**DR. JUR. FERDINAND OLIVER PORSCHE****(\*1961)**

Vorstand der Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft  
07.08.2009<sup>1</sup>, gewählt bis: 2029  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart<sup>2,4</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg<sup>3</sup>
- Porsche Lifestyle GmbH & Co. KG, Ludwigsburg<sup>3</sup>

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

Vorsitzender des Aufsichtsrats der Porsche Automobil Holding SE; Vorsitzender des Aufsichtsrats der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG  
24.04.2008<sup>1</sup>, gewählt bis: 2028  
Staatsangehörigkeit: österreichisch

**Mandate:**

- AUDI AG, Ingolstadt<sup>3</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart (Vorsitz)<sup>3,4</sup>
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart (Vorsitz)<sup>2,4</sup>
- Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft, Salzburg (Vorsitz)<sup>2</sup>
- Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg<sup>3</sup>
- Schmittenhöhebahn AG, Zell am See (bis 23.05.2024)<sup>2</sup>

**GERARDO SCARPINO (\*1962)**

Geschäftsführer des Volkswagen Konzernbetriebsrats  
21.04.2023<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027  
Staatsangehörigkeit: italienisch

**Mandate:**

- CARIAD SE, Wolfsburg<sup>3</sup>

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

- 1 Beginn der Aufsichtsratsstätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.
- 2 Konzernexternes Mandat.
- 3 Konzerninternes Mandat.
- 4 Börsennotiert.

**KARINA SCHNUR (\*1977)**

Vorsitzende des Gesamt- und Konzernbetriebsrats  
der MAN Truck & Bus SE sowie

Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der TRATON SE  
11.07.2023<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027

Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- MAN Truck & Bus SE, München<sup>3</sup>
- TRATON SE, München<sup>3,4</sup>
- Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH,  
München<sup>2</sup>

**CONNYSCHÖNHARDT (\*1978)**

Gewerkschaftssekretärin, Leiterin der Stabsstelle

Mobilität und Fahrzeugbau beim IG Metall Vorstand  
21.06.2019<sup>1</sup>, bestellt bis: 2027

Staatsangehörigkeit: deutsch

**Mandate:**

- CARIAD SE, Wolfsburg<sup>3</sup>
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart<sup>3,4</sup>  
(seit 07.06.2024)
- PowerCo SE, Salzgitter<sup>3</sup>
- Volkswagen Bank GmbH (bis 30.06.2024)<sup>3</sup>

**STEPHAN WEIL (\*1958)**

Niedersächsischer Ministerpräsident

19.02.2013<sup>1</sup>, entsandt bis: 2028

Staatsangehörigkeit: deutsch

**AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS****Mitglieder des Präsidiums**

Hans Dieter Pötsch (Vorsitz)  
Jörg Hofmann (stv. Vorsitz; bis 08.03.2025)  
Rita Beck  
Daniela Cavallo  
Dr. Hans Michel Piëch  
Dr. Wolfgang Porsche  
Gerardo Scarpino  
Stephan Weil

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

Hans Dieter Pötsch (Vorsitz)  
Jörg Hofmann (stv. Vorsitz; bis 08.03.2025)  
Daniela Cavallo  
Stephan Weil

**Mitglieder des Prüfungsausschusses**

Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud (Vorsitz)  
Daniela Cavallo (stv. Vorsitz)  
Marianne Heiß  
Dr. Ferdinand Oliver Porsche  
Gerardo Scarpino  
Conny Schönhardt

**Mitglieder des Nominierungsausschusses**

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

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

- 1 Beginn der Aufsichtsratsstätigkeit beziehungsweise Zeitraum der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat.
- 2 Konzernexternes Mandat.
- 3 Konzerninternes Mandat.
- 4 Börsennotiert.

# 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](http://www.volkswagen-group.com/verguetung) abrufbar.

## VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2024

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende</li> <li>Vorstandsvorsitzender: Grundsätzlich<sup>1</sup> 2.600.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)<sup>2</sup>; Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</li> </ul>	Das Grundgehalt und die Nebenleistungen sollen ein die Aufgaben und Verantwortung des Vorstandsmitglieds widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nebenleistungspauschale (Vorstandsvorsitzender: 350.000 €, Vorstandsmitglied: 175.000 €) deckt nach Wahl des Vorstandsmitglieds bestimmte Leistungen ab, zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstfahrzeuge</li> <li>Ärztliche Vorsorgeuntersuchung</li> <li>Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung</li> <li>Unfallversicherung</li> </ul> </li> <li>Anrechnung von Leistungen auf die Nebenleistungspauschale, soweit sie der Lohnsteuer unterliegen</li> <li>Auszahlung des verbleibenden Betrags</li> </ul>	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitragsorientierte Leistungszusage im Wege der Direktzusage auf Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen</li> <li>Grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres (beziehungsweise des 63. Lebensjahres für Vorstandsmitglieder mit Amtsantritt vor dem 1. Januar 2020)</li> <li>Jährlicher Versorgungsbeitrag von bis zu 50 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und bis zu 40 % des vertraglich vereinbarten Grundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder<sup>3</sup></li> </ul>	Die bAV soll Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern.
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Jahresbonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus</li> <li>Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 3.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)<sup>2</sup>; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 1.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</li> <li>Mindestauszahlungsbetrag: 0 €</li> <li>Begrenzung: 200 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 7.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 3.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</li> <li>Bemessungszeitraum: Geschäftsjahr</li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>„Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ (50 %) sowie „Operative Umsatzrendite“ (50 %)</li> <li>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</li> <li>Finanzieller Gesamtzieleerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad „Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Operative Umsatzrendite“ x 50 %</li> </ul> </li> <li>ESG-Faktor: <ul style="list-style-type: none"> <li>Teilziele zu je 50 % „Umwelt“ (Dekarbonisierungsindex) und „Soziales“ (grundsätzlich Stimmungs- und Diversity-Index)<sup>4</sup> sowie der zwischen 0,9 und 1,1 liegende „Governance-Faktor“ (Compliance &amp; Integrität, Regelwert 1,0)</li> <li>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</li> <li>Aufsichtsrat bestimmt „Governance-Faktor“ nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Bewertung der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der individuellen Leistung</li> <li>Berechnung ESG-Faktor: (Teilerreichungsgrad „Umwelt“ x 50 % + Teilerreichungsgrad „Soziales“ x 50 %) x „Governance-Faktor“ (0,9 – 1,1)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Auszahlungsbetrag Jahresbonus = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzieleerreichungsgrad x ESG-Faktor</li> <li>Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr</li> </ul>	<p>Der Jahresbonus soll Vorstandsmitglieder incentivieren, ambitionierte Ziele zu verfolgen; Wirtschaftliche Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.</p> <p>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.</p>

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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: virtueller Performance-Share-Plan</li> <li>Performance-Periode: vier Jahre vorwärtsgerichtet<sup>1</sup></li> <li>Zielbetrag Vorstandsvorsitzender: 5.900.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)<sup>2</sup>; Zielbetrag Vorstandsmitglied: 2.500.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</li> <li>Mindestauszahlungsbetrag: 0 €</li> <li>Begrenzung: 250 % des Zielbetrags, also Vorstandsvorsitzender: 11.800.000 € (100 % Tätigkeitsumfang); Vorstandsmitglied: 5.000.000 € (100 % Tätigkeitsumfang)</li> <li>Die virtuellen Performance Shares sind reine Rechengrößen und gewähren keine Anteile oder Stimmrechte an der Volkswagen AG</li> <li>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“)</li> <li>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 %</li> <li>Festschreibung von einem Viertel der zugeteilten Performance Shares am Ende jedes Geschäftsjahres in Abhängigkeit von der EPS-Zielerreichung</li> <li>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“)</li> <li>Auszahlung: In bar im Monat nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode</li> <li>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</li> </ul>	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.
<b>Sonstige Leistungen</b>		
Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeweils nur aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung mit dem neu eintretenden Vorstandsmitglied</li> <li>Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile</li> <li>Leistungen im Zusammenhang mit Standortwechsel</li> </ul>	(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
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Malus- und Clawback-Regelungen <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufsichtsrat kann Jahresbonus und LTI bei relevantem Fehlverhalten während Bemessungszeitraum um bis zu 100 % kürzen oder zurückfordern</li> <li>Rückforderung ausgeschlossen, wenn seit Auszahlung mehr als drei Jahre vergangen sind</li> </ul>	Malus- und Clawback-Regelungen sollen individuellem Fehlverhalten und Organisationsverschulden entgegenwirken.
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 15.000.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 8.500.000 € pro Geschäftsjahr</li> <li>Bei Überschreiten der Maximalvergütung Kürzung des Jahresbonus; reicht die Kürzung nicht, kann Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder ausgezahlte Vergütungen zurückverlangen</li> </ul>	Die Maximalvergütung soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt.
Barvergütungs-Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusätzlich zur Maximalvergütung</li> <li>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</li> <li>Für den Vorstandsvorsitzenden brutto 12.500.000 € pro Geschäftsjahr und für Vorstandsmitglieder brutto 7.000.000 € pro Geschäftsjahr</li> </ul>	Das Barvergütungs-Cap dient der Vermeidung unangemessen hoher Auszahlungen im einzelnen Geschäftsjahr.

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

1 Herr 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	
	€	%
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt <sup>1</sup>	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	186.852,00	5,6
<b>Summe</b>	<b>1.611.852,00</b>	<b>48,4</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2023 <sup>2</sup>	-	-
<b>Sonstiges</b>		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>3.327.852,00</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	624.360,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>3.952.212,00</b>	<b>x</b>
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	
	€	%
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt		
Volkswagen AG <sup>1</sup>	142.500,00	3,8
VCIC <sup>2</sup>	1.282.500,00	34,3
Nebenleistungen		
Volkswagen AG	27.214,00	0,7
VCIC <sup>3</sup>	567.421,00	15,2
<b>Summe</b>	<b>2.019.635,00</b>	<b>54,1</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus		
Volkswagen AG	171.600,00	4,6
VCIC <sup>2</sup>	1.544.400,00	41,3
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 - 2023	-	-
<b>Sonstiges</b>		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>3.735.635,00</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	604.090,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>4.339.725,00</b>	<b>x</b>
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.

	<b>GERNOT DÖLLNER</b>	
	<b>Markengruppe Progressive, Vorsitzender des Vorstands der AUDI AG</b>	
	<b>2024</b>	
	€	%
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt <sup>1</sup>	1.425.000,00	42,9
Nebenleistungen	183.787,00	5,5
<b>Summe</b>	<b>1.608.787,00</b>	<b>48,4</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
<b>Sonstiges</b>		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung<sup>2</sup></b>	<b>3.324.787,00</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	641.502,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>3.966.289,00</b>	<b>x</b>
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.

	<b>MANFRED DÖSS<sup>1</sup></b>	
	<b>Integrität und Recht</b>	
	<b>2024</b>	
	€	%
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt <sup>2</sup>	1.068.750,00	42,9
Nebenleistungen	134.957,00	5,4
<b>Summe</b>	<b>1.203.707,00</b>	<b>48,3</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.287.000,00	51,7
Mehrfährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
<b>Sonstiges</b>		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>2.490.707,00</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	445.500,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>2.936.207,00</b>	<b>x</b>
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.



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

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

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

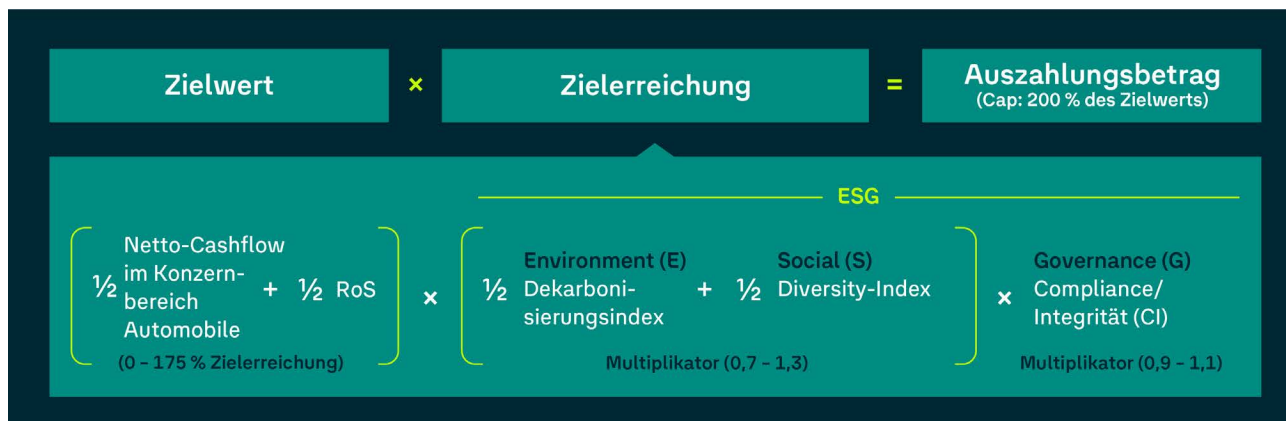
1 Im Geschäftsjahr 2024 haben alle aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 auf 5 % ihres jeweiligen Brutto-Grundgehalts verzichtet.

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.

	<b>HAUKE STARS</b>	
	IT	
	2024	
	€	%
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>		
Grundgehalt <sup>1</sup>	1.425.000,00	42,8
Nebenleistungen	185.186,00	5,6
<b>Summe</b>	<b>1.610.186,00</b>	<b>48,4</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>		
Einjährige variable Vergütung/Jahresbonus	1.716.000,00	51,6
Mehrjährige variable Vergütung/Langzeitbonus (LTI)		
LTI (Performance-Share-Plan) 2021 – 2023	-	-
<b>Sonstiges</b>		
Sonderleistungen an neu eingetretene Vorstandsmitglieder	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>3.326.186,00</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	631.968,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>3.958.154,00</b>	<b>x</b>
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 <sup>1</sup>	5,0
Zielerreichung (in %)	100

<sup>1</sup> 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

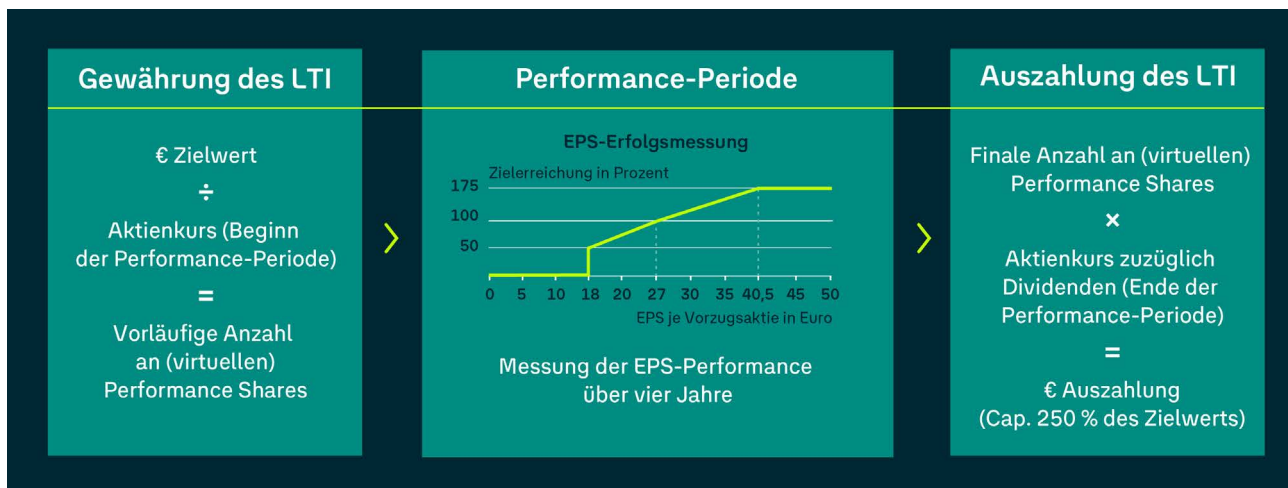
### ab) ESG-Faktor

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 CO<sub>2</sub> und CO<sub>2</sub>-Äquivalenten der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken während des gesamten Lebenszyklus und zeigt den Fortschritt hinsichtlich der Verbesserung unserer CO<sub>2</sub>-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 <sub>2</sub> 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
<b>Summe</b>	<b>23.411</b>	<b>21.848</b>	<b>6.828</b>	<b>69.782</b>	<b>156.814</b>	<b>201.434</b>

## 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 <sup>1</sup>	84,13 <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>	- <sup>1</sup>
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 Beststellungszeit, 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
<b>Summe</b>	<b>22.083.516,00</b>	<b>5.548.098,00</b>

#### 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-Share-Plan 2021 – 2023)	-	0,0
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>196.634,92</b>	<b>100,0</b>

	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-Share-Plan 2021 – 2023)	3.007.048,35	30,7
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>9.801.651,35</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	1.362.117,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>11.163.768,35</b>	<b>x</b>
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	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>6.123.075,97</b>	<b>100,0</b>
Versorgungsaufwendungen	614.578,00	x
<b>Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen</b>	<b>6.737.653,97</b>	<b>x</b>
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	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>796.751,04</b>	<b>100,0</b>

	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	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>822.404,00</b>	<b>100,0</b>



	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-Share-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>140.832,30</b>	<b>100,0</b>

	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-Share-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.287.840,45</b>	<b>100,0</b>

	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-Share-Plan 2021 - 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>749.924,00</b>	<b>100,0</b>

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

	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-Share-Plan 2021 – 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>977.145,35</b>	<b>100,0</b>

	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-Share-Plan 2021 – 2023)	-	-
Entlassungsentschädigungen	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>380.121,36</b>	<b>100,0</b>

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

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

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

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

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

## 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 <sup>1</sup>	2023 gegenüber 2022 <sup>1</sup>	2022 gegenüber 2021 <sup>1</sup>	2021 gegenüber 2020 <sup>1</sup>
<b>Vorstandsvergütung<sup>2</sup></b>				
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 %
<b>Ertragsentwicklung</b>				
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 %
<b>Belegschaft</b>				
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	TÄTIGKEIT IN	SITZUNGS-	GESAMT	VERGÜTUNGEN
	VERGÜTUNG	DEN	GELDER		AUS ANDEREN
	2024	AUSSCHÜSSEN	2024	2024	KONZERN-
		2024	2024		MANDATEN
					2024
Hans Dieter Pötsch	510.000,00 (75,1%)	150.000,00 (22,1%)	19.000,00 (2,8%)	<b>679.000,00</b>	681.000,00
Jörg Hofmann <sup>1</sup>	340.000,00 (71,7%)	112.500,00 (23,7%)	22.000,00 (4,6%)	<b>474.500,00</b>	-
Hessa Sultan Al Jaber	170.000,00 (95,0%)	- (0,0%)	9.000,00 (5,0%)	<b>179.000,00</b>	-
Mansoor Ebrahim Al-Mahmoud	170.000,00 (51,5%)	150.000,00 (45,5%)	10.000,00 (3,0%)	<b>330.000,00</b>	-
Rita Beck (seit 09.01.2024) <sup>1</sup>	165.819,67 (64,3%)	70.081,97 (27,2%)	22.000,00 (8,5%)	<b>257.901,64</b>	116.250,00
Harald Buck <sup>1</sup>	170.000,00 (95,0%)	- (0,0%)	9.000,00 (5,0%)	<b>179.000,00</b>	239.000,00
Matías Carnero Sojo <sup>3</sup>	-	-	-	-	-
Daniela Cavallo <sup>1</sup>	170.000,00 (44,4%)	187.500,00 (49,0%)	25.000,00 (6,5%)	<b>382.500,00</b>	105.000,00
Julia Willie Hamburg <sup>2</sup>	170.000,00 (94,4%)	- (0,0%)	10.000,00 (5,6%)	<b>180.000,00</b>	-
Marianne Heiß	170.000,00 (65,6%)	75.000,00 (29,0%)	14.000,00 (5,4%)	<b>259.000,00</b>	75.000,00
Arno Homburg <sup>1</sup>	170.000,00 (94,4%)	- (0,0%)	10.000,00 (5,6%)	<b>180.000,00</b>	-
Günther Horvath	170.000,00 (95,0%)	- (0,0%)	9.000,00 (5,0%)	<b>179.000,00</b>	-
Daniela Nowak <sup>1</sup>	170.000,00 (94,4%)	- (0,0%)	10.000,00 (5,6%)	<b>180.000,00</b>	-
Hans Michel Piëch	170.000,00 (63,9%)	75.000,00 (28,2%)	21.000,00 (7,9%)	<b>266.000,00</b>	241.500,00
Ferdinand Oliver Porsche	170.000,00 (66,4%)	75.000,00 (29,3%)	11.000,00 (4,3%)	<b>256.000,00</b>	291.500,00
Wolfgang Porsche	170.000,00 (64,6%)	75.000,00 (28,5%)	18.000,00 (6,8%)	<b>263.000,00</b>	471.500,00
Gerardo Scarpino <sup>1</sup>	170.000,00 (49,3%)	150.000,00 (43,5%)	25.000,00 (7,2%)	<b>345.000,00</b>	4.000,00
Karina Schnur <sup>1</sup>	170.000,00 (95,5%)	- (0,0%)	8.000,00 (4,5%)	<b>178.000,00</b>	234.450,00
Conny Schönhardt <sup>1</sup>	170.000,00 (65,6%)	75.000,00 (29,0%)	14.000,00 (5,4%)	<b>259.000,00</b>	79.211,00
Stephan Weil <sup>2</sup>	170.000,00 (64,9%)	75.000,00 (28,6%)	17.000,00 (6,5%)	<b>262.000,00</b>	-
<b>Summe</b>	<b>3.735.819,67</b>	<b>1.270.081,97</b>	<b>283.000,00</b>	<b>5.288.901,64</b>	<b>2.538.411,00</b>

1 Diese Arbeitnehmersvertreter 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 <sup>1</sup>	2023 gegenüber 2022 <sup>1</sup>	2022 gegenüber 2021 <sup>1</sup>	2021 gegenüber 2020 <sup>1</sup>
<b>Aufsichtsratsvergütung<sup>2</sup></b>				
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%
<b>Ertragsentwicklung</b>				
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%
<b>Belegschaft</b>				
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.