

Vergütungsbericht

(Teil des Lageberichts)

Der Vergütungsbericht enthält die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG sowie individualisierte Angaben zur Altersvorsorge der Mitglieder des Vorstands. Darüber hinaus erläutern wir in diesem Kapitel die Grundzüge des variablen Vergütungssystems des Vorstands.

GRUNDSÄTZE UND WEITERENTWICKLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder beschließt das Aufsichtsratsplenium auf Vorschlag des Präsidiums. Bei der Vergütung für aktive Vorstandsmitglieder werden die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) sowie vorbehaltlich der Rückwirkung für 2012 die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) umgesetzt. Insbesondere ist die Vergütungsstruktur gemäß dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG; § 87 Abs. 1 AktG) auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Das bislang geltende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder wurde durch die 50. Ordentliche Hauptversammlung am 22. April 2010 mit 99,44 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Gleichwohl machte insbesondere die positive Geschäftsentwicklung des Volkswagen Konzerns in den letzten beiden Jahren eine Weiterentwicklung und Neujustierung der Vorstandsvergütung und der darin enthaltenen Vergleichsparameter notwendig. Die Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung wurde von einem Vergütungsberater begleitet, auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet wurde.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem beziehen sich auf den gewährten Bonus, dessen Ermittlung auf Basis der Geschäftsentwicklung neu justiert wird und nunmehr explizit auch die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Durch die nachträgliche Anpassung der Vergleichsparameter im Bonus wird eine Abweichung von der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in Nummer 4.2.3 Abs. 3 S. 3 erforderlich, die eine nachträgliche Änderung von Erfolgszielen oder der Vergleichsparameter ausschließt. Zukünftig soll dieser Empfehlung wieder entsprochen werden.

Die Höhe der Vorstandsvergütung soll vor dem Hintergrund eines nationalen und internationalen Vergleichs-

umfeldes angemessen und attraktiv sein. Kriterien bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfeldes und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei Volkswagen gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Die Bezüge des Vorstands setzen sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Durch die fixen Bestandteile ist einerseits eine Grundvergütung gewährleistet, die es dem einzelnen Vorstandsmitglied gestattet, seine Amtsführung an den wohlverstandenen Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns auszurichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Andererseits stellen variable Bestandteile, die unter anderem vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

FIXE VERGÜTUNG

Im Geschäftsjahr 2012 erhielten die Mitglieder des Vorstands eine fixe Vergütung von insgesamt 9.506.343 (9.031.491)€. Die fixen Bezüge enthalten in unterschiedlichem Umfang auch die Vergütung für die Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften und die Kosten beziehungsweise den geldwerten Vorteil aus der Gewährung von Sachbezügen und Nebenleistungen wie die Überlassung von Dienstwagen und die Übernahme von Versicherungsprämien. Steuern, die auf Sachzuwendungen entfallen, wurden im Wesentlichen von der Volkswagen AG getragen.

Die Grundvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einem Bonus, der sich auf die Geschäftsentwicklung der jeweils zwei vorangegangenen Jahre bezieht, und seit 2010 aus einem Long Term Incentive (LTI, langfristiger Anreiz), dem – vorbehaltlich einer Einführungsphase – eine Betrachtung der jeweils vier vorangegangenen Geschäftsjahre zugrunde liegt. Beide Komponenten der variablen Vergütung beruhen damit auf mehrjährigen Bemessungsgrundlagen und tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

Bonus

Der Bonus honoriert eine positive Geschäftsentwicklung des Volkswagen Konzerns. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung werden die Bemessungsgrundlagen im Bonus an die positive Geschäftsentwicklung

der vergangenen Jahre angepasst. Als Bemessungsgrundlage des Bonus wird der Durchschnitt des Operativen Ergebnisses einschließlich des anteiligen Operativen Ergebnisses in China im Zweijahreszeitraum herangezogen. Neu ist insbesondere die Verankerung eines Schwellenwertes für die Bemessungsgrundlage, unterhalb dessen keine Auszahlungen aus dem Bonus erfolgen. Dieser Schwellenwert wurde für die Jahre 2012 und 2013 auf 5,0 Mrd. € festgelegt. Mittels einer Begrenzung des maximalen rechnerischen Bonusvolumens ist zudem explizit eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) für außerordentliche Entwicklungen vorgesehen. Für das Jahr 2012 und 2013 liegt die rechnerische Begrenzung für den Vorstandsvorsitzenden bei 6,75 Mio. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 2,5 Mio. €. Die Systematik und die Begrenzung werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat hinsichtlich Anpassungsnotwendigkeiten überprüft.

VORSTANDSVERGÜTUNGEN 2012 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)*

€	BONUS				LTI Nachzahlung 2010	Gesamt
	Fix	Sonder- vergütung	Individueller Leistungsbonus	LTI		
Martin Winterkorn	1.916.276 (1.886.206)	5.770.000 (11.040.000)	2.885.000	3.940.000 (3.670.000)	– (860.000)	14.511.276 (17.456.206)
Francisco Javier Garcia Sanz	1.102.278 (1.093.154)	2.150.000 (4.600.000)	860.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	5.862.278 (7.703.154)
Jochem Heizmann	1.100.204 (1.101.878)	2.150.000 (4.100.000)	645.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	5.645.204 (7.211.878)
Christian Klingler	999.756 (964.336)	2.150.000 (4.600.000)	860.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	5.759.756 (7.574.336)
Michael Macht	995.277 (958.878)	2.150.000 (4.600.000)	430.000	1.750.000 (1.630.000)	– (95.000)	5.325.277 (7.283.878)
Horst Neumann	1.062.771 (1.042.151)	2.150.000 (4.600.000)	860.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	5.822.771 (7.652.151)
Leif Östling	319.952 –	716.667 –	215.000	583.333 –	– –	1.834.952 –
Hans Dieter Pötsch	1.025.047 (1.015.613)	2.150.000 (5.100.000)	1.075.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	6.000.047 (8.125.613)
Rupert Stadler	984.782 (969.273)	2.150.000 (4.600.000)	860.000	1.750.000 (1.630.000)	– (380.000)	5.744.782 (7.579.273)
Summe	9.506.343 (9.031.491)	21.536.667 (43.240.000)	8.690.000	16.773.333 (15.080.000)	– (3.235.000)	56.506.343 (70.586.491)

* Die Zahlen sind jeweils für sich gerundet; das kann bei der Addition zu geringfügigen Abweichungen führen.

Eine wesentliche Neuerung betrifft darüber hinaus die Möglichkeit des Aufsichtsrats, den sich rechnerisch auf Basis des durchschnittlichen Operativen Ergebnisses ergebenden Bonus unter Nutzung eines individuellen Anpassungsfaktors unabhängig von der maximalen rechnerischen Begrenzung um bis zu 50% zu erhöhen, um besondere individuelle Leistungen der Vorstandsmitglieder zu vergüten. Eine Anpassung durch den Aufsichtsrat kann bei besonderen individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder zur Stärkung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung durch den Aufsichtsrat vorgenommen werden. Hierbei können zum Beispiel besondere Integrationsleistungen oder die erfolgreiche Umsetzung von Sonderprojekten berücksichtigt werden.

Long Term Incentive (LTI)

Der bestehende Long Term Incentive, der sich noch in einer Einführungsphase befindet, wurde im Rahmen der Weiterentwicklung der Vorstandsvergütung nicht angepasst. Die Höhe des LTI ist abhängig vom Erreichen der Ziele der Strategie 2018. Die Zielfelder sind:

- › Top-Kundenzufriedenheit, gemessen am Kundenzufriedenheitsindex,
- › Top-Arbeitgeber, gemessen am Mitarbeiterindex,
- › Absatzsteigerung, gemessen am Wachstumsindex und
- › Steigerung der Rendite, gemessen am Renditeindex.

Der Kundenzufriedenheitsindex errechnet sich anhand von Indikatoren, die die Gesamtzufriedenheit unserer Kunden mit den ausliefernden Händlern, den Neufahrzeugen und den Servicebetrieben auf Basis des jeweils vorangehenden Werkstattbesuchs abbilden.

Der Mitarbeiterindex wird aus den Indikatoren „Beschäftigung“ und „Produktivität“ sowie der Beteiligungsquote und dem Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen („Stimmungsbarometer“, siehe auch Kapitel Mitarbeiter auf Seite 215 dieses Berichts) ermittelt.

Der Wachstumsindex errechnet sich aus den Indikatoren „Auslieferung an Kunden“ und „Marktanteil“.

Der Renditeindex ergibt sich aus der Entwicklung der Umsatzrendite und der Dividende der Stammaktie.

Die ermittelten Indizes zur Kundenzufriedenheit, zum Bereich Mitarbeiter und zur Absatzsituation werden addiert und das Ergebnis anschließend mit dem Renditeindex multipliziert. Diese Methodik stellt sicher, dass der LTI nur dann ausgezahlt wird, wenn der Konzern auch finanziell erfolgreich ist. Denn wird bei der Umsatzrendite der Schwellenwert von 1,5% nicht überschritten, beträgt der Renditeindex null. Folglich liegt dann auch der Gesamtindex für das betreffende Geschäftsjahr bei null.

Auf Basis des Vier-Jahres-Durchschnitts der Gesamtindizes kann der Aufsichtsrat die Höhe des LTI-Zielbetrags in jedem Geschäftsjahr neu festlegen. Im Berichtsjahr betrug der LTI-Zielbetrag 2,25 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und je 1,0 Mio. € für die übrigen Mitglieder des Vorstands; maximal wird ein Betrag von 4,5 Mio. € an den Vorstandsvorsitzenden und je 2,0 Mio. € an die übrigen Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Der LTI wurde dem Vorstand unter Anwendung eines Einführungszenarios erstmals im Jahr 2011 für das Geschäftsjahr 2010 und die sich abzeichnende Entwicklung des Jahres 2011 berechnet und ausgezahlt. Im Jahr 2012 wurde die Entwicklung der Geschäftsjahre 2010 und 2011 berücksichtigt, für das Jahr 2013 fließt die Entwicklung der Geschäftsjahre 2010 bis 2012 in die Berechnung ein. Ab 2014 werden dann die vorangegangenen vier Jahre der Betrachtung zugrunde gelegt.

Bei außerordentlichen Geschäftsentwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Begrenzung der Summe der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen (Cap).

Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands, die ab dem 1. Januar 2010 geschlossen wurden, besteht im Krankheitsfall Anspruch auf eine zwölfmonatige Fortzahlung der normalen Bezüge. Zuvor abgeschlossene Verträge gewähren eine sechsmonatige Fortzahlung. Bei Dienstunfähigkeit besteht Anspruch auf das Ruhegehalt. Hinterbliebene erhalten 66 2/3% Witwenrente beziehungsweise 20% Waisengeld bezogen auf das Ruhegehalt des ehemaligen Vorstandsmitglieds.

Während des Geschäftsjahres 2012 haben sich keine Änderungen bei laufenden Verträgen ergeben.

LEISTUNGEN BEI REGULÄRER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

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

Das Ruhegehalt ergibt sich aus einem Prozentsatz des fixen Grundgehalts, das den wesentlichen Teil der in der Tabelle auf Seite 138 angegebenen individuellen fixen Vorstandsvergütung ausmacht. Der individuelle Prozentsatz steigt, ausgehend von einem Prozentsatz von 50 %, mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um zwei Prozentpunkte. In Einzelfällen werden Vordienstzeiten und erdiente Ruhegehälter angerechnet. Die vom Präsidium des Aufsichtsrats festgelegte Höchstgrenze liegt bei 70 %. Eine weitere Differenzierung dieser Leistungen nach erfolgsabhängigen Bestandteilen und Leistungen mit langfristiger Anreizwirkung erfolgt nicht. Die Herren Winterkorn, Garcia Sanz, Heizmann, Macht, Neumann und Pötsch haben zum Jahresende 2012 einen Ruhegehaltsanspruch von 70 %, die Herren Klingler und Stadler von 56 % ihres fixen Grundgehalts erreicht.

Herr Östling hat eine Versorgungszusage auf Basis der Regelungen für die Bruttoentgeltumwandlung über den Volkswagen Pension Trust e.V. erhalten. Die Zusage umfasst eine Rente wegen Alters ab Vollendung des 70. Lebens-

jahres sowie eine Hinterbliebenenrente. Die Volkswagen AG stellt für Herrn Östling einen jährlichen gehaltsabhängigen unternehmensfinanzierten Versorgungsaufwand, welcher jeweils zum Jahresende in einen Rentenbaustein umgewandelt wird, zur Verfügung.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2012 für Mitglieder des Vorstands 103.535.287 (78.627.844)€, der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 7.870.299 (7.945.505)€ zugeführt. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen. Die nach handelsrechtlichen Vorschriften bewerteten Pensionsverpflichtungen betragen 75.445.501 (71.818.192)€, der Rückstellung wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 3.627.309 (16.970.145)€ zugeführt. Die Dynamisierung der laufenden Renten erfolgt analog zur Dynamisierung des höchsten Tarifgehalts, sofern die Anwendung des § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nicht zu einer stärkeren Anhebung führt.

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen haben im vergangenen Jahr 8.797.230 (8.618.915)€ erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 146.501.307 (109.452.277)€ beziehungsweise nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 122.324.853 (104.212.838)€.

LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Ansprüche bei nach dem 20. November 2009 abgeschlossenen Vorstandsverträgen entsprechend der Empfehlung aus Nummer 4.2.3 Abs. 4 des DCGK auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap). Für vor dem 20. November 2009 abgeschlossene Vorstandsverträge wird ab der dritten Amtszeit Bestandsschutz gewährt.

Für den Fall, dass die Tätigkeit aus einem von einem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstandsmitglied.

Den Mitgliedern des Vorstands sind auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt beziehungsweise eine Hinterbliebenenversorgung und für

die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt.

Für Vorstandsverträge, die vor dem 5. August 2009 für die erste Amtszeit abgeschlossen wurden, gilt: Die nach Ausscheiden aus dem Unternehmen zu gewährende Altersversorgung ist bei einem Austritt auf Veranlassung des Unternehmens sofort und ansonsten mit Vollendung des 63. Lebensjahres zu zahlen. Werden bis zum 63. Lebensjahr auch von anderer Stelle Vergütungen bezogen, sind diese bis zu einem bestimmten Festbetrag auf den Versorgungsanspruch anzurechnen.

Für Verträge mit Vorständen für deren erste Amtszeit, die nach dem 5. August 2009 abgeschlossen wurden, gilt: Die nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu gewährende Altersversorgung wird mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt.

PENSIONEN DES VORSTANDS 2012 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)¹

€	Zuführung zur Pensionsrückstellung	Barwert zum 31. Dezember ²
Martin Winterkorn	904.811 (875.002)	22.835.450 (19.669.807)
Francisco Javier Garcia Sanz	842.801 (724.514)	11.579.920 (8.453.909)
Jochem Heizmann	1.303.902 (1.130.354)	12.637.000 (9.515.593)
Christian Klingler	583.862 (470.933)	2.961.689 (1.522.411)
Michael Macht	836.249 (698.942)	10.029.668 (6.703.362)
Horst Neumann	694.357 (2.040.977)	18.244.557 (15.094.711)
Leif Östling	353.925 –	354.065 –
Hans Dieter Pötsch	1.699.477 (1.460.569)	14.775.553 (10.831.395)
Rupert Stadler	650.915 (544.214)	10.117.385 (6.836.656)
Summe	7.870.299 (7.945.505)	103.535.287 (78.627.844)

¹ Die Zahlen sind jeweils für sich gerundet; das kann bei der Addition zu geringfügigen Abweichungen führen.

² Der Betrag ist in dem in der Bilanz enthaltenen Gesamtbetrag für leistungsorientierte Zusagen erfasst (siehe Anhangangabe 29 im Konzernabschluss).

BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Die Bezüge des Aufsichtsrats der Volkswagen AG setzen sich gemäß § 17 der Satzung der Volkswagen AG zusammen aus einer festen Vergütung (zuzüglich Sitzungsgeldern) und einer veränderlichen Vergütung, die abhängig ist von der Höhe der gezahlten Dividende. Berücksichtigt werden auch die vom jeweiligen Mitglied ausgeübten Funktionen im Aufsichtsrat. Verschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats sind darüber hinaus Mitglied im Aufsichtsrat

von Tochterunternehmen. Die von dort bezogene Vergütung richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Satzung und besteht ebenfalls aus einer festen Vergütung und einer von der Höhe der gezahlten Dividende abhängigen Vergütung. Im Geschäftsjahr 2012 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats 8.777.511 (7.376.151)€ erhalten. Auf die fixen Vergütungsbestandteile (inklusive Sitzungsgelder) entfielen 651.625 (380.521)€, auf die variablen Vergütungsbestandteile 8.125.886 (6.995.630)€.

VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS¹

€	FIX	VARIABEL	GESAMT	
			2012	2011
Ferdinand K. Piëch	179.500	928.600	1.108.100	850.222
Berthold Huber ²	36.000	647.133	683.133	589.000
Hussain Ali Al-Abdulla	9.000	279.167	288.167	248.500
Jassim Al Kuwari	10.000	279.167	289.167	163.642
Jörg Bode ³	14.175	380.365	394.540	370.250
Annika Falkengren	14.096	376.681	390.777	163.642
Michael Frenzel (bis 19.04.2012)	3.713	126.207	129.919	371.250
Uwe Fritsch (ab 19.04.2012) ²	8.192	195.029	203.221	–
Babette Fröhlich ²	15.000	418.750	433.750	371.250
Peter Jacobs (bis 19.04.2012) ²	3.808	84.138	87.946	249.500
David McAllister ³	15.000	418.750	433.750	371.250
Hartmut Meine ²	12.000	279.167	291.167	249.500
Peter Mosch ²	25.500	345.767	371.267	322.000
Bernd Osterloh ²	15.000	418.750	433.750	371.250
Hans Michel Piëch	67.000	323.567	390.567	298.500
Ursula Piëch (ab 19.04.2012)	8.192	195.029	203.221	–
Ferdinand Oliver Porsche	62.500	624.933	687.433	565.500
Wolfgang Porsche	100.775	447.240	548.015	369.250
Wolfgang Ritmeier	12.000	279.167	291.167	249.500
Jürgen Stumpf ²	13.175	380.365	393.540	371.250
Bernd Wehlauer ²	15.000	418.750	433.750	371.250
Thomas Zwiebler ²	12.000	279.167	291.167	249.500
Im Vorjahr ausgeschiedene Aufsichtsräte	–	–	–	210.144
Summe	651.625	8.125.886	8.777.511	7.376.151

¹ Die Zahlen sind jeweils für sich gerundet; das kann bei der Addition zu geringfügigen Abweichungen führen.

² Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

³ Diese Aufsichtsratsmitglieder sind gemäß § 5 Abs. 3 Niedersächsisches Ministergesetz verpflichtet, ihre 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.