

Presse | News | Prensa | Tisk | Imprensa | Prasa | Stampa | Pers | 新闻 | Илпеца

Volkswagen Aufsichtsrat beschließt neues Vorstandsvergütungssystem

- **Deutliche Zukunftsorientierung der variablen Vergütung**
- **Stärkere Kapitalmarktorientierung durch aktienbasierte Vergütungskomponente**
- **Transformation der Belegschaft in neue Aufgabenfelder wird berücksichtigt**
- **Obergrenze für Vergütung wird abgesenkt**
- **Anspruchsvolle Ziele verankert**

Wolfsburg, 24. Februar 2017 – Die Vorstandsvergütung bei Volkswagen wird neugestaltet. Das neue Vergütungssystem enthält eine aktienbasierte Vergütungskomponente und orientiert sich damit stärker am Kapitalmarkt. Die für die variablen Vergütungsbestandteile zu erreichenden Ziele leiten sich aus der Strategie TOGETHER 2025 ab. Es wird eine abgesenkte Vergütungsobergrenze eingezogen und das Vergütungsniveau insgesamt reduziert. Das neue System wurde vom Aufsichtsrat der Volkswagen Aktiengesellschaft in seiner heutigen Sitzung in Wolfsburg verabschiedet. „Das neue Vergütungssystem orientiert sich an im DAX üblichen Systemen zur Vorstandsvergütung und erfüllt alle Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex“, erklärte der Aufsichtsratsvorsitzende Hans Dieter Pötsch. Der Vorstandsvorsitzende Matthias Müller sagte: „Der Vorstand steht voll und ganz zur Modernisierung des Vergütungssystems und hat einer entsprechenden Modifikation der laufenden Verträge zugestimmt. Das neue System verstehen wir auch als wichtigen Baustein der Umsetzung unserer Strategie TOGETHER 2025.“

Das neue Vergütungssystem ist stärker zukunftsorientiert und beinhaltet mehrere neue Komponenten. Die Grundvergütung wird um bis zu 30 Prozent auf 2,125 Millionen Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 1,35 Millionen Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder angehoben. Die Maximalvergütung eines Jahres wird für den Vorstandsvorsitzenden auf zehn Millionen Euro und für die übrigen Vorstandsmitglieder auf 5,5 Millionen Euro begrenzt. Diese kann aber nur bei einer herausragenden Unternehmensentwicklung erreicht werden. Damit sinkt die theoretisch mögliche Maximalvergütung gegenüber der vorherigen Systematik um bis zu 40 Prozent.

Im Rahmen der jahresbezogenen variablen Vergütung kommt es erst dann zu Auszahlungen, wenn anspruchsvolle Ziele erreicht werden. So wird künftig unterhalb einer Schwelle von neun Milliarden Euro des operativen Ergebnisses inkl. des anteiligen Ergebnisses in China sowie einer

Seite 2

operativen Umsatzrendite (ROS) von 4,0 Prozent gar keine jahresbezogene variable Vergütung gezahlt.

Weiterhin berücksichtigt das neue Vergütungssystem auch die Transformation der Belegschaft in neue Aufgabenfelder wie Elektromobilität, Digitalisierung oder Mobilitätsdienstleistungen.

Die ebenfalls variable aktienbasierte Langfristvergütung beruht zukünftig auf einer vorwärts gerichteten Erfolgsmessung. Damit erfolgt eine Abkehr von der bisherigen rückwärtsgerichteten Erfolgsmessung. Die neue variable Langfristvergütung basiert auf der Gewährung virtueller Vorzugsaktien, deren Anzahl mit dem erreichten Gewinn je Aktie variiert. Die Auszahlung einer variablen Langfristvergütung ist damit abhängig vom Ergebnis je Vorzugsaktie und dem Aktienkurs. Damit wird eine deutlich stärkere Kapitalmarktorientierung in der variablen Vergütung erreicht. Der Aufsichtsrat folgt damit einer kürzlich präzisierten Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Die Neuregelung tritt bereits für das laufende Geschäftsjahr 2017 in Kraft.

Volkswagen Konzernkommunikation

Leiter Konzernkommunikation

Hans-Gerd Bode

Telefon: +49-5361-9-24319

E-Mail: hans-gerd.bode@volkswagen.de

Volkswagen Konzernkommunikation

Kommunikation Aufsichtsratsvorsitzender

Michael Brendel

Telefon: +49-5361-9-37906

E-Mail: michael.brendel@volkswagen.de

www.volkswagenag.com

www.volkswagen-media-services.com

