

CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

CORPORATE GOVERNANCE

Corporate Governance bezeichnet die verantwortungsvolle, transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgelegte Leitung und Überwachung von Unternehmen. Unseres Erachtens ist eine gute Corporate Governance wesentliche Voraussetzung, um den Unternehmenswert nachhaltig steigern zu können. Sie trägt dazu bei, das Vertrauen unserer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Investoren und weitere Stakeholder in unsere Arbeit zu stärken und dem stetig wachsenden Informationsbedarf nationaler und internationaler Interessengruppen gerecht zu werden.

/ LEITLINIE FÜR ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG – DER DEUTSCHE CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Börsennotierte, deutsche Gesellschaften orientieren sich am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der DCGK gibt Empfehlungen und Anregungen für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle. Die für diesen Zweck eingerichtete Regierungskommission hat die Inhalte des DCGK auf Basis wesentlicher Vorschriften sowie national und international anerkannter Standards der Unternehmensführung erarbeitet. Sie überprüft diese regelmäßig unter Einbeziehung aktueller Entwicklungen und passt sie bei Bedarf an. Vorstand und Aufsichtsrat der AUDI AG richten ihre Arbeit an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK aus.

/ UMSETZUNG DER EMPFEHLUNGEN UND ANREGUNGEN DES DCGK

Den vom Bundesministerium der Justiz am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 wurde seit der letzten Entsprechenserklärung vom 29. November 2018 mit den Ergänzungen vom 21. Februar 2019 sowie 19. September 2019 und wird weiterhin mit Ausnahme der nachfolgend genannten Nummern entsprochen:

- > 4.2.3, Absatz 2, Satz 6 (betragsmäßige Höchstgrenze für kurzfristige variable Vergütung, betragsmäßige Höchstgrenze für Gesamtvergütung),

- > 5.3.2, Absatz 3, Satz 2 (Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses),
- > 5.3.3 (Nominierungsausschuss),
- > 5.4.1, Absatz 6 (Offenlegungen bei Wahlvorschlägen),
- > 5.4.5, Satz 2 (maximal drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten oder vergleichbaren Gesellschaften),
- > 5.4.6, Absatz 2, Satz 2 (erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung).

Die Abweichung von der Empfehlung gemäß Nummer 4.2.3, Absatz 2, Satz 6 beruht darauf, dass zwar für den aktienorientierten langfristigen variablen Vergütungsbestandteil eine betragsmäßige Höchstgrenze festgelegt wird, nicht aber für den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil. Der Verzicht auf eine Begrenzung ist aus Sicht des Aufsichtsrats angemessen, da die maßgeblich vom Operativen Ergebnis abhängigen Zielparameter (Operative Umsatzrendite und Kapitalrendite) unmittelbar die wirtschaftliche Lage widerspiegeln und daher bei einem besonders guten Ergebnis auch eine hohe kurzfristige variable Vergütung und somit auch eine hohe Gesamtvergütung gerechtfertigt ist. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass durch einen im Vorhinein festgesetzten Cap für die kurzfristige variable Vergütung oder die Gesamtvergütung der beabsichtigte Anreiz zur Erzielung besonders guter Ergebnisse geschmälert werden könnte. Für den Fall, dass ein besonders gutes Ergebnis auf außerordentlichen Entwicklungen beruht, hat sich der Aufsichtsrat zur Wahrung des Angemessenheitsgebots eine Begrenzung nach billigem Ermessen vorbehalten.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll nach der Empfehlung aus der Nummer 5.3.2, Absatz 3, Satz 2 unter anderem „unabhängig“ sein. Das Fehlen der empfohlenen Unabhängigkeit könnte sich möglicherweise aus der Mitgliedschaft des Prüfungsausschussvorsitzenden im Aufsichtsrat der Volkswagen AG, Wolfsburg, und im Vorstand der Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart, herleiten lassen. Diese Tätigkeiten begründen nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat weder einen Interessenkonflikt noch beeinträchtigen sie die Arbeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Die Abweichung wird rein vorsorglich erklärt.

Zu Nummer 5.3.3 (Nominierungsausschuss): Ein Nominierungsausschuss erhöht nach Ansicht des Aufsichtsrats lediglich die Zahl der Ausschüsse, ohne die Arbeit des Gremiums spürbar zu verbessern.

Hinsichtlich der Empfehlung in Nummer 5.4.1, Absatz 6 zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen des Kodex unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Eine Abweichung wird daher rein vorsorglich erklärt, wobei sich der Aufsichtsrat bemühen wird, den Anforderungen der Empfehlung aus dem Kodex gerecht zu werden.

Am 28. Juni 2019 wurde der Handel mit Aktien der TRATON SE am regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse und der Nasdaq Stockholm aufgenommen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der AUDI AG nimmt seither Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften wahr, nämlich in der AUDI AG, der Volkswagen AG und in der TRATON SE, München, sowie ein Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh. Er ist ferner Mitglied und Vorsitzender des Vorstands der börsennotierten Porsche Automobil Holding SE. Die AUDI AG, die Volkswagen AG und die TRATON SE bilden keinen gemeinsamen Konzern mit der Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart. Da nicht auszuschließen ist, dass das Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh, vergleichbare Anforderungen stellt wie ein Aufsichtsratsmandat in einer börsennotierten Gesellschaft und die genaue Zählweise der Mandate unklar ist, erklären Vorstand und Aufsichtsrat vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.5, Satz 2 des Kodex (maximal drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten oder vergleichbaren Gesellschaften). Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der AUDI AG für die Wahrnehmung seiner Mandate im Volkswagen Konzern genügend Zeit zur Verfügung steht.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die aktuelle Vergütungsregelung in § 16 der Satzung der AUDI AG für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine erfolgsorientierte Komponente enthält, die auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Vor dem Hintergrund der Unbestimmtheit der Empfehlung aus Nummer 5.4.6, Absatz 2, Satz 2 des Kodex und der noch nicht geklärten Reichweite einer erfolgsorientierten Vergütungskomponente in Bezug auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung erklären Vorstand und Aufsichtsrat die Abweichung rein vorsorglich.

Lesen Sie online die aktuelle **gemeinschaftliche Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der AUDI AG** zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex unter www.audi.com/cgc-declaration.



Lesen Sie online mehr zur **Besetzung der Ausschüsse des Aufsichtsrats** unter www.audi.com/committee.



/ ZIELE ZUR BESETZUNG DES AUFSICHTSRATS

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

- > mindestens zwei Aufsichtsratssitze für Personen, die in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität verkörpern,
- > mindestens ein Aufsichtsratssitz auf der Anteilseignerseite für Personen ohne potenzielle Interessenkonflikte, insbesondere ohne solche, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können,
- > mindestens ein Aufsichtsratssitz auf Anteilseignerseite für unabhängige Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2 des Kodex (hierbei handelt es sich aktuell um Frau Dr. Julia Kuhn-Piëch),
- > mindestens ein Aufsichtsratssitz für Personen, die in besonderem Maße zur Vielfalt (Diversity) im Gremium beitragen.

Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium muss über die erforderliche Sachkunde und die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um seine Kontrollfunktion wahrnehmen und die Geschäfte, die die Gesellschaft betreibt, beurteilen und überwachen zu können. Dazu müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut sein, in dem die Gesellschaft tätig ist.

Wesentliche Kompetenzen und Anforderungen an den Aufsichtsrat als Gesamtgremium sind insbesondere:

- > Kenntnisse oder Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Fahrzeugen und Motoren aller Art oder sonstigen technischen Erzeugnissen,
- > Kenntnis der Automobilbranche, des Geschäftsmodells und des Markts sowie Know-how in Bezug auf die Produkte,
- > Kenntnisse auf dem Gebiet Forschung und Entwicklung, insbesondere im Bereich der für das Unternehmen relevanten Technologien,
- > Erfahrungen in unternehmerischen Führungspositionen oder Aufsichtsratsgremien großer Unternehmen,
- > Kenntnisse auf den Gebieten Governance, Recht, Compliance,
- > vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Finanzen, in der Rechnungslegung oder in der Abschlussprüfung,
- > Kenntnisse des Kapitalmarkts,
- > Kenntnisse in den Bereichen Controlling/Risikomanagement, Internes Kontrollsystem,
- > Personalkompetenz (insbesondere Suche und Auswahl von Vorstandsmitgliedern, Nachfolgeprozess) sowie Kenntnisse von Anreiz- und Vergütungssystemen für den Vorstand,
- > vertiefte Kenntnisse oder Erfahrungen in den Bereichen Mitbestimmung, Arbeitnehmerbelange und Arbeitswelt im Unternehmen.

Das Kompetenzprofil wird mit der aktuellen Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt.

/ KONZERNERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG IM INTERNET

Neben dem klaren Bekenntnis zum DCGK veröffentlicht Audi als Teil des zusammengefassten Lageberichts auf der Internetseite die Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB. Die Inhalte

sind dauerhaft online zugänglich und beinhalten folgende Schwerpunkte:

- > Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG: Dies ist die aktuelle, gemeinschaftliche Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der AUDI AG zur Umsetzung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.
- > Angaben zu Unternehmensführungspraktiken: Dazu gehören zum Beispiel die Audi Verhaltensgrundsätze (Audi Code of Conduct), Unternehmensrichtlinien, Hinweisgebersystem und verschiedene Guidelines.
- > Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die eingerichteten Ausschüsse und Gremien
- > Angaben zur Geschlechterquote
- > Angaben zum Diversitätskonzept für Vorstand und Aufsichtsrat



Lesen Sie online mehr über die **Konzernerklärung zur Unternehmensführung** unter www.audi.com/corporate-management.

// VERGÜTUNGSBERICHT

Ausführliche Erläuterungen zum Vergütungssystem und zur individuellen Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat finden sich im Vergütungsbericht des zusammengefassten Lageberichts.



Lesen Sie mehr zum **Vergütungsbericht** auf den Seiten **15 ff.**

KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Transparenz und ein offener Dialog sind die wesentlichen Grundlagen unserer Kapitalmarktkommunikation. So bieten wir fundierte Informationen und Hintergründe zu unserer operativen und strategischen Unternehmensentwicklung sowie den Zugang zu unseren Finanzpublikationen auf unserer

Webseite www.audi.com/investor-relations an. Veröffentlichungstermine sowie den Termin der Hauptversammlung der AUDI AG geben wir in unserem Finanzkalender bekannt. Dieser ist auf unserer Internetseite unter www.audi.com/financial-calendar jederzeitig abrufbar.

Die Aktionärsstruktur der AUDI AG und weitere Informationen zur Audi Aktie sind unter www.audi.com/shares dauerhaft zugänglich.

Im Rahmen der Audi Investor-Relations-Aktivitäten haben wir auch im Geschäftsjahr 2019 institutionelle Investoren, Analysten, Aktionäre und andere Stakeholder zeitnah über die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung und über die geplante zukünftige Ausrichtung unseres Unternehmens informiert. Bei zahlreichen Einzelgesprächen, Investoren-Fieldtrips und Kapitalmarkttagen (Audi Investor & Analyst Days) wurde ein intensiver Kontakt zu den verschiedenen Kapitalmarktteilnehmern gepflegt. Investoren und Analysten führten dabei auch Gespräche mit verschiedenen Mitgliedern des Vorstands sowie des Topmanagements. Sämtliche Präsentationen im Zusammenhang mit diesen Veranstaltungen wurden jeweils zeitnah auf unserer Investor-Relations-Website veröffentlicht.

Um die Stakeholder transparent und zielgruppenspezifisch zu informieren, führt Audi zum Geschäftsjahr 2019 mit der Executive Summary ein neues Format ein. Dieses versteht sich als Destillat aus dem Magazin- und Finanzteil des bisherigen Audi Geschäftsberichts und informiert Aktionäre, Investoren und Analysten sowie alle Stakeholder der AUDI AG über die aktuelle finanzielle Unternehmenslage, bietet Hintergrundinformationen, erläutert Zusammenhänge und die strategischen Unternehmensziele. Die Publikation integriert Teile des Finanzberichts und ergänzt sie durch eine strategische Einordnung – konsequent fokussiert und transparent.

Die Executive Summary ist online unter www.audi.com/executive-summary abrufbar. Zusätzlich sind aktuelle News und Hintergründe zu finanzspezifischen Themen unterjährig in dem Online-Format „Talking Business“ unter www.audi.com/talking-business zu finden.

Die Audi Hauptversammlung ermöglicht den Aktionären den direkten Kontakt und Austausch mit der Gesellschaft sowie die Wahrnehmung ihrer Aktionärsrechte. Auf unserer Internetseite unter www.audi.com/annual-general-meeting

veröffentlichen wir Informationen rund um die Audi Hauptversammlung. So sind hier unter anderem die Einberufung und die Tagesordnung sowie gegebenenfalls eingegangene Gegenanträge einsehbar. Auch die Reden der Vorstände und die Abstimmergebnisse der jeweiligen Hauptversammlungen sind hier veröffentlicht. Zudem können unsere Aktionäre und auch Interessierte die einleitenden Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Reden der Vorstände im Internet live verfolgen. Um ihre Stimme auf der Hauptversammlung abzugeben, können angemeldete Aktionäre entweder selbst vom Stimmrecht Gebrauch machen, einen Dritten zur Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigen oder einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft beauftragen.

Gemäß Art. 17 MMVO (Marktmissbrauchsverordnung) sind alle Inlandsemittenten von Finanzinstrumenten dazu verpflichtet, Insiderinformationen – die sie unmittelbar betreffen – unverzüglich zu veröffentlichen. Diese Informationen werden als Ad-hoc-Mitteilungen der Gesellschaft im Internet unter www.audi.com/ad-hoc veröffentlicht.

Mitteilungen über Geschäfte von Führungspersonen nach Art. 19 MMVO können unter www.audi.com/directors-dealings eingesehen werden. Unter www.audi.com/corporate-governance stehen darüber hinaus weitere Informationen über den Audi Konzern, Stimmrechtsmitteilungen gemäß den §§ 33 ff. WpHG sowie sonstige rechtliche Angelegenheiten zur Einsicht bereit.

Die Mandate der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in Aufsichtsorganen finden sich auf den Seiten 11 ff. dieses Berichts.



Lesen Sie mehr zu unserer **Kapitalmarktkommunikation** unter www.audi.com/investor-relations.

RISIKO- UND CHANCENBERICHT

/ RISIKOMANAGEMENTSYSTEM IM AUDI KONZERN

// WIRKUNGSWEISE DES RISIKOMANAGEMENTSYSTEMS

Als global agierendes Unternehmen ist der Audi Konzern einem dynamischen Umfeld ausgesetzt. Zudem befindet sich die Automobilbranche in einem ganzheitlichen Transformationsprozess mit sich ändernden Kundenbedürfnissen, Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodellen. Dabei sind wir fortlaufend mit unterschiedlichsten und neuen Chancen und Risiken konfrontiert. Integrität sowie gesetztes- und regelkonformes Verhalten sind dabei die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und genießen höchste Priorität. Für uns stehen ein konstruktiver und transparenter Umgang mit Chancen und Risiken im Vordergrund, damit wir den dauerhaften Erfolg unserer unternehmerischen Tätigkeiten gewährleisten können. Ein wirksames Risikomanagementsystem (RMS) dient dabei – neben der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen – insbesondere der Absicherung von unternehmerischen Zielen, dem Schutz der Interessengruppen vor negativen Unternehmensentwicklungen, der Erfüllung der tiefgreifenden Sorgfaltspflicht des Unternehmens in Bezug auf den Umgang mit Risiken und der Absicherung der langfristigen Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Der verantwortungsvolle Umgang des Audi Konzerns mit Risiken zeigt sich in der Ausgestaltung ambitionierter Unternehmensziele unter umfassender Berücksichtigung von Rendite-Risiko-Betrachtungen. Diese sind sowohl unternehmensweit als auch mit dem Volkswagen Konzern synchronisiert. Unser Internes Kontrollsystem (IKS) soll dabei die Funktionsfähigkeit und Stabilität unserer Prozesse absichern. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde das IKS umfassend überarbeitet und erweitert. So wurden standardisiert alle wesentlichen risikobehafteten Geschäftsprozesse mit Kontrollaktivitäten belegt, um deren Absicherung sicherzustellen.

Das Risikomanagementsystem des Audi Konzerns basiert auf dem international anerkannten Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dabei sind Risiken durch die jeweiligen Verantwortlichen zu identifizieren, zu bewerten und angemessen zu steuern. Darüber hinaus ist die Steuerung der Risiken einer Kontrolle zu unterziehen. Eine transparente, sach- und zeitgerechte Kommunikation der zuständigen übergeordneten internen Unternehmenseinheiten und Konzernfunktionalitäten wird eingefordert. Alle organisatorischen Ebenen des

Audi Konzerns sind in das Risikomanagementsystem einbezogen, um der Erfüllung sowohl betriebswirtschaftlicher als auch gesetzlicher Anforderungen Rechnung zu tragen. Ferner werden Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf das Risikomanagement kontinuierlich beobachtet und wenn relevant für das Unternehmen zeitnah umgesetzt. Die Einbindung aller wesentlicher Beteiligungsgesellschaften in das Risikomanagementsystem ist gewährleistet. Neue Gesellschaften werden sukzessive integriert.

Das RMS/IKS ist im Rahmen eines integrativen und ganzheitlichen Managementansatzes organisatorisch und prozessual eng mit der Compliance-Funktionalität verzahnt (Zentrale Governance-, Risk- & Compliance (GRC)-Organisation). Regelmäßig werden der Vorstand und der Aufsichtsrat, insbesondere der Prüfungsausschuss, in Form einer integrierten Berichterstattung zum RMS/IKS sowie zum Compliance-Managementsystem (CMS) informiert.

Die Identifizierung und Analyse von Risiken, eine transparente Berichterstattung sowie eine Verbesserung der Beherrschbarkeit unter Verwendung angemessener Risikosteuerungsinstrumente sind die zentralen Aufgaben des Risikomanagements. Dabei werden auch Impulse zur Chancengenerierung und -nutzung erzeugt. Gemäß dem COSO-Rahmenwerk werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette risikoadäquate interne Kontrollen definiert, deren Durchführung überwacht wird (IKS). Die kontinuierliche Weiterentwicklung des RMS/IKS wird im Audi Konzern im Rahmen geschäftsbereichs- und gesellschaftsübergreifender Projekte gefördert. Auch die enge Verzahnung mit der finanziellen Unternehmensplanung und -steuerung sowie der Bilanzierung steht hierbei im Fokus. Aufgrund der hohen strategischen Relevanz ist das regulatorische Rahmenwerk zum RMS/IKS sowohl in einer internen Unternehmensrichtlinie der AUDI AG als auch in den Richtlinien wesentlicher Beteiligungsgesellschaften verankert.

Bei der systemischen Ausgestaltung der Risikomanagementarchitektur wird im Audi Konzern das sogenannte „Three Lines of Defense“-Modell – eine Empfehlung des Dachverbands der europäischen Revisionsinstitute (ECIIA) – verfolgt. Auf dieser Grundlage verfügt das RMS/IKS des Audi Konzerns über drei Verteidigungslinien, die das Unternehmen vor dem Eintritt wesentlicher Risiken schützen sollen.

Das „Three Lines of Defense“-Modell

Aufsichtsrat		
Vorstand		
Erste Verteidigungslinie	Zweite Verteidigungslinie	Dritte Verteidigungslinie
Geschäftsbereiche	Zentrale GRC-Organisation	Interne Revision
Operative Risikosteuerung	Koordination Regelprozesse, Governance und Methodik	Prüfung RMS/IKS

Für die operative Steuerung der Risiken und deren Kontrolle sind die jeweiligen Geschäftsbereiche der AUDI AG und der Beteiligungsgesellschaften verantwortlich sowie berichtspflichtig. Sie bilden die erste Verteidigungslinie.

In der zweiten Verteidigungslinie verantwortet die zentrale GRC-Organisation die grundsätzliche Funktionsfähigkeit des RMS/IKS sowie des CMS. Kernaktivitäten sind dabei die Überwachung der Systemwirksamkeit sowie die aggregierte Bericht-

erstattung der Risikolage an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Damit wird die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Risikofrüherkennung und der Wirksamkeit des RMS/IKS sichergestellt. Über anlassbezogene Projekte zum operativen Risikomanagement und die regelmäßige Durchführung von Schulungen wird zudem das Bewusstsein für Risikomanagement und Compliance gestärkt sowie eine positive Risikokultur im Audi Konzern gefördert. Pflichtschulungen und funktionsbezogene Schulungsprogramme sind auf verschiedene Zielgruppen spezifisch ausgerichtet. Bei der AUDI AG wirken hierbei sogenannte GRC-Verantwortliche als Bindeglied zwischen erster und zweiter Verteidigungslinie. In den Beteiligungsgesellschaften wird diese Funktion durch fest definierte Risk- und Compliance-Officer übernommen.

In der dritten Verteidigungslinie prüft die Interne Revision als unabhängige Instanz die systemischen und operativen Aktivitäten des RMS/IKS hinsichtlich Sicherheit, Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit. Das RMS/IKS bezogen auf die Rechnungslegung unterliegt zudem der Prüfung durch den Konzernabschlussprüfer.

Jede Verteidigungslinie berichtet darüber hinaus unabhängig und zumindest anlassbezogen an den Gesamtvorstand sowie den Aufsichtsrat der AUDI AG.

INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Handeln aus Überzeugung (Integrität) sowie gesetzes- und regelkonformes Verhalten (Compliance) sind die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und genießen höchste Priorität im Audi Konzern. Integrität und Compliance sind in unserer Unternehmensstrategie im Missionsfeld „konsequent nachhaltig“ fest verankert. Sie sind die Basis für eine hohe Reputation, für das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern, für das Wohlergehen der Mitarbeiter sowie für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Integrität und Compliance sollen nicht zuletzt auch sicherstellen, dass hohe finanzielle Schäden aus Bußgeldern, Gewinnabschöpfungen und Schadensersatzverpflichtungen oder strafrechtlicher Verfolgung nicht eintreten. Zur Sicherstellung von integrem und gesetzes- sowie regelkonformem Verhalten wird im Audi Konzern vorrangig ein präventiver Ansatz verfolgt. Dieser soll Regelverstöße möglichst bereits im Vorfeld ausschließen.

/ „TOGETHER4INTEGRITY“ (T4I)

„Together4Integrity“ ist das Integritäts- und Compliance-Programm des Volkswagen Konzerns und wurde bereits im Jahr 2018 bei der AUDI AG eingeführt. Das Programm basiert auf den Prinzipien der Ethics & Compliance Initiative (ECI), eines weltweit anerkannten Standards für ethische Unternehmensgrundsätze. T4I wird bis 2025 auf den gesamten Volkswagen Konzern ausgerollt. Die ECI-Prinzipien fließen gemeinsam mit den Empfehlungen des Monitors in eine sogenannte Toolbox ein. Sie ist gefüllt mit geschäftsbereichsspezifischen und übergreifenden Initiativen, die Compliance und Integrität stärken und den Kulturwandel vorantreiben. Im Bereich Compliance und Integrität zählen hierzu unter anderem der Code of Conduct (Verhaltensgrundsätze) und die dazugehörigen Trainingsmaßnahmen sowie das Whistleblower-System. Mit dem Code of Conduct wird den Mitarbeitern eine konkrete Handhabung für integrires Verhalten vorgegeben und somit auch der Kulturwandel bei Audi vorangetrieben. An den deutschen

Standorten der AUDI AG wurden bereits ein Großteil der T4I-Maßnahmen implementiert. Gleichzeitig ist die AUDI AG für das Ausrollen des T4I-Programms in den Tochter- und Beteiligungsgesellschaften verantwortlich.

// COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM IM AUDI KONZERN

Unter einem Compliance Management System (CMS) versteht man die Grundsätze, Maßnahmen, Prozesse und Strukturen eines Unternehmens zur dauerhaften Einhaltung der Gesetze und internen Vorschriften durch Organe, Mitarbeiter und unternehmensbezogen handelnde Dritte. Neben der AUDI AG standen im Berichtsjahr auch rund 50 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften weltweit im Fokus des CMS, in denen überwiegend lokale Compliance-Officer als Multiplikatoren dienten. Das CMS gliedert sich in Kernelemente, die im Folgenden beschrieben werden:

Audi Compliance Management System (CMS)



// COMPLIANCE-ZIELE

Dem Vorstand und den Führungskräften des Audi Konzerns obliegt es, Compliance als integralen Bestandteil in Geschäftsprozessen und -entscheidungen zu verankern, indem sie die unternehmensweite Compliance- und Unternehmenskultur fördern. Grundsätzlich sind der Vorstand sowie die Führungskräfte für die Ermittlung, Bewertung und das Management von Risiken sowie die Einhaltung von Compliance verantwortlich.

Das Audi CMS beugt systematischem Fehlverhalten, unternehmensbezogenen Straftaten sowie Reputationsschäden vor. Mit einem präventiven Ansatz soll es das Compliance-

konforme Verhalten des Vorstands, der Führungskräfte und der Mitarbeiter stärken.

// COMPLIANCE- UND UNTERNEHMENSKULTUR

Bei Audi verstehen wir Integrität als verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, ausgerichtet an allgemeinen ethischen Standards und unseren Unternehmenswerten. Integres Handeln basiert auf der persönlichen Überzeugung jedes Einzelnen, das Richtige zu tun und unabhängig von emotionalem, ökonomischem und sozialem Druck an den richtigen Grundsätzen und Prinzipien festzuhalten. Damit grenzt sich Integrität von Compliance ab, unter der wir die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften sowie unternehmensinternen Richtlinien und unserem Code of Conduct verstehen. Compliance dient dem Schutz von Mitarbeitern und Unternehmen. Eine Organisation, deren Mitarbeiter rechtskonform handeln und in der interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze beachtet werden, gilt nach unserem Verständnis als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner. Damit sind Integrität und Compliance auch wichtige Teile der Governance unseres Unternehmens.

Abgrenzung Integrität und Compliance im Audi Konzern

	Integrität	Compliance
Motivation	vorwiegend intrinsische Motivation (aus Überzeugung/Einsicht)	vorwiegend externe Vorgaben (z. B. durch Gesetzgebung)
Ziel	Förderung von moralischem Handeln	Verhinderung von rechtswidrigem Verhalten
Ansatz	Werte, Unternehmenskultur	klare Regeln, Richtlinien, Kontrollen

Eine besondere Bedeutung kommt auch unserer Unternehmenskultur zu. Kultur meint die Summe aller Werte, nach denen wir zusammenarbeiten. Sie zeigt sich darin, wie die Menschen, Teams und Bereiche im Unternehmen miteinander umgehen und miteinander arbeiten. In jedem Unternehmen sind unserer Ansicht nach nicht nur Leitbilder notwendig, sondern auch gemeinsame kulturelle Werte. Unsere vier Unternehmenswerte bei Audi bilden die Basis: Wertschätzung, Offenheit, Verantwortung und Integrität.

Unser Integritätsprogramm soll die Unternehmenskultur bei Audi weiter stärken. Im Vordergrund steht dabei der gemeinsame Dialog zum Thema Integrität. Wir wollen den offenen Austausch im Unternehmen fördern, eine auf Vertrauen basierende Unternehmenskultur leben sowie integres und werteorientiertes Handeln bei Audi fest verankern.

Durch regelmäßig wiederkehrende Veranstaltungen sowie dialogorientierte Kommunikationsmaßnahmen wurde auch im Jahr 2019 die Auseinandersetzung mit dem Thema Integrität bei Audi weiter gestärkt. So gab es unter dem Motto „Integrität ist ... Klartext reden, Konkretes machen“ verschiedene Aktionen, Angebote sowie Denkanstöße, wie integres Verhalten im Unternehmenskontext gestärkt werden kann. Neben einer Videobotschaft des Vorstandsvorsitzenden Abraham Schot fanden eine Reihe von Veranstaltungen in den Werken Ingolstadt und Neckarsulm statt, an denen unter anderem der Audi Chief Compliance Officer den Mitarbeitern seine Position zu Integrität im Alltag vermittelte. Ziel der Aktionen war einerseits die Sensibilisierung zum Thema Integrität im Allgemeinen, andererseits der Anstoß eines unternehmensweiten Austauschs zur Frage, wie es gelingt, standhaftes, glaubwürdiges und aufrichtiges Handeln bei Audi weiter zu stärken.

Des Weiteren wurde im Berichtsjahr ein unternehmensweites Integritäts-Botschafter-Netzwerk etabliert. Als Schnittstelle zum Integritätsmanagement helfen die Botschafter dabei, Integritätsthemen zielgruppenspezifisch in ihren Geschäftsbereichen zu vermitteln, und bieten den Mitarbeitern eine bereichsinterne Anlaufstelle bei Integritätsfragen. Im Jahr 2019 wurden über 50 Botschafter in Ingolstadt und Neckarsulm ausgewählt und entsprechend ihren Aufgaben qualifiziert.

Zur Förderung des Dialogs über Hierarchiegrenzen hinweg und der Vernetzung von Audianern in Bezug auf Compliance- und Integritätsthemen fanden im Jahr 2019 vier Kaminabende statt. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter aller Unternehmensbereiche diskutierten in diesem Rahmen über Integrität im Arbeitsalltag und ihrer Bedeutung für den Erfolg von Audi.

Neben den bereits genannten Integritätsmaßnahmen wurden Mitarbeiter und Führungskräfte darüber hinaus durch bestehende Kommunikationskanäle, Veranstaltungen (zum Beispiel Vorträge im „Denkraum Integrität“ auf der internen Social Media-Plattform Audi team, Newsmeldungen im Audi

Intranet) sowie durch Abteilungsworkshops zum Thema Integrität sensibilisiert.

Der Code of Conduct des Volkswagen Konzerns ist konzernweit und somit auch bei Audi fest etabliert. Er ist das zentrale Instrument, um das Bewusstsein für richtige Verhaltensweisen innerhalb der Belegschaft zu stärken, den Mitarbeitern Hilfestellung bei Fragen zum richtigen Verhalten zu geben und in Zweifelsfällen den geeigneten Ansprechpartner zu finden. Das Rahmenwerk ist dauerhaft für Mitarbeiter im Intranet und für Dritte im Internet verfügbar und wird unternehmensintern kontinuierlich kommuniziert.

Regelmäßig finden Schulungen zum Code of Conduct für Beschäftigte aller Hierarchieebenen statt. Seit dem Jahr 2018 ist die Schulung unternehmensweit verpflichtend. Zudem sind die Verhaltensgrundsätze fester Bestandteil operativer Personalprozesse. Neue Mitarbeiter erhalten im Rahmen ihrer Einstellung ein Exemplar der Verhaltensgrundsätze ausgehändigt. Zudem sind der Hinweis auf den Code of Conduct sowie die Verpflichtung, ihn einzuhalten, feste Bestandteile der Arbeitsverträge. Der Code of Conduct ist mit unternehmensbewertungsbestandteil der variablen, leistungsorientierten Vergütungskomponente im Management. Mitarbeiter der höheren Managementebenen werden seit 2019 jährlich zum Code of Conduct zertifiziert.



Lesen Sie online mehr zum **Code of Conduct** unter www.audi.com/corporate-governance-practices.

// COMPLIANCE-PROGRAMM UND -PROZESSE

Das Compliance-Programm innerhalb des Audi CMS umfasst alle Maßnahmen und Systeme, um die Einhaltung der Compliance im Unternehmen zu koordinieren und sicherzustellen. Es ist ein wichtiges Instrument zur Schaffung einer einheitlichen Basis von Compliance-Aktivitäten im Audi Konzern. Innerhalb des Audi Konzerns wurden Compliance-Fokusthemen definiert, deren Beachtung wesentlich für den Schutz unserer Marken ist. Diese werden dauerhaft verfolgt und durch das jährlich aktualisierte Compliance-Programm umgesetzt. Zu den Compliance-Fokusthemen bietet Audi bereits verschiedene Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie einzelfallbezogene Beratungsleistungen an. Die Anforderungen zu spezifischen Themen sind in Unternehmensrichtlinien festgehalten, die im Auftrag des Vorstands erlassen wurden.

Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeiter verbindlich und innerhalb des Volkswagen Konzerns abgestimmt.

Compliance-Fokusthemen bei Audi:

- > Antikorruption/Antifraud
- > Geldwäscheprävention
- > Geschäftspartnerüberprüfung
- > Insiderinformationen
- > Menschenrechte
- > Vergabe von Fremdleistungen
- > Kartellrecht
- > Hinweisgebersystem

Das Compliance-Programm umfasst neben der kontinuierlichen Bearbeitung der Compliance-Fokusthemen ausgewählte Schwerpunkte, welche den aktuellen Entwicklungen im Unternehmen und in der Branche Rechnung tragen. Die Aktivitäten im Berichtszeitraum wurden weiterhin maßgeblich durch die Vorgaben aus den mit den US-Behörden getroffenen Vergleichsvereinbarungen infolge der Dieselmaterie geprägt.

Um den nachhaltigen Erfolg des Compliance-Programms sicherzustellen, wurden auch im Jahr 2019 angemessene Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen zielgruppenspezifisch durchgeführt.

Zudem haben wir im Berichtsjahr begonnen, den neuen standardisierten und IT-basierten Prozess des Volkswagen Konzerns zur Auswahl von Geschäftspartnern weltweit auszurollen. Bestehende und neue Geschäftspartner werden nach einem risikobasierten Ansatz regelmäßig auf Einhaltung von Integrität und Compliance hin überprüft.

// COMPLIANCE-RISIKEN

Zu den festgelegten Compliance-Fokusthemen werden regelmäßig Compliance-Risikoanalysen zur Identifizierung und Bewertung der Compliance-Risiken durchgeführt.

// COMPLIANCE-ORGANISATION

Um seinen Verpflichtungen Rechnung zu tragen, hat der Vorstand der AUDI AG die Organisationseinheit „Compliance/Integrität“ eingerichtet, welche direkt dem Chief Compliance Officer (CCO) als Leiter der Organisationseinheit „Integrität, Compliance, Risikomanagement“ untergeordnet ist. Dieser berichtet disziplinarisch an den Vorstandsvorsitzenden der AUDI AG zur aktuellen Situation und zu Vorkommnissen von übergeordneter Bedeutung. Dies erfolgt quartalsweise im Rahmen einer Regelberichterstattung unter anderem zur

Information des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats. Unabhängig davon kann grundsätzlich eine anlassbezogene Berichterstattung erfolgen. Darüber hinaus berichtet der Chief Compliance Officer fachlich an den von der Volkswagen AG, Wolfsburg, benannten Group Chief Compliance Officer sowie an die übergeordnete Integritätsfunktion auf Konzernebene. In besonderen Situationen (z. B. schwere Compliance-Verstöße) sind Ad-hoc-Meldungen an die übergeordnete Compliance-Funktion erforderlich.

Für alle Audi Geschäftsbereiche sind zusätzlich Risiko- und Compliance-Verantwortliche definiert. Die Beteiligungsgesellschaften, an denen die AUDI AG eine Mehrheitsbeteiligung hält oder die unternehmerische Führung innehat (z. B. beherrschender Einfluss), haben eigene Compliance Officer installiert und werden zusätzlich bei den Compliance-Aktivitäten beratend unterstützt. Auch im Jahr 2019 wurde sichergestellt, dass die jeweiligen Beteiligungsgesellschaften ebenso wie die AUDI AG in die Berichtsstruktur des Volkswagen Konzerns eingebunden wurden.

/// COMPLIANCE-KOMMUNIKATION UND -TRAINING

Bei der AUDI AG sind derzeit unternehmensweit zwei verpflichtende Schulungen zum Thema „Antikorruption“ und „Code of Conduct“ zu absolvieren. Darüber hinaus werden die Vorstandsmitglieder gesondert in wiederkehrenden Präsenzveranstaltungen zu Compliance-Themen geschult.

Die übrigen Compliance-Fokusthemen werden in Präsenz- oder Online-Trainings für spezifische Zielgruppen angeboten. Hierzu zählen unter anderem Schulungen zum Umgang mit Amtsträgern, zum Hinweisgebersystem oder zur Vergabe von Fremdleistungen. Sämtliche Schulungen stehen grundsätzlich allen interessierten Mitarbeitern zur Verfügung.

/// COMPLIANCE-ÜBERWACHUNG/ -VERBESSERUNG

Die konzernweite Compliance-Überwachung und -Verbesserung ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS) bei Audi. Ziel ist es, eine kontinuierliche Verbesserung aller Elemente des CMS zu erreichen. Hierzu werden Angemessenheit und Wirksamkeit der einzelnen Compliance-Maßnahmen systematisch bewertet.

/// BEARBEITUNG DER EMPFEHLUNGEN AUS DEM MONITORSHIP

Auch die Zusammenarbeit mit dem seit Juni 2017 von den US-Behörden eingesetzten unabhängigen Compliance Moni-

tor/Auditor, Herrn Larry D. Thompson, wird durch die Organisationseinheit „Integrität, Compliance, Risikomanagement“ koordiniert. Herr Thompson beurteilt und beaufsichtigt die Erfüllung der Bedingungen aus den Vereinbarungen mit den US-Behörden zur Dieselmaterie durch Volkswagen und Audi. Eine Verlängerung des US-Monitorships um 90 Tage wurde durch den Volkswagen Konzern beantragt und im Berichtsjahr genehmigt. Diese Vereinbarung verschafft uns mehr Zeit, um einerseits die umgesetzten Maßnahmen umfassend zu prüfen und gegebenenfalls korrigieren zu können und andererseits noch offene Maßnahmen abzuschließen. Dazu zählen unter anderem die weitere Stärkung der Compliance und der Berichts- und Kontrollsysteme. Die Ressourcen für Integrität und Compliance wurden daher in den letzten Jahren deutlich erweitert, um die zahlreichen Bausteine eines wirksamen Integritäts- und Compliance-Managements tief im Unternehmen zu verankern. Im Berichtszeitraum wurden diese Abkommen um weitere Anforderungen aus den Vergleichsvereinbarungen mit den US-Behörden erweitert. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird darauf noch eingegangen. Ziel ist, dass der Zertifizierungsbericht des Monitors die Wirksamkeit der Integritäts- und Compliance-Programme unseres Unternehmens bestätigt.

Regelmäßig gibt der Monitor Handlungsempfehlungen, die Volkswagen sowie Audi sehr ernst nehmen und kontinuierlich an deren Umsetzung arbeiten. So wurde im Berichtsjahr 2019 das CMS verstärkt in den Auslandsgesellschaften überwacht und es wurde eine Methode zur Identifizierung von bestimmten Risiken entwickelt. Des Weiteren wurde eine laufende Anpassung und Erweiterung bestehender Prozesse im Hinweisgebersystem vorgenommen, um den Anforderungen aus dem US-Monitorship in Bezug auf eine regelmäßige und risikobasierte externe Auditierung des Hinweisgebersystems nachzukommen.



Lesen Sie online mehr zum **Hinweisgebersystem** unter www.audi.com/whistle-blower.

/// INTEGRITÄTSINDEX BEI AUDI 2019 IN PILOTPHASE

Zusätzlich wurde ausgehend vom Volkswagen Konzern im Berichtsjahr die Etablierung eines Integritätsindex als Pilotprojekt bei Volkswagen Pkw und bei Audi gestartet. Der Index wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München entwickelt und soll die Integrität einer Organisation umfassend abbilden. Mit dieser Kennzahl werden wir zukünftig unsere Fortschritte bei der weiteren Verankerung von Integrität messen. Mit dem Integritätsindex setzen wir einen Maßstab für Integritätsmessung auf internationaler Ebene. Der Index ist branchenübergreifend und global ausgerichtet, von hoher wissenschaftlicher Validität und bezieht etablierte Rahmenwerke wie die der Ethics & Compliance Initiative (ECI) und der Global Reporting Initiative (GRI) ein. Er soll Schwachstellen bei Integritäts- und Compliance-Themen aufdecken und Änderungen im Denken und Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern sichtbar machen.

/// WEITERE VERBESSERUNGEN DES AUDI CMS

Das Audi Compliance Cockpit ist das zentrale digitale Compliance-Portal, das alle digitalen Anwendungen des Bereichs Compliance bündelt und insbesondere die Beteiligungsgesellschaften bei der Durchführung ihrer Compliance-Arbeit unterstützen soll. Im Audi Compliance Cockpit sind beispielsweise die Geschäftspartnerüberprüfung, die einfache und individuelle Erstellung von Online-Trainings und auch ein digitales Reporting über die erforderlichen und umgesetzten Compliance-Maßnahmen in den Gesellschaften enthalten. Das Audi Compliance Cockpit wurde im Jahr 2018 eingeführt und im Berichtsjahr durch weitere Module ergänzt.

Zudem wurde auch die im Jahr 2017 gestartete Überarbeitung der Audi Regelungswelt zwischenzeitlich abgeschlossen. Diese hatte zum Ziel, die Gesamtheit interner Unternehmensregelungen neu zu strukturieren, zu verschlanken und besser zu kommunizieren sowie geltende Volkswagen Konzernrichtlinien in Audi Richtlinien zu überführen. Grundsätzlich wird die Audi Regelungswelt laufend angepasst und aktualisiert.

MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DEREN MANDATE

Stand aller Angaben: 31. Dezember 2019

Abraham Schot (*1961)

Vorsitzender des Vorstands, seit dem 1. Januar 2019

Marketing und Vertrieb ¹⁾, vom 1. September 2017 bis 30. Juni 2019

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG,

Markengruppe „Premium“, seit dem 1. Januar 2019

Staatsangehörigkeit: niederländisch

Wendelin Göbel (*1963)

Personal und Organisation, seit dem 1. September 2017

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- ◆ Lebenshilfe Werkstätten der Region 10 GmbH, Ingolstadt
- ◆ Volkswagen Pension Trust e.V., Wolfsburg

Peter Kössler (*1959)

Produktion und Logistik, seit dem 1. September 2017

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- ◆ ERC Ingolstadt Eishockeyclub GmbH, Ingolstadt
- ◆ Volkswagen Group Services GmbH, Wolfsburg

Dr. Bernd Martens (*1966)

Beschaffung und IT, seit dem 1. September 2012

Staatsangehörigkeit: deutsch

Hans-Joachim Rothenpieler (*1957)

Technische Entwicklung, seit dem 1. November 2018

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandat:

- ◆ Volkswagen Financial Services AG, Braunschweig

Alexander Seitz (*1962)

Finanz, China und Recht, seit dem 1. September 2017

Staatsangehörigkeit: deutsch

Hildegard Wortmann (*1966)

Marketing und Vertrieb, seit dem 1. Juli 2019

Staatsangehörigkeit: deutsch

1) vom 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2019 kommissarisch

Die Mitglieder des Vorstands nehmen im Zusammenhang mit ihrer Aufgabe der Konzernsteuerung und -überwachung im Audi Konzern weitere Aufsichtsratsmandate bei Konzern- und wesentlichen Beteiligungsunternehmen wahr.

◆ vergleichbare Mandate im In- und Ausland

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND DEREN MANDATE

Stand aller Angaben: 31. Dezember 2019

Dr.-Ing. Herbert Diess (*1958)¹⁾, seit dem 7. Mai 2018

Vorsitzender

Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw;

Markengruppe „Volumen“; China

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- FC Bayern München AG, München
- Infineon Technologies AG, Neubiberg

Peter Mosch (*1972)¹⁾, seit dem 1. Juli 2001

Stellv. Vorsitzender

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der AUDI AG,

Ingolstadt

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Audi Pensionskasse – Altersversorgung der AUTO UNION GmbH, VVaG, Ingolstadt
- Volkswagen AG, Wolfsburg
- ◆ Audi Stiftung für Umwelt GmbH, Ingolstadt

Mag. Josef Ahorner (*1960), seit dem 30. November 2015

Unternehmer, Wien, Österreich

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
- ◆ Automobili Lamborghini S.p.A., Sant’Agata Bolognese, Italien
- ◆ EMARSYS eMarketing Systems AG, Wien, Österreich (Vorsitzender)

Rita Beck (*1970), seit dem 13. Dezember 2016

Stellv. Vorsitzende des Betriebsrats der AUDI AG,

Werk Ingolstadt

Staatsangehörigkeit: deutsch

Marianne Heiß (*1972), seit dem 7. Mai 2018

Chief Executive Officer der BBDO Group Germany GmbH,

Düsseldorf

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
- Volkswagen AG, Wolfsburg

Johann Horn (*1958), seit dem 1. Januar 2000

Bezirksleiter der IG Metall Bayern, München

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- EDAG Engineering GmbH, Wiesbaden
- EDAG Engineering Holding GmbH, München
- Siemens Healthcare GmbH, München

Gunnar Kilian (*1975)¹⁾, seit dem 9. Mai 2018

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandat:

- Wolfsburg AG, Wolfsburg

Rolf Klotz (*1958), seit dem 16. Mai 2013

Vorsitzender des Betriebsrats der AUDI AG,

Werk Neckarsulm

Staatsangehörigkeit: deutsch

Dr. Julia Kuhn-Piëch (*1981), seit dem 30. November 2015

Immobilienmanagerin, Salzburg, Österreich

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- MAN SE, München
- MAN Truck & Bus AG, München
- TRATON SE, München
- ◆ Audi Stiftung für Umwelt GmbH, Ingolstadt

1) Das Mitglied des Aufsichtsrats nimmt im Zusammenhang mit seiner Aufgabe der Konzernsteuerung und -überwachung innerhalb des Volkswagen Konzerns weitere Aufsichtsratsmandate bei Konzern- und wesentlichen Beteiligungsunternehmen wahr.

▪ Mitgliedschaft in inländischen, gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten
◆ vergleichbare Mandate im In- und Ausland

Petra Otte (*1973), seit dem 9. Mai 2018

Gewerkschaftssekretärin/Pressesprecherin der IG Metall
Baden-Württemberg, Stuttgart

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandat:

- Heidelberger Druckmaschinen AG, Wiesloch

Dr. jur. Hans Michel Piëch (*1942), seit dem 19. November 2009

Rechtsanwalt, Wien, Österreich

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
(stellv. Vorsitzender)
- Volkswagen AG, Wolfsburg
- ♦ Porsche Cars Great Britain Ltd., Reading, Großbritannien
- ♦ Porsche Cars North America Inc., Atlanta, USA
- ♦ Porsche Greater China, bestehend aus:
Porsche (China) Motors Limited, Shanghai
Porsche Hong Kong Limited, Hongkong
- ♦ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg,
Österreich
- ♦ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See,
Österreich
- ♦ Volksoper Wien GmbH, Wien, Österreich

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Hans Dieter Pötsch (*1951),

seit dem 25. April 2003

Aufsichtsratsvorsitzender der Volkswagen AG, Wolfsburg

Vorsitzender des Vorstands und Finanzvorstand der
Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Autostadt GmbH, Wolfsburg
- Bertelsmann Management SE, Gütersloh
- Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- TRATON SE, München (Vorsitzender)
- Volkswagen AG, Wolfsburg (Vorsitzender)
- Wolfsburg AG, Wolfsburg
- ♦ Porsche Austria Gesellschaft m.b.H., Salzburg,
Österreich (Vorsitzender)
- ♦ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg,
Österreich (Vorsitzender)
- ♦ Porsche Retail GmbH, Salzburg,
Österreich (Vorsitzender)
- ♦ VfL Wolfsburg-Fußball GmbH, Wolfsburg
(stellv. Vorsitzender)

Dr. jur. Ferdinand Oliver Porsche (*1961), seit dem 19. November 2009

Vorstand der Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft,
Salzburg, Österreich

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
- Volkswagen AG, Wolfsburg
- ♦ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg,
Österreich
- ♦ Porsche Lizenz- und Handelsgesellschaft mbH & Co. KG,
Ludwigsburg

Dr. rer. comm. Wolfgang Porsche (*1943), seit dem 10. Mai 2012

Vorsitzender des Aufsichtsrats der Porsche Automobil
Holding SE, Stuttgart

Vorsitzender des Aufsichtsrats der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG,
Stuttgart

Staatsangehörigkeit: österreichisch

Mandate:

- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart (Vorsitzender)
- Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart
(Vorsitzender)
- Volkswagen AG, Wolfsburg
- ♦ Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft,
Salzburg, Österreich (Vorsitzender)
- ♦ Porsche Cars Great Britain Ltd., Reading, Großbritannien
- ♦ Porsche Cars North America Inc., Atlanta, USA
- ♦ Porsche Greater China, bestehend aus:
Porsche (China) Motors Limited, Shanghai
Porsche Hong Kong Limited, Hongkong
- ♦ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg,
Österreich
- ♦ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See, Österreich

Rainer Schirmer (*1966), seit dem 9. Mai 2018

Stellv. Vorsitzender des Betriebsrats der

AUDI AG, Werk Neckarsulm

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandat:

- Audi BKK, Ingolstadt

- Mitgliedschaft in inländischen, gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten
- ♦ vergleichbare Mandate im In- und Ausland

Jörg Schlagbauer (*1977), seit dem 7. Februar 2006

Stellv. Vorsitzender des Betriebsrats der AUDI AG,
Werk Ingolstadt

Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Audi BKK, Ingolstadt (alternierender Vorsitzender)
- BKK Landesverband Bayern, München
(alternierender Vorsitzender)
- Sparkasse Ingolstadt Eichstätt, Ingolstadt

Irene Schulz (*1964), seit dem 11. Juli 2016

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall,
Frankfurt am Main

Staatsangehörigkeit: deutsch

Helmut Späth (*1956), seit dem 25. Mai 2010

Betriebsrat der AUDI AG, Werk Ingolstadt
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Audi BKK, Ingolstadt
- ◆ Volkswagen Pension Trust e.V., Wolfsburg

Stefanie Ulrich (*1965), seit dem 14. September 2017

Personalleitung Neckarsulm, Werk Neckarsulm
Staatsangehörigkeit: deutsch

Mandate:

- Agentur für Arbeit, Heilbronn
- Audi BKK, Ingolstadt

Hiltrud Dorothea Werner (*1966)¹⁾, seit dem 16. Februar 2017

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg
Staatsangehörigkeit: deutsch

1) Das Mitglied des Aufsichtsrats nimmt im Zusammenhang mit seiner Aufgabe der Konzernsteuerung und -überwachung innerhalb des Volkswagen Konzerns weitere Aufsichtsratsmandate bei Konzern- und wesentlichen Beteiligungsunternehmen wahr.

- Mitgliedschaft in inländischen, gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten
- ◆ vergleichbare Mandate im In- und Ausland

VERGÜTUNGSBERICHT

/ INHALTE DES VERGÜTUNGSBERICHTS FÜR AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

Im Vergütungsbericht werden die Grundsätze der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats erläutert. Zudem enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütungen von Vorstand und Aufsichtsrat der AUDI AG sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a) HGB und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

/ GRUNDSÄTZE UND NEUERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der AUDI AG beschließt das Aufsichtsratsplenium auf Vorschlag des Präsidiums. Bei der Vergütung für Vorstandsmitglieder werden die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und die Empfehlungen des DCGK umgesetzt. Insbesondere ist die Vergütungsstruktur gemäß § 87 Abs. 1 AktG auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Der Aufsichtsrat der AUDI AG beschloss Ende des Jahres 2018, das Vorstandsvergütungssystem mit Wirkung zum 1. Januar 2019 anzupassen. Das neue Vergütungssystem des Vorstands wurde durch die 130. Ordentliche Hauptversammlung am 23. Mai 2019 mit 99,90 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt. Durch die Anpassung, bei deren Ausarbeitung der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt wurde, wird eine Ausrichtung auf die Volkswagen Konzernstrategie „TOGETHER – Strategie 2025“ erreicht. Mit Eintritt in den Vorstand der AUDI AG zum 1. Juli 2019 gilt die neue Vergütungssystematik für Frau Wortmann. Für die im Jahr 2019 gültigen Verträge von Herrn Göbel, Herrn Kössler, Herrn Dr. Martens, Herrn Rothenpieler und Herrn Seitz galt weiterhin das Vergütungssystem nach alter Systematik, welches durch die 121. Ordentliche Hauptversammlung am 20. Mai 2010 mit 99,70 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Für Herrn Schot gilt mit der Berufung zum 1. Januar 2019 in den Vorstand der Volkswagen AG (Markengruppe Premium) ausschließlich die Vergütungssystematik gemäß den Bestimmungen der Volkswagen AG. Es bestehen für die AUDI AG keinerlei Verpflichtungen auf Auszahlung der für Herrn Schot genannten Vergütungen. Die Auszahlungen werden ausschließlich durch die Volkswagen AG erbracht.

Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Audi Konzern und im Volkswagen Konzern gilt. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

Nachfolgend werden beide Vergütungssysteme, getrennt nach alter und neuer Systematik, beschrieben.

/ BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG NACH ALTER SYSTEMATIK

Die Bezüge des Vorstands setzen sich aus fixen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) 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.

Die Vergütung weist mit Aufsichtsratsbeschluss vom 24. November 2016 insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

// FIXE VERGÜTUNG

Die fixe (erfolgsunabhängige) Vergütung setzt sich aus der Festvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Die Festvergütung enthält neben einer individuellen Grundvergütung auch die Vergütung für die Übernahme von Mandaten bei Tochter- und Beteiligungsgesellschaften der AUDI AG, an denen die AUDI AG direkt oder indirekt beteiligt ist. Die Nebenleistungen resultieren aus der Gewährung von Sachbezügen. Dazu gehören insbesondere die Überlassung von Betriebsmitteln, zum Beispiel Dienstwagen, sowie die Übernahme von Versicherungsprämien. Steuern, die auf diese Sachbezüge entfallen, werden dabei im Rahmen betrieblicher Festlegungen von der AUDI AG getragen.

Die fixe Vergütung wird durch den Aufsichtsrat turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

// VARIABLE VERGÜTUNG OHNE PERFORMANCE-SHARE-PLAN

Für die Verträge der Herren Göbel, Kössler, Dr. Martens, Rothenpieler und Seitz setzt sich die variable (erfolgsabhängige) Vergütung aus einer Sondervergütung (Bonus), die sich auf die Geschäftsentwicklung des Berichtsjahres und des vorangegangenen Jahres bezieht (zweijähriger Betrachtungszeitraum), sowie seit 2010 aus einem Long Term Incentive (LTI), dem eine Betrachtung des Berichtsjahres und der drei vorangegangenen Geschäftsjahre zugrunde liegt (vierjähriger Betrachtungszeitraum), zusammen. Diese beiden Komponenten der variablen Vergütung beruhen damit auf mehrjährigen Bemessungsgrundlagen und tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung. Darüber hinaus können individuelle persönliche Leistungen der Vorstandsmitglieder bonifiziert werden (einjährige variable Vergütung).

Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine weitere Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen.

/// BONUS

Der Bonus (Sondervergütung) honoriert eine positive Geschäftsentwicklung des Audi Konzerns. Grundsätzlich wird als Berechnungsbasis für die Geschäftsentwicklung der Zweijahresdurchschnitt des Operativen Ergebnisses des Audi Konzerns zuzüglich des anteiligen Operativen Ergebnisses der chinesischen assoziierten Unternehmen herangezogen. Die Systematik wird regelmäßig vom Aufsichtsrat hinsichtlich Anpassungen überprüft.

/// LONG TERM INCENTIVE (LTI)

Maßgeblich für die Höhe des LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum) ist für die Vorstandsmitglieder der AUDI AG das Erreichen der strategischen Ziele des Volkswagen Konzerns. Die relevanten Zielfelder für das Vergütungsjahr 2019 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 ermittelt. Der Wachstumsindex errechnet sich aus den Indikatoren „Auslieferungen 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 wird anschließend mit dem Renditeindex multipliziert. Diese Methodik stellt sicher, dass der LTI nur dann ausbezahlt wird, wenn der Konzern auch finanziell erfolgreich ist. Wird bei der Umsatzrendite der Schwellenwert von 1,5 Prozent nicht überschritten, beträgt der Renditeindex null. Folglich liegt dann auch der Gesamtindex für das betreffende Geschäftsjahr bei null.

// SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt. Im Rahmen dieser Zusage besteht ein Anspruch auf 60 Prozent Hinterbliebenenversorgung für den Ehegatten oder den eingetragenen Lebenspartner sowie 15 Prozent Waisengeld für eine Halbwaise und 30 Prozent für eine Vollwaise bezogen auf das Ruhegehalt.

Für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands besteht im Krankheitsfall Anspruch auf eine sechs- bis zwölfmonatige Fortzahlung der normalen Bezüge, nicht aber über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus. Bei Dienstunfähigkeit besteht Anspruch auf das Ruhegehalt.

/ BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG NACH NEUER SYSTEMATIK

Die neue Vergütungssystematik gilt für Herrn Schot und Frau Wortmann. Die Bezüge setzen sich aus fixen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) 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.

Für Frau Wortmann wurde eine vertraglich garantierte Mindestvergütung für das Geschäftsjahr 2019, bestehend aus Festvergütung und variabler Vergütung, in Höhe von 1,0 Mio. EUR brutto vereinbart.

// FIXE VERGÜTUNG

Die fixe Vergütung nach der neuen Systematik entspricht der Beschreibung der fixen Vergütung nach der alten Systematik.

// VARIABLE VERGÜTUNG MIT PERFORMANCE-SHARE-PLAN

Für die Verträge von Herrn Schot und Frau Wortmann setzt sich die variable (erfolgsabhängige) Vergütung aus einem Jahresbonus mit einjährigem Bemessungszeitraum sowie einem Langzeitbonus in Form eines Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit zusammen. Die Komponenten der variablen Vergütung tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Begrenzung der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen.

/// JAHRESBONUS

Der Jahresbonus orientiert sich am Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres. Der Ausgangswert für den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr errechnet sich aus der Multiplikation des vertraglich vereinbarten individuellen Zielbetrags mit dem

Gesamtzielerreichungsgrad. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 100 Prozent entspricht der Ausgangswert dem Zielbetrag.

Aufgrund seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG ist der Jahresbonus für Herrn Schot einerseits zur Hälfte abhängig vom erreichten Operativen Ergebnis des Volkswagen Konzerns zuzüglich des anteiligen Operativen Ergebnisses der chinesischen assoziierten Unternehmen einerseits und andererseits von der erreichten Operativen Umsatzrendite des Volkswagen Konzerns.

Für Herrn Schot gilt zudem ein Leistungsfaktor (Multiplikator). Die Höhe des rechnerisch ermittelten Auszahlungsbetrags kann vom Aufsichtsrat sodann individuell unter Berücksichtigung des Erreichungsgrads der vom Aufsichtsrat mit jedem Vorstandsmitglied einzeln vereinbarten individuellen Ziele sowie der Erfolge des Volkswagen Konzernvorstands bei der Transformation der Belegschaft des Volkswagen Konzerns in neue Aufgabenfelder um bis zu 20 Prozent reduziert (Multiplikator 0,8) oder erhöht (Multiplikator 1,2) werden.

Für Herrn Schot ist, aufgrund seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Volkswagen AG, der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus auf 180 Prozent des Zielbetrags begrenzt (Cap). Der Cap für Herrn Schot ergibt sich aus 150 Prozent maximaler finanzieller Zielerreichung und einem Leistungsfaktor von maximal 1,2.

Komponente 1: Operatives Ergebnis Volkswagen Konzern inklusive chinesische Joint Ventures (anteilig)

in Mrd. EUR	2019
Oberer Schwellenwert	25,0
Zielwert 100%-Niveau	17,0
Unterer Schwellenwert	9,0
Ist-Wert	21,4
Zielerreichung (in %)	127

Komponente 2: Operative Umsatzrendite Volkswagen Konzern

in %	2019
Oberer Schwellenwert	8,0
Zielwert 100%-Niveau	6,0
Unterer Schwellenwert	4,0
Ist-Wert	6,7
Zielerreichung (in %)	118

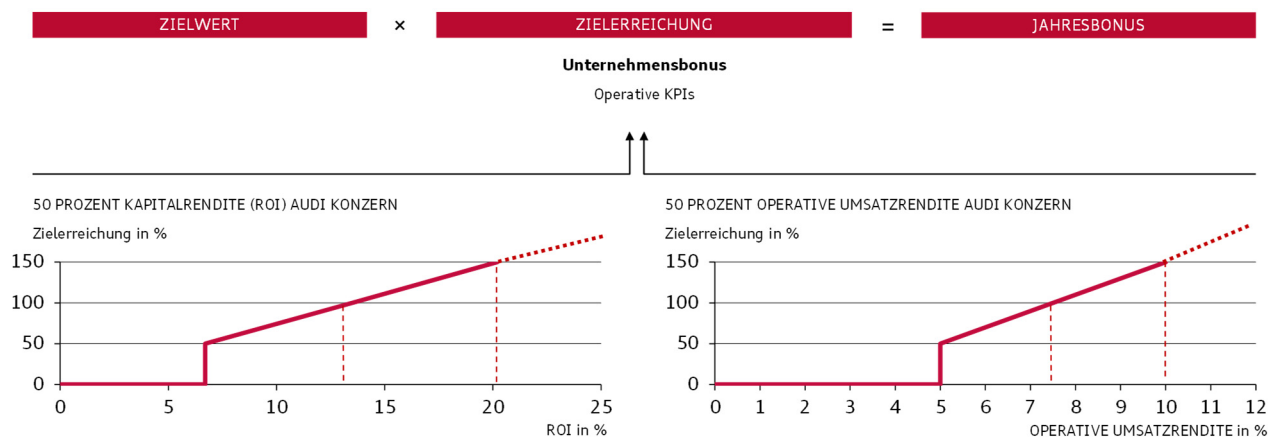
Für die Mitglieder des Vorstands der AUDI AG, die keine Mitglieder des Vorstands der Volkswagen AG sind, orientiert sich der Jahresbonus im Einführungsjahr der neuen Vergütungssystematik 2019 am Audi Konzernabschluss. Der Jahresbonus ist jeweils zur Hälfte abhängig von der erreichten Kapitalrendite (Return on Investment – RoI) des Audi Konzerns einerseits und von der erreichten Operativen Umsatzrendite des Audi Konzerns andererseits. Die beiden Komponenten des Jahresbonus gehen jeweils nur bei Überschreiten bzw. Erreichen bestimmter Schwellenwerte in die Berechnung mit ein. Für

die Mitglieder des Vorstands der AUDI AG gilt kein Leistungsfaktor (Multiplikator). Der Auszahlungsbetrag des Jahresbonus ist der Höhe nach nicht begrenzt.

Ab dem Geschäftsjahr 2020 werden für die Berechnung des Jahresbonus die erreichten Kapitalrenditen (RoI) und die erreichten Operativen Umsatzrenditen des Audi Konzerns und der Volkswagen AG zu gleichen Teilen mit einbezogen.

Für das Geschäftsjahr 2019 ist die neue Vergütungssystematik ausschließlich für Frau Wortmann anzuwenden.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des Jahresbonus



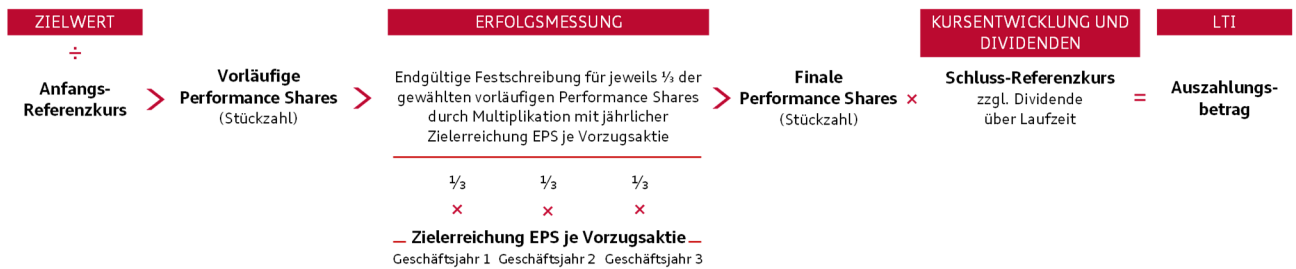
Kapitalrendite (RoI) Audi Konzern

in %	2019
Zielwert 150%-Niveau	20,2
Zielwert 100%-Niveau	13,5
Zielwert 50%-Niveau	6,7
Ist-Wert	12,7
Zielerreichung (in %)	93

Operative Umsatzrendite Audi Konzern

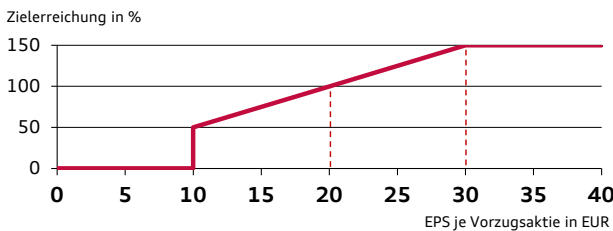
in %	2019
Zielwert 150%-Niveau	10,0
Zielwert 100%-Niveau	7,5
Zielwert 50%-Niveau	5,0
Ist-Wert	8,1
Zielerreichung (in %)	112

/// LANGZEITBONUS – PERFORMANCE-SHARE-PLAN



Der Langzeitbonus wird dem Vorstand jährlich in Form eines Performance-Share-Plans gewährt. Jede Performance-Periode des Performance-Share-Plans hat eine dreijährige Laufzeit. Zum Zeitpunkt der Gewährung des Langzeitbonus wird der jährliche Zielbetrag aus dem Langzeitbonus auf Grundlage des Anfangs-Referenzkurses der Volkswagen Vorzugsaktie in Performance Shares der Volkswagen AG umgerechnet und dem jeweiligen Vorstandsmitglied als reine Rechengröße zugeteilt. Die Umwandlung erfolgt auf Basis des ungewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar eines Geschäftsjahres. Die endgültige Festschreibung der Anzahl der Performance Shares erfolgt jeweils zu einem Drittel am Ende eines jeden Jahres der dreijährigen Performance-Periode entsprechend dem Grad der Zielerreichung für das jährliche Ergebnis je Volkswagen Vorzugsaktie (Earnings per Share / EPS je Vorzugsaktie in EUR). Voraussetzung dafür ist das Erreichen eines Schwellenwertes.

EPS-Erfolgsmessung



Performance-Periode 2019–2021

EPS je Vorzugsaktie in EUR	2019
Oberer Schwellenwert	30,00
Zielwert 100%-Niveau	20,00
Unterer Schwellenwert	10,00
Ist-Wert ¹⁾	26,66
Zielerreichung (in %)	133

1) vorläufiger Wert, vorbehaltlich der Beschlussfassung des Aufsichtsrats der Volkswagen AG

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet dann ein Barausgleich statt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der finalen Anzahl an festgeschriebenen Performance Shares multipliziert mit dem Schluss-Referenzkurs, der sich am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividendenäquivalents für die betreffende Laufzeit ergibt. Der Schluss-Referenzkurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der dreijährigen Performance-Periode.

in EUR	2019
Anfangs-Referenzkurs	147,08
Schluss-Referenzkurs	... ²⁾
Dividendenäquivalent	4,86

2) wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan ist auf 200 Prozent des vertraglich festgelegten Zielbetrags begrenzt. Es erfolgt ein Abschlag auf den Auszahlungsbetrag von 20 Prozent, sofern im Konzernbereich Automobile die durchschnittliche Sachinvestitionsquote oder die Entwicklungskostenquote der letzten drei Jahre weniger als 5 Prozent beträgt.

Scheidet ein Mitglied des Vorstands vor der Auszahlung des Barausgleichs aufgrund definierter „Bad-Leaver-Fälle“ aus, verfallen die nicht ausbezahlten Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

Angaben zu den Performance Shares

	Performance-Periode 2019-2021	
	Anzahl der gewährten Performance Shares (Stück)	Beizulegender Zeitwert im Gewährungszeitpunkt in EUR
Abraham Schot (seit 1.1.2019) ¹⁾	8.359	1.075.328
Hildegard Wortmann (seit 1.7.2019)	2.550	328.057
Summe	10.909	1.403.385

1) Die Vergütung von Herrn Schot orientiert sich betragsmäßig an der nach der Volkswagen Konzernsystematik ermittelten Vergütung als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG. Die AUDI AG hat keinerlei Verpflichtungen gegenüber Herrn Schot auf Auszahlung oben genannter Vergütungen. Diese werden ausschließlich durch die Volkswagen AG erbracht.

in EUR

	Gesamtbuchwert der Verpflichtung zum 31.12.2019	Innere Wert der Schulden zum 31.12.2019	Gesamtaufwand der Periode
Abraham Schot (seit 1.1.2019) ¹⁾	1.494.404	0	1.494.404
Hildegard Wortmann (seit 1.7.2019)	198.530	0	198.530
Summe	1.692.934	0	1.692.934

1) Die Vergütung von Herrn Schot orientiert sich betragsmäßig an der nach der Volkswagen Konzernsystematik ermittelten Vergütung als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG. Die AUDI AG hat keinerlei Verpflichtungen gegenüber Herrn Schot auf Auszahlung oben genannter Vergütungen. Diese werden ausschließlich durch die Volkswagen AG erbracht.

Die Anzahl der Performance Shares umfasst die im Gewährungszeitpunkt des Performance-Share-Plans zugeteilten vorläufigen Performance Shares. Der Fair Value im Gewährungszeitpunkt wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt.

Die Rückstellung zum 31. Dezember 2019 bildet die Verpflichtung gegenüber den Vorstandsmitgliedern ab. Für ihre Ermittlung wurden neben den für die Performance-Periode 2019 bis 2021 festgeschriebenen bzw. zugeteilten vorläufigen Performance Shares auch die für künftige Performance-Perioden erwarteten Performance Shares berücksichtigt. Die Höhe hängt somit von der individuellen Vertragslaufzeit sowie von der jeweiligen Regelung zur Unverfallbarkeit der Performance Shares ab.

Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2019 ausgeschieden wären. In seine Ermittlung sind lediglich die am Bilanzstichtag unverfallbar erdienten Performance Shares eingeflossen. Der innere Wert wurde auf Basis des ungewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vorzugsaktie) vor dem 31. Dezember 2019 unter Berücksichtigung der während der

Performance-Periode je Vorzugsaktie gezahlten Dividenden ermittelt. Die Performance Shares werden erst nach Ablauf der Performance-Periode unverfallbar erdient. Das heißt, bei einer eigeninitiierten Beendigung des Anstellungsvertrags während einer Performance-Periode verfallen alle noch nicht ausgezahlten Performance Shares. Daher ist während der Laufzeit der Performance-Periode der innere Wert der Performance Shares null. Im Gesamtaufwand der Periode nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.

// SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Die sonstigen Vereinbarungen für die neue Vergütungssystematik entsprechen den sonstigen Vereinbarungen nach der alten Systematik.

/ VORSTANDSVERGÜTUNG 2019 GEMÄSS HGB

Die in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesenen Werte entsprechen den im Jahresabschluss 2019 als Aufwand erfassten Werten.

in EUR	2019				2018
	Erfolgsunabhängige Vergütung	Erfolgsabhängige Vergütung ¹⁾²⁾	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung ³⁾	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Abraham Schot ⁴⁾	922.000	1.340.000	1.494.404	3.756.404	3.056.315
Wendelin Göbel	651.980	2.284.300	-	2.936.280	2.455.804
Peter Kössler	706.103	2.284.300	-	2.990.403	2.515.417
Dr. Bernd Martens	810.675	2.284.300	-	3.094.975	2.620.547
Hans-Joachim Rothenpieler	614.141	2.284.300	-	2.898.441	351.495
Alexander Seitz	615.119	2.284.300	-	2.899.419	2.450.968
Hildegard Wortmann (seit 1.7.2019) ⁵⁾	566.097	287.350	198.530	1.051.977	-
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	-	-	3.327.716
Summe	4.886.115	13.048.850	1.692.934	19.627.899	13.450.546
davon von AUDI AG getragen ³⁾	3.964.115	11.708.850	198.530	15.871.495	13.450.546

1) Entspricht den im Geschäftsjahr zurückgestellten Beträgen; die Höhe der Auszahlung wird durch den Aufsichtsrat festgesetzt.

2) Zudem ergibt sich im Jahr 2019 aufgrund von Rückstellungsunterdeckungen ein Aufwand (Bezüge) von -1.607.750 EUR (Abraham Schot, Peter Kössler, Wendelin Göbel, Dr. Bernd Martens, Alexander Seitz je -312.700 EUR; Hans-Joachim Rothenpieler: -44.250 EUR).

3) Der Wert der Performance Shares wird unter der Position Komponente mit langfristiger Anreizwirkung ausgewiesen. Für die Rückstellungsbildung bei der AUDI AG wurden zum 31.12.2019 ausschließlich die Performance Shares von Frau Wortmann berücksichtigt.

4) Die Vergütung von Herrn Schot orientiert sich betragsmäßig an der nach der Volkswagen Konzernsystematik ermittelten Vergütung als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG. Die AUDI AG hat keinerlei Verpflichtungen gegenüber Herrn Schot auf Auszahlung oben genannter Vergütungen. Diese werden ausschließlich durch die Volkswagen AG erbracht.

5) Für Frau Wortmann wurde eine vertraglich garantierte Mindestvergütung für das Geschäftsjahr 2019, bestehend aus Festvergütung und variabler Vergütung, in Höhe von 1.000.000 EUR brutto, exklusive der Nebenleistungen, vereinbart. Die erfolgsunabhängige Vergütung enthält zeitanteilig den Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung in Höhe von 250.120 EUR.

/ VORSTANDSVERGÜTUNGEN (ZUFLUSS)**GEMÄSS DCGK**

Die hier als Zufluss ausgewiesenen Werte der variablen Vergütung entsprechen den Auszahlungsbeträgen im jeweiligen Geschäftsjahr.

in EUR	Abraham Schot ¹⁾	
	Vorsitzender des Vorstands ²⁾	
	2019	2018
Festvergütung	922.000	1.146.667
Nebenleistungen	-	59.948
Summe	922.000	1.206.615
Einjährige variable Vergütung	901.000	265.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.261.400	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	636.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	625.400	208.500
Summe	3.084.400	1.860.315
Versorgungsaufwand ³⁾	0	599.629
Gesamtvergütung	3.084.400	2.459.944

1) Bei der variablen Vergütung handelt es sich um die vollständige Vergütung für seine Tätigkeit als Vorstand Marketing und Vertrieb für das Geschäftsjahr 2018.

2) seit 1.1.2019 Vorsitzender des Vorstands und vom 1.1.2019 bis 30.6.2019 in Personalunion Vorstand Marketing und Vertrieb

3) Die Versorgungszusage der AUDI AG gegenüber Herrn Schot wurde zum 31.12.2018 mit Berufung in den Vorstand der Volkswagen AG unverfallbar gestellt.

in EUR	Wendelin Göbel	
	Personal und Organisation	
	2019	2018
Festvergütung	560.000	546.667
Nebenleistungen	91.980	59.437
Summe	651.980	606.104
Einjährige variable Vergütung	901.000	265.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.261.400	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	636.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	625.400	208.500
Summe	2.814.380	1.259.804
Versorgungsaufwand	243.473	248.346
Gesamtvergütung	3.057.853	1.508.150

<i>in EUR</i>	Peter Kössler	
	Produktion und Logistik	
	2019	2018
Festvergütung	560.000	546.667
Nebenleistungen	146.103	119.050
Summe	706.103	665.717
Einjährige variable Vergütung	901.000	265.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.261.400	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	636.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	625.400	208.500
Summe	2.868.503	1.319.417
Versorgungsaufwand	220.187	221.521
Gesamtvergütung	3.088.690	1.540.938

<i>in EUR</i>	Dr. Bernd Martens	
	Beschaffung und IT	
	2019	2018
Festvergütung	560.000	560.000
Nebenleistungen	250.675	210.847
Summe	810.675	770.847
Einjährige variable Vergütung	901.000	980.500
Mehrfährige variable Vergütung	1.261.400	1.166.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	636.000	540.600
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	625.400	625.400
Summe	2.973.075	2.917.347
Versorgungsaufwand	326.237	334.546
Gesamtvergütung	3.299.312	3.251.893

<i>in EUR</i>	Hans-Joachim Rothenpieler	
	Technische Entwicklung	
	2019	2018
Festvergütung	523.334	80.000
Nebenleistungen	90.807	9.745
Summe	614.141	89.745
Einjährige variable Vergütung	127.500	-
Mehrfährige variable Vergütung	178.500	-
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	90.000	-
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	88.500	-
Summe	920.141	89.745
Versorgungsaufwand	220.260	69.025
Gesamtvergütung	1.140.401	158.770

<i>in EUR</i>	Alexander Seitz	
	Finanz, China und Recht	
	2019	2018
Festvergütung	560.000	546.667
Nebenleistungen	55.119	54.601
Summe	615.119	601.268
Einjährige variable Vergütung	901.000	265.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.261.400	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	636.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	625.400	208.500
Summe	2.777.519	1.254.968
Versorgungsaufwand	412.376	415.113
Gesamtvergütung	3.189.895	1.670.081

<i>in EUR</i>	Hildegard Wortmann	
	Marketing und Vertrieb	
	Eintritt: 1. Juli 2019	
	2019	2018
Festvergütung	264.000	-
Nebenleistungen	51.977	-
Summe	315.977	-
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	-	-
Langzeitbonus (Performance-Share-Plan 2019-2021)	-	-
Summe	315.977	-
Versorgungsaufwand	387.470	-
Gesamtvergütung	703.447	-

/ VORSTANDSVERGÜTUNG (GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

Die hier als gewährte Zuwendungen ausgewiesenen Werte der variablen Vergütung ohne Performance-Share-Plan basieren auf einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario. Die

variable Vergütung mit Performance-Share-Plan basiert für den Jahresbonus auf dem 100-Prozent-Niveau der Ziele und für den Performance-Share-Plan auf dem beizulegenden Zeitwert (Fair Value) im Gewährungszeitpunkt.

in EUR	Abraham Schot ¹⁾			
	Vorsitzender des Vorstands ²⁾			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	922.000	922.000	922.000	1.160.000
Nebenleistungen	-	-	-	59.948
Summe	922.000	922.000	922.000	1.219.948
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	265.000
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	1.340.000	-	2.412.000	-
Mehrjährige variable Vergütung	1.075.328	-	2.150.656	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	-	-	-	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	-	-	-	208.500
Langzeitbonus (Performance-Share-Plan 2019–2021)	1.075.328	-	2.150.656	-
Summe	3.337.328	922.000	5.484.656	1.873.648
Versorgungsaufwand ³⁾	0	0	0	599.629
Gesamtvergütung	3.337.328	922.000	5.484.656	2.473.277

1) Die Vergütung von Herrn Schot orientiert sich betragsmäßig an der nach der Volkswagen Konzernsystematik ermittelten Vergütung als Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG. Die AUDI AG hat keinerlei Verpflichtungen gegenüber Herrn Schot auf Auszahlung oben genannter Vergütungen. Diese werden ausschließlich durch die Volkswagen AG erbracht.

2) seit 1.1.2019 Vorsitzender des Vorstands und vom 1.1.2019 bis 30.6.2019 in Personalunion Vorstand Marketing und Vertrieb

3) Die Versorgungszusage der AUDI AG gegenüber Herrn Schot wurde zum 31.12.2018 mit Berufung in den Vorstand der Volkswagen AG unverfallbar gestellt.

in EUR	Wendelin Göbel			
	Personal und Organisation			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	560.000	560.000	560.000	560.000
Nebenleistungen	91.980	91.980	91.980	59.437
Summe	651.980	651.980	651.980	619.437
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	795.000	-	1.060.000	265.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.489.300	-	2.120.000	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	598.900	-	1.060.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	890.400	-	1.060.000	208.500
Summe	2.936.280	651.980	3.831.980	1.273.137
Versorgungsaufwand	243.473	243.473	243.473	248.346
Gesamtvergütung	3.179.753	895.453	4.075.453	1.521.483

<i>in EUR</i>	Peter Kössler			
	Produktion und Logistik			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	560.000	560.000	560.000	560.000
Nebenleistungen	146.103	146.103	146.103	119.050
Summe	706.103	706.103	706.103	679.050
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	795.000	-	1.060.000	265.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.489.300	-	2.120.000	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	598.900	-	1.060.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	890.400	-	1.060.000	208.500
Summe	2.990.403	706.103	3.886.103	1.332.750
Versorgungsaufwand	220.187	220.187	220.187	221.521
Gesamtvergütung	3.210.590	926.290	4.106.290	1.554.271

<i>in EUR</i>	Dr. Bernd Martens			
	Beschaffung und IT			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	560.000	560.000	560.000	560.000
Nebenleistungen	250.675	250.675	250.675	210.847
Summe	810.675	810.675	810.675	770.847
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	795.000	-	1.060.000	980.500
Mehrjährige variable Vergütung	1.489.300	-	2.120.000	1.166.000
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	598.900	-	1.060.000	540.600
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	890.400	-	1.060.000	625.400
Summe	3.094.975	810.675	3.990.675	2.917.347
Versorgungsaufwand	326.237	326.237	326.237	334.546
Gesamtvergütung	3.421.212	1.136.912	4.316.912	3.251.893

<i>in EUR</i>	Hans-Joachim Rothenpieler			
	Technische Entwicklung			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	540.000	540.000	540.000	83.335
Nebenleistungen	90.807	90.807	90.807	9.745
Summe	630.807	630.807	630.807	93.080
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	795.000	-	1.060.000	-
Mehrjährige variable Vergütung	1.489.300	-	2.120.000	-
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	598.900	-	1.060.000	-
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	890.400	-	1.060.000	-
Summe	2.915.107	630.807	3.810.807	93.080
Versorgungsaufwand	220.260	220.260	220.260	69.025
Gesamtvergütung	3.135.367	851.067	4.031.067	162.105

in EUR	Alexander Seitz			
	Finanz, China und Recht			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	560.000	560.000	560.000	560.000
Nebenleistungen	55.119	55.119	55.119	54.601
Summe	615.119	615.119	615.119	614.601
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	795.000	-	1.060.000	265.000
Mehrfährige variable Vergütung	1.489.300	-	2.120.000	388.700
Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum)	598.900	-	1.060.000	180.200
LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)	890.400	-	1.060.000	208.500
Summe	2.899.419	615.119	3.795.119	1.268.301
Versorgungsaufwand	412.376	412.376	412.376	415.113
Gesamtvergütung	3.311.795	1.027.495	4.207.495	1.683.414

in EUR	Hildegard Wortmann			
	Marketing und Vertrieb			
	Eintritt: 1. Juli 2019			
	2019	2019 (Minimum)	2019 (Maximum)	2018
Festvergütung	274.000	274.000	274.000	-
Aufstockungsbetrag auf die Mindestvergütung	120.593	736.000	-	-
Nebenleistungen	51.977	51.977	51.977	-
Summe	446.570	1.061.977	325.977	-
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus)	287.350	-	- ²⁾	-
Mehrfährige variable Vergütung	328.057	-	744.000	-
Langzeitbonus (Performance-Share-Plan 2019-2021)	328.057	-	744.000	-
Summe¹⁾	1.061.977	1.061.977	-	-
Versorgungsaufwand	387.470	387.470	387.470	-
Gesamtvergütung	1.449.447	1.449.447	-	-

1) Für Frau Wortmann wurde eine vertraglich garantierte Mindestvergütung für das Geschäftsjahr 2019, bestehend aus Festvergütung und variabler Vergütung in Höhe von 1.000.000 EUR brutto, exklusive der Nebenleistungen in Höhe von 51.977 EUR und der anteiligen Aufsichtsratsvergütung in Höhe von 10.000 EUR, vereinbart.

2) Der Auszahlungsbetrag des Jahresbonus ist der Höhe nach nicht begrenzt.

/ 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. bzw. 65. Lebensjahres gezahlt bzw. zur Verfügung gestellt.

Das Ruhegehalt ergibt sich aus einem Prozentsatz der für die Bemessung einzelvertraglich vereinbarten monatlichen Grundvergütung. Soweit vertraglich nicht bereits 50 Prozent als Prozentsatz festgelegt sind, steigt der individuelle Prozentsatz ausgehend von einem individuellen Basisprozentsatz mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um einen

festgelegten Prozentsatz und beträgt bis zu 50 Prozent der für die Ermittlung des Ruhegehalts vereinbarten monatlichen Grundvergütung.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2019 für Mitglieder des aktiven Vorstands 50.527 (40.417) Tsd. EUR, der Rückstellung wurden inklusive versicherungsmathematischer Effekte nach IAS 19 und Übertragungen im Berichtsjahr 10.111 (8.612) Tsd. EUR 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 35.962 (31.228) Tsd. EUR, der Rückstellung wurden inklusive Übertragungen handelsrechtlich im Berichtsjahr 4.734 (9.944) Tsd. EUR 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 22.453 (21.440) Tsd. EUR erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 113.390 (100.629) Tsd. EUR bzw. nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 87.745 (83.462) Tsd. EUR.

// PENSIONEN DES VORSTANDS 2019 (IFRS)

in EUR	2019		2018	
	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember
Abraham Schot ¹⁾	0	4.368.888	599.629	4.347.545
Wendelin Göbel	243.473	9.898.148	248.346	8.037.574
Peter Kössler	220.187	8.982.475	221.521	7.532.556
Dr. Bernd Martens	326.237	9.284.973	334.546	7.324.169
Hans-Joachim Rothenpieler	220.260	9.738.869	69.025	7.386.338
Alexander Seitz	412.376	7.394.656	415.113	5.788.540
Hildegard Wortmann (seit 1.7.2019) ²⁾	387.470	859.300	-	-
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	861.169	-
Summe	1.810.003	50.527.309	2.749.349	40.416.722

1) Die Versorgungszusage der AUDI AG gegenüber Herrn Schot wurde zum 31.12.2018 mit Berufung in den Vorstand der Volkswagen AG in Höhe des bis zu diesem Zeitpunkt erdienten Anspruchs unverfallbar gestellt und unterliegt keinen zukünftigen Erhöhungen. Für die Zeit ab dem 1.1.2019 wurde Herrn Abraham Schot von der Volkswagen AG eine beitragsorientierte Versorgungszusage erteilt, für die bei der Volkswagen AG ein nach IFRS ermittelter Versorgungsaufwand für 2019 und ein Barwert zum 31.12.2019 von jeweils 2.222.572 EUR erfasst wurden.

2) Der Versorgungsaufwand im Jahr 2019 wird zeitanteilig angegeben.

// PENSIONEN DES VORSTANDS 2019 (HGB)

in EUR	2019		2018	
	Dienstzeitaufwand	Barwert zum 31. Dezember	Dienstzeitaufwand	Barwert zum 31. Dezember
Abraham Schot ¹⁾	- 659.403	3.079.567	322.855	3.331.889
Wendelin Göbel	- 131.231	6.845.532	58.849	6.081.993
Peter Kössler	- 105.301	6.619.121	22.917	5.969.060
Dr. Bernd Martens	- 57.030	6.219.264	109.457	5.413.389
Hans-Joachim Rothenpieler	665.636	7.420.356	- 19.513	6.002.912
Alexander Seitz	114.273	5.195.856	245.628	4.428.616
Hildegard Wortmann (seit 1.7.2019) ²⁾	291.201	582.402	-	-
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	-	-	- 51.606	-
Summe	118.145	35.962.098	688.587	31.227.859

1) Die Versorgungszusage der AUDI AG gegenüber Herrn Schot wurde zum 31.12.2018 mit Berufung in den Vorstand der Volkswagen AG in Höhe des bis zu diesem Zeitpunkt erdienten Anspruchs unverfallbar gestellt und unterliegt keinen zukünftigen Erhöhungen. Für die Zeit ab dem 1.1.2019 wurde Herrn Schot von der Volkswagen AG eine beitragsorientierte Versorgungszusage erteilt, für die bei der Volkswagen AG ein nach handelsrechtlichen Vorschriften ermittelter Dienstzeitaufwand für 2019 und ein Barwert zum 31.12.2019 von jeweils 1.601.918 EUR erfasst wurden.

2) Der Dienstzeitaufwand im Jahr 2019 wird zeitanteilig angegeben.

/ LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Ansprüche auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

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 bzw. eine Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt.

/ BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Die Bezüge des Aufsichtsrats setzen sich gemäß § 16 der Satzung der AUDI AG aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Diese betragen gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a) HGB 2.219 (1.594) Tsd. EUR. Davon entfallen 252 (290) Tsd. EUR auf fixe und 1.967 (1.304) Tsd. EUR auf variable Vergütungsbestandteile. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile bemisst sich in Abhängigkeit von der für das Geschäftsjahr 2019 zu leistenden Ausgleichszahlung entsprechend der geltenden Satzungsbestimmung.

Die tatsächliche Auszahlung einzelner Teile der Gesamtvergütung, die erst mit endgültiger Festsetzung der Ausgleichszahlung feststeht, erfolgt gemäß § 16 der Satzung im Geschäftsjahr 2020.

in EUR	Fix	Variabel	Gesamt 2019	
Dr.-Ing. Herbert Diess	-	-	-	Vorsitzender ¹⁾ Vertreter der Anteilseigner
Peter Mosch ²⁾	20.500	168.800	189.300	Stellvertretender Vorsitzender ¹⁾ Vertreter der Arbeitnehmer
Mag. Josef Ahorner	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Anteilseigner ³⁾
Rita Beck ²⁾	11.500	84.400	95.900	Vertreter der Arbeitnehmer
Marianne HeiB	11.500	84.400	95.900	Vertreter der Anteilseigner
Johann Horn ²⁾	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Arbeitnehmer ³⁾
Gunnar Kilian	-	-	-	Vertreter der Anteilseigner
Rolf Klotz ²⁾	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Arbeitnehmer ⁴⁾
Dr. Julia Kuhn-Piëch	11.000	84.400	95.400	Vertreter der Anteilseigner
Petra Otte ²⁾ (Mitglied des Prüfungsausschusses seit 22.5.2019)	14.238	110.072	124.310	Vertreter der Arbeitnehmer
Dr. jur. Hans Michel Piëch	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Anteilseigner ¹⁾
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Hans Dieter Pötsch	20.500	168.800	189.300	Vertreter der Anteilseigner ⁵⁾
Dr. jur. Ferdinand Oliver Porsche	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Anteilseigner ⁴⁾
Dr. rer. comm. Wolfgang Porsche	11.500	84.400	95.900	Vertreter der Anteilseigner
Rainer Schirmer ²⁾	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Arbeitnehmer ³⁾
Jörg Schlagbauer ²⁾	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Arbeitnehmer ⁴⁾
Irene Schulz ²⁾ (Mitglied des Prüfungsausschusses bis 22.5.2019)	16.000	126.600	142.600	Vertreter der Arbeitnehmer ¹⁾
Helmut Späth ²⁾	11.500	84.400	95.900	Vertreter der Arbeitnehmer
Stefanie Ulrich	11.500	84.400	95.900	Vertreter der Arbeitnehmer
Hiltrud Dorothea Werner	-	-	-	Vertreter der Anteilseigner ^{4) 6)}
Prof. Dr. rer. pol. Carl H. Hahn	-	-	-	Ehrevorsitzender
Summe	251.738	1.966.872	2.218.610	

1) Mitglied des Präsidiums und des Vermittlungsausschusses

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

3) Mitglied des Ausschusses Diesel

4) Mitglied des Prüfungsausschusses (Audit Committee)

5) Vorsitzender des Prüfungsausschusses (Audit Committee)

6) Vorsitzende des Ausschusses Diesel