

# CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

## CORPORATE GOVERNANCE

### / DEUTSCHER CORPORATE GOVERNANCE KODEX IM JAHR 2018

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat am 24. April 2017 den Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemacht. Vorstand und Aufsichtsrat der AUDI AG haben sich auch im Geschäftsjahr 2018 mit den Empfehlungen und Anregungen des Kodex eingehend auseinandergesetzt und Ableitungen vorgenommen.



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](http://www.audi.com/cgc-declaration).

### / UMSETZUNG DER EMPFEHLUNGEN UND ANREGUNGEN

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 30. November 2017 und wird weiterhin mit Ausnahme der nachfolgend genannten Nummern entsprochen:

- > 4.2.3, Absatz 2, Satz 3 (variable Bestandteile der Vorstandsvergütung, mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll),
- > 5.3.2, Absatz 3, Satz 2 (Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses),
- > 5.3.3 (Nominierungsausschuss),
- > 5.4.1, Absatz 6 (Offenlegungen bei Wahlvorschlägen),
- > 5.4.6, Absatz 2, Satz 2 (erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung).

Der Aufsichtsrat der AUDI AG hält bei der Vorstandsvergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen ist, für sinnvoll. Daher hat er eine Anpassung des Vergütungssystems entsprechend den Empfehlungen des

aktuell gültigen Deutschen Corporate Governance Kodex erstmals für das Geschäftsjahr 2019 beschlossen. Vor diesem Hintergrund wird die Abweichung von der Empfehlung in Nummer 4.2.3, Absatz 2, Satz 3 in Bezug auf die variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung mit Zukunftsbezug für das Geschäftsjahr 2018 erklärt.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll nach der Empfehlung aus der Nummer 5.3.2, Satz 3, unter anderem „unabhängig“ sein. Das Fehlen der empfohlenen Unabhängigkeit könnte sich möglicherweise aus der Mitgliedschaft des Prüfungsausschussvorsitzenden im Aufsichtsrat der Volkswagen AG und im Vorstand der Porsche Automobil Holding SE 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.

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.

Bei den Anregungen des Kodex gilt Folgendes:

Der Aufsichtsrat stimmt zu, dass alle Anregungen mit Ausnahme der Anregung aus der Nummer 4.2.3, Absatz 2, Satz 9 (Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.) erfüllt werden. Der Aufsichtsrat wird eine derartige Vergütungsregel erst in Zukunft verabschieden.

### **/ AKTIENOPTIONSPROGRAMME UND ÄHNLICHE WERTPAPIERORIENTIERTE ANREIZSYSTEME**

Im Geschäftsjahr 2018 bestanden keine Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern bezüglich derartiger Programme oder Anreizsysteme.



Lesen sie mehr zur geplanten **Neugestaltung des Vergütungssystems** sowie dem **Performance-Share-Plan im Anhang** unter Punkt 47.

### **/ ZIELE ZUR BESETZUNG DES AUFSICHTSRATS**

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

- > mindestens 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 Beratung 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, Know-how zu den Produkten,
- > 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**

Die Konzernerkklärung zur Unternehmensführung gemäß § 315d HGB in Verbindung mit § 289f HGB enthält neben der Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG auch Angaben zu Unternehmensführungspraktiken. Darüber hinaus werden die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die eingerichteten Gremien und Angaben zur Geschlechterquote beschrieben. Zusätzlich werden Angaben zum Diversitätskonzept für Vorstand und Aufsichtsrat gemacht.



Lesen Sie online mehr über die **Konzernerklärung zur Unternehmensführung** unter [www.audi.com/corporate-management](http://www.audi.com/corporate-management).

## INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Integrität sowie gesetzes- und regelkonformes Verhalten (Compliance) sind die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und genießen höchste Priorität im Audi Konzern. Sie bilden die Basis für eine gute Reputation, für das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern, für das Wohlergehen der Mitarbeiter sowie für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg, der nicht durch das Risiko hoher finanzieller Schäden aus Bußgeldern, Gewinnabschöpfungen und Schadensersatzverpflichtungen oder strafrechtlicher Verfolgung beeinträchtigt werden soll. Um dies zu vermeiden, bedarf es neben einer auf Integrität basierenden Kultur auch einer wirksamen Compliance im Unternehmen. Hierzu wird im Audi Konzern vorrangig ein präventiver Ansatz verfolgt. Dieser soll Regelverstöße möglichst bereits im Vorfeld ausschließen.

Im Audi Konzern sind die Themen Integrität, Compliance und Risikomanagement bei der AUDI AG in einer eigenen Organisationseinheit gebündelt. Diese wird vom Chief Compliance Officer geleitet und ist direkt dem Vorstand für Finanz, China, Compliance und Integrität unterstellt. Auch die Zusammenarbeit mit dem seit Juni 2017 von den US-Behörden eingesetzten unabhängigen Compliance Monitor/Auditor, Herrn Larry D. Thompson, wird durch diese Organisationseinheit koordiniert. Für einen Zeitraum von drei Jahren wird Herr Thompson die Erfüllung der Bedingungen aus den Vereinbarungen zur Dieselthematik mit den US-Behörden durch Volkswagen und Audi beurteilen und beaufsichtigen. Dazu zählen auch Maßnahmen zur weiteren Stärkung der Compliance und der Berichts- und Kontrollsysteme sowie die Implementierung eines erweiterten Programms für Compliance und ethisches Verhalten. Die Ressourcen für Integrität und Compliance wurden im Berichtsjahr deutlich erweitert, um die zahlreichen Bausteine für ein wirksames Integritäts- und Compliance-Management tief im Unternehmen zu verankern. Dies geschah auch aufgrund der umfassenden inhaltlichen Anforderungen aus den Abkommen in den USA. Dabei wurden im Berichtszeitraum weitere Auflagen und Anforderungen aus den Vergleichsvereinbarungen mit den US-Behörden fristgerecht umgesetzt bzw. erfüllt.

### / INTEGRITÄT UND UNTERNEHMENSKULTUR

Integres Verhalten steht allgemein für ein Handeln, das sich bewusst an gesetzten Werten, Prinzipien und persönlichen Überzeugungen orientiert. 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 die internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätze achten, gilt nach unserem Verständnis als verlässlicher und vertrauenswürdiger Partner.

### Abgrenzung Integrität und Compliance im Audi Konzern

|                   | Integrität  | Compliance   |
|-------------------|---|--|
| <b>Motivation</b> | vorwiegend intrinsische Motivation (aus Überzeugung/Einsicht) | vorwiegend externe Vorgaben (z. B. durch Gesetzgebung) |
| <b>Ziel</b>       | Förderung von moralischem Handeln                             | Verhinderung von rechtswidrigem Verhalten              |
| <b>Ansatz</b>     | 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, für eine auf Vertrauen basierende Unternehmenskultur werben sowie integriertes und werteorientiertes Handeln bei Audi fest verankern. Dazu wurden sechs Themenfelder definiert, die auch innerhalb des Volkswagen Konzerns abgestimmt sind.

## Themenfelder des Audi Integritätsprogramms



Durch regelmäßig wiederkehrende Veranstaltungen sowie dialogorientierte Kommunikationsmaßnahmen wurde im Jahr 2018 die Auseinandersetzung mit dem Thema Integrität bei Audi weiter gestärkt. So fand beispielsweise für alle Führungskräfte der Standorte Ingolstadt und Neckarsulm die verpflichtende Audi Convention zu den Themen Integrität, Kultur und Compliance in Form eines Web-based Trainings sowie einer eintägigen Präsenzveranstaltung statt. Insgesamt nahmen 3.350 Manager, Führungskräfte und Betriebsräte teil. Ziel der Audi Convention war die Sensibilisierung für die ökonomische und soziale Relevanz integren und rechtschaffenen Verhaltens sowie wertorientierter Führung. Um die behandelten Themen weiter ins Unternehmen zu tragen und so alle Mitarbeiter zu sensibilisieren, wurde den Teilnehmern im Nachgang der Veranstaltung ein Starterkit mit verschiedenen Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt. Des Weiteren fanden im Berichtsjahr mehrere Kaminabende zum Thema Integrität statt. Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter diskutierten in diesem Rahmen über das Thema Integrität und dessen Bedeutung für Audi. Ein umfassendes Angebot an Web-based Trainings sowie teilweise verpflichtenden Präsenzveranstaltungen zu den Themen Compliance und Integrität unterstützen dabei die Verbreitung dieser Themen in der Belegschaft.

Darüber hinaus hat die AUDI AG im Geschäftsjahr 2018 ein Pilotprojekt für das Integritäts- und Compliance-Programm

„Together4Integrity“ (T4I) des Volkswagen Konzerns begonnen. Das Programm basiert auf den Prinzipien der Ethics & Compliance Initiative (ECI), eines weltweit anerkannten Standards für ethische Unternehmensgrundsätze. T4I bündelt alle bisherigen Maßnahmen, Projekte und Initiativen rund um Integrität und Compliance. Damit soll den Mitarbeitern eine konkrete Handhabe für integriertes Verhalten gegeben und der Kulturwandel bei Audi vorangetrieben werden.

## / COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM IM AUDI KONZERN

Das Compliance-Managementsystem (CMS) soll sicherstellen, dass sich die Organmitglieder und Mitarbeiter des Audi Konzerns den gesetzlichen sowie internen Regelungen entsprechend verhalten. Es umfasst alle Maßnahmen und Systeme, um die Einhaltung der Compliance im Unternehmen zu koordinieren und sicherzustellen – insbesondere die Durchführung des Compliance-Programms. Neben der AUDI AG stehen auch rund 50 Beteiligungsgesellschaften weltweit im Fokus des CMS, in denen überwiegend lokale Compliance-Officer als Multiplikatoren dienen.

Innerhalb des Audi Konzerns wurden originäre Compliance-Themen definiert, deren Beachtung wesentlich für den Schutz unserer Marken ist. Diese werden dauerhaft verfolgt und durch das jährlich aktualisierte Compliance-Programm ergänzt. Sie spiegeln im Wesentlichen auch die gesetzlichen Grundlagen wider, denen ein Unternehmen entsprechen muss. Für die originären Compliance-Themen bietet Audi bereits verschiedene Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie einzelfallbezogene Beratungsleistungen an. Zudem sind die Anforderungen zu spezifischen Themen in Unternehmensrichtlinien festgehalten, die im Auftrag des Vorstands erlassen wurden und für alle Mitarbeiter verbindlich sind.

Originäre Compliance-Themen bei Audi:

- > Antikorruption/Antifraud
- > Datenschutz
- > Geldwäscheprävention
- > Geschäftspartnerüberprüfung
- > Informationssicherheit
- > Insiderinformationen
- > Kartellrecht
- > Vergabe von Fremdleistungen

Das Compliance-Programm ist ein wichtiges Instrument zur Schaffung einer einheitlichen Basis von Compliance-Aktivitäten im Audi Konzern und wird jährlich durch den Vorstand Finanz, China, Compliance und Integrität freigegeben. Es umfasst neben der kontinuierlichen Bearbeitung der originären Compliance-Themen ausgewählte Schwerpunkte, welche den aktuellen Entwicklungen im Unternehmen und in der Branche Rechnung tragen. Die Aktivitäten im Berichtszeitraum wurden weiterhin insbesondere durch die Vorgaben aus den mit den US-Behörden getroffenen Vergleichsvereinbarungen infolge der Dieselthematik maßgeblich bestimmt.

### **// BEARBEITUNG DER EMPFEHLUNGEN AUS DEM MONITORSHIP**

Mit der Veröffentlichung des ersten Monitor-Berichts und den daraus resultierenden Empfehlungen („Recommendations“) für den Audi Konzern wurde ein Großteil der Ressourcen im Berichtsjahr darauf verwendet, diese fristgerecht abzuarbeiten. Dabei waren zum Beispiel neben der organisatorischen Ausgestaltung und Erweiterung der Compliance-Organisation in der Zentrale und an den Standorten weltweit auch der Ausbau der Schulungsprogramme sowie die Überarbeitung bzw. Ergänzung der Unternehmensregelungen betroffen. So wurde beispielsweise der konkrete Einbezug von Compliance im Rahmen von Merger-&-Acquisitions-Projekten in diesem Zusammenhang ebenfalls neu festgelegt.

### **// WEITERE WESENTLICHE SCHWERPUNKTE**

Zusätzlich zur regelmäßigen Erfassung detaillierter Risikoeinschätzungen zum Thema Compliance im Rahmen des

GRC-Regelprozesses wurde im Berichtsjahr auch das Internal Compliance Risk Assessment (ICRA) bei 52 Gesellschaften im In- und Ausland durchgeführt. Dabei wurde mithilfe eines Fragebogens zu den Risikofeldern Korruption, Geldwäsche und Betrug für Transparenz in der Risikolandschaft der Gesellschaften gesorgt, um im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung des jeweiligen Risikoprofils einleiten zu können.

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. Bestandteile sind zum Beispiel die Durchführung der Geschäftspartnerüberprüfung, die einfache und individuelle Erstellung von Online-Trainings oder auch ein digitales Reporting über die erforderlichen und umgesetzten Compliance-Maßnahmen in den Gesellschaften. Das Audi Compliance Cockpit wurde im Jahr 2018 eingeführt.

Zudem wurde auch die im Jahr 2017 gestartete Überarbeitung der Audi Regelungswelt weitergeführt. Diese hat zum Ziel, die Gesamtheit interner Unternehmensregelungen neu zu strukturieren, zu verschlanken und mit einem hohen Wirkungsgrad zu kommunizieren. Ein wesentlicher Teilaspekt dieses Projekts sind die Volkswagen Konzernrichtlinien, deren Einfluss auf die Regelungshierarchie für das weitere Vorgehen zu berücksichtigen ist.

## **RISIKOMANAGEMENT**

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 gesetzes- und regelkonformes Verhalten sind dabei die Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und genießen höchste Priorität. Für uns stehen ein konstruktiver Dialog und ein 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 langfristigen Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Die Risikoneigung des Audi Konzerns spiegelt sich über die Formulierung ambitionierter Unternehmensziele auf Basis verantwortungsvoller Rendite-Risiko-Betrachtungen wider. 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 haben wir weitere Initiativen zur Stärkung unseres IKS gestartet.

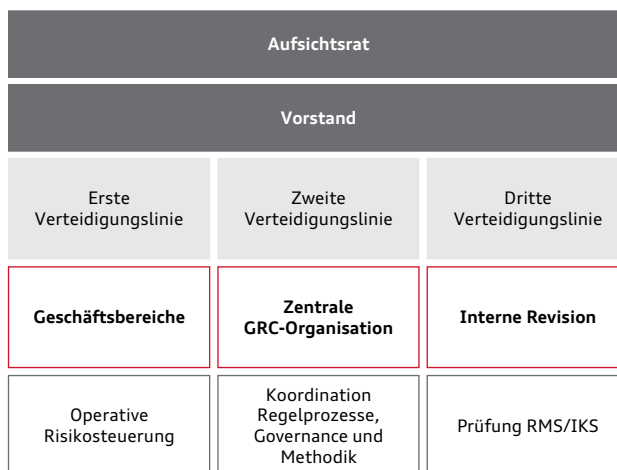
Das Risikomanagementsystem des Audi Konzerns basiert auf dem international anerkannten Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dabei sind Risiken durch die jeweiligen Verantwortlichen zu identifizieren, zu bewerten und angemessen zu steuern. Die Steuerung der Risiken ist darüber hinaus einer Kontrolle zu unterziehen. Eine transparente, sach- und zeitgerechte Kommunikation von den zuständigen übergeordneten internen Unternehmenseinheiten und Konzernfunktionalitäten wird eingefordert. Alle organisatorischen Ebenen des Audi Konzerns sind in das Risikomanagementsystem einbezogen, um neben den betriebswirtschaftlichen auch der Erfüllung 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 wesentlichen 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 / Zentrale 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. Anhand des COSO-Rahmenwerks werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette risiko- adäquate interne Kontrollen definiert und durchgeführt (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 bei den wesentlichen 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. Basierend darauf 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



Für die operative Steuerung der Risiken und deren Kontrolle sind die jeweiligen Risikoeigentümer der 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 Berichterstattung 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. Im Berichtsjahr wurde das Schulungsprogramm deutlich erweitert und mit Pflichtbausteinen und funktionsbezogenen Programmen auf die verschiedenen Zielgruppen ausgerichtet. Bei der AUDI AG wirken hierbei

sogenannte Risiko-Compliance-Koordinatoren 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.



*Ausführliche Erläuterungen zum konzernweiten Risikomanagementsystem und detaillierte Informationen zum rechnungslegungsbezogenen Internen Kontrollsystem finden Sie im **Audi Geschäftsbericht 2018** auf den Seiten 140 ff.*

## KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Transparenz und ein offener Dialog sind die wesentlichen Grundlagen unserer Finanz- und 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](http://www.audi.com/investor-relations). Wichtige Veröffentlichungstermine sowie den Termin der Hauptversammlung der AUDI AG geben wir mit unserem Finanzkalender bekannt. Auf unserer Homepage unter [www.audi.com/financial-calendar](http://www.audi.com/financial-calendar) ist der jederzeitige Abruf möglich.

Die Aktionärsstruktur der AUDI AG und weitere Informationen zur Audi Aktie sind unter [www.audi.com/shares](http://www.audi.com/shares) dauerhaft zugänglich.

Im Rahmen der Audi Investor-Relations-Aktivitäten haben wir auch im Geschäftsjahr 2018 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.

Die Audi Hauptversammlung ermöglicht den direkten Kontakt und Informationsaustausch mit unseren privaten und institutionellen Aktionären. Auf unserer Homepage unter [www.audi.com/annual-general-meeting](http://www.audi.com/annual-general-meeting) veröffentlichen wir Informationen rund um die Audi Hauptversammlung. So sind hier die Einberufung und die Tagesordnung sowie eingegangene Gegenanträge einsehbar. Um ihre Stimme auf der Hauptversammlung abzugeben, haben angemeldete Aktionäre die Wahl, entweder selbst vom Stimmrecht Gebrauch zu machen, einen Dritten hierfür zu bevollmächtigen oder einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zu beauftragen. Für die Erteilung von Vollmachten bzw. deren Widerruf oder die Änderung von Weisungen bieten wir unter [www.audi.com/annual-general-meeting](http://www.audi.com/annual-general-meeting) ein internetbasiertes System an, in welchem die Ausübung dieser Rechte auch online möglich ist. Auf dieser Seite können angemeldete Aktionäre zudem die Liveübertragung der Hauptversammlung bis zum Ende der Generaldebatte verfolgen. Auch die Reden der Vorstände und die Abstimmergebnisse der jeweiligen Hauptversammlungen sind hier einsehbar.

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](http://www.audi.com/ad-hoc) veröffentlicht.

Mitteilungen über Geschäfte von Führungspersonen nach Art. 19 MMVO können unter der Rubrik „Kapitalmarktcompliance & Corporate Governance“, Menüpunkt „Corporate Governance“ abgerufen werden. Unter „Kapitalmarktcompliance & 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 Sie am Ende dieses Berichts.

Die veröffentlichten Mitteilungen und Informationen sind überwiegend auch in englischer Sprache verfügbar.



Weitere Informationen finden Sie unter  
[www.audi.com/investor-relations](http://www.audi.com/investor-relations).

## VERGÜTUNGSBERICHT

### **/ VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR AUFSICHTSRAT UND VORSTAND**

Der Vergütungsbericht enthält 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) Satz 5 ff. HGB und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Darüber hinaus erläutern wir die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und des Aufsichtsrats.

### **GRUNDSÄTZE UND WEITERENTWICKLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

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

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde durch die 121. Ordentliche Hauptversammlung am 20. Mai 2010 mit 99,70 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

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.

### **// BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

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 Nebenleistungen zusammen. Die Festvergütung enthält neben der Grundvergütung in unterschiedlichem Umfang auch die Vergütung für die Übernahme von Mandaten bei Audi Konzern-, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften. 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 Grundvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

### **/// VARIABLE VERGÜTUNG**

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

Die in der Tabelle „Vorstandsvergütung 2018 gemäß HGB“ ausgewiesenen Werte entsprechen den im Jahresabschluss 2018 als Aufwand erfassten Werten.

Die in den Tabellen „Vorstandsvergütungen (Zufluss) gemäß DCGK“ ausgewiesenen Werte entsprechen den Auszahlungsbeträgen im jeweiligen Geschäftsjahr.

Die in den Tabellen „Vorstandsvergütung (Gewährte Zuwendungen) gemäß DCGK“ ausgewiesenen Werte basieren auf einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario.

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

### **//// BONUS**

Der Bonus (Sondervergütung) honoriert eine positive Geschäftsentwicklung des Audi Konzerns. Grundsätzlich orientiert sich die Höhe des Bonus im Wesentlichen an den erzielten Ergebnissen, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Als Bemessungsgrundlage dient der Zweijahresdurchschnitt des Operativen Ergebnisses. Die Systematik wird regelmäßig vom Aufsichtsrat hinsichtlich der Möglichkeit notwendiger Anpassungen überprüft.

### **//// LONG TERM INCENTIVE (LTI)**

Maßgeblich für die Höhe des LTI ist für Audi das Erreichen der strategischen Ziele des Volkswagen Konzerns. Die relevanten Zielfelder für das Vergütungsjahr 2018 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 „Auslieferung an Kunden“ und „Marktanteil“. Der Renditeindex ergibt sich aus der Entwicklung der Umsatzrendite und der Dividende der Stammaktie.

Die ermittelten Indizes zur Kundenzufriedenheit, zum Bereich Mitarbeiter und zur Absatzsituation werden addiert und das Ergebnis anschließend mit dem Renditeindex multipliziert. Diese Methodik stellt sicher, dass der LTI nur dann ausgezahlt wird, wenn der Konzern auch finanziell erfolgreich ist. 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**

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.

Zudem besteht für Verträge mit Mitgliedern des Vorstands Anspruch auf 60 Prozent Witwenrente bzw. 15 Prozent Waisengeld für eine Halbwaise und 30 Prozent für eine Vollwaise bezogen auf das Ruhegehalt.

**/// AUSBLICK**

Der Aufsichtsrat der AUDI AG hält bei der Vorstandsvergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen ist, für sinnvoll. Daher hat er eine Anpassung des Vergütungssystems entsprechend den Empfehlungen des aktuell gültigen DCGK beschlossen, das im Jahr 2019 umgesetzt werden soll.

**/ VORSTANDSVERGÜTUNG 2018 GEMÄSS HGB**

| in EUR  | 2018                         |  |                   | 2017              |
|---|------------------------------|--|-------------------|-------------------|
|   | Erfolgsunabhängige Vergütung | Erfolgsabhängige Vergütung <sup>1)2)</sup> | Gesamtbezüge      | Gesamtbezüge      |
| Abraham Schot   | 1.206.615                    | 1.849.700                                  | 3.056.315         | 886.835           |
| Rupert Stadler (bis 2.10.2018) <sup>3)</sup>          | 372.822                      | 892.792                                    | 1.265.614         | 2.765.000         |
| Wendelin Göbel  | 606.104                      | 1.849.700                                  | 2.455.804         | 892.226           |
| Peter Kössler   | 665.717                      | 1.849.700                                  | 2.515.417         | 890.726           |
| Dr. Bernd Martens                                     | 770.847                      | 1.849.700                                  | 2.620.547         | 2.533.820         |
| Dr.-Ing. Peter Mertens (bis 31.10.2018) <sup>4)</sup> | 520.685                      | 1.541.417                                  | 2.062.102         | 7.807.686         |
| Hans-Joachim Rothenpieler (seit 1.11.2018)            | 89.745                       | 261.750                                    | 351.495           | -                 |
| Alexander Seitz                                       | 601.268                      | 1.849.700                                  | 2.450.968         | 1.205.759         |
| Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands    | -                            | -  | -                 | 7.409.333         |
| <b>Summe</b>  | <b>4.833.803</b>             | <b>11.944.459</b>                          | <b>16.778.262</b> | <b>24.391.385</b> |

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

2) Zudem ergibt sich im Jahr 2018 aufgrund von Rückstellungsunter- / -überdeckungen ein Aufwand von insgesamt 1.236.000 EUR (Rückstellungsunterdeckungen bei Rupert Stadler von 1.066.000 EUR, Dr. Bernd Martens von 226.500 EUR, Dr.-Ing. Peter Mertens von 104.700 EUR; Rückstellungsüberdeckungen bei Wendelin Göbel, Peter Kössler, Abraham Schot, Alexander Seitz je 40.300 EUR).

3) Die Vergütung von Herrn Rupert Stadler wird aufgrund seiner Tätigkeit als Konzernvorstand der Volkswagen AG nach der VW-Konzernsystematik ermittelt und anteilig an die AUDI AG weiterberechnet. Dadurch können sich zeitliche und sachliche Abweichungen ergeben.

4) Zur Kompensation von verloren gegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels erhielt Herr Dr.-Ing. Peter Mertens im Vorjahr 6,0 Mio. EUR.

## / VORSTANDSVERGÜTUNGEN (ZUFLUSS) GEMÄSS DCGK

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

| in EUR  | Abraham Schot                            |                |
|---|--|----------------|
|   | Vorsitzender des Vorstands <sup>1)</sup> |                |
|   | 2018                                     | 2017           |
| Festvergütung                                       | 1.146.667                                | 180.000        |
| Nebenleistungen                                     | 59.948                                   | 12.835         |
| <b>Summe</b>  | <b>1.206.615</b>                         | <b>192.835</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                                  | -              |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 388.700                                  | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                                  | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                                  | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.860.315</b>                         | <b>192.835</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 599.629                                  | 85.314         |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>2.459.944</b>                         | <b>278.149</b> |

1) bis 18.6.2018 Vorstand Marketing und Vertrieb; vom 19.6.2018 bis 31.12.2018 Vorstand Marketing und Vertrieb und komm. Vorsitzender des Vorstands; seit 1.1.2019 Vorsitzender des Vorstands und komm. Vorstand Marketing und Vertrieb

| in EUR  | Rupert Stadler <sup>1)</sup>             |                  |
|---|--|------------------|
|   | Vorsitzender des Vorstands <sup>2)</sup> |                  |
|   | Austritt: 2. Oktober 2018                |                  |
|   | 2018                                     | 2017             |
| Festvergütung <sup>3)</sup>                         | 372.822                                  | 810.000          |
| Nebenleistungen                                     | -  | -                |
| <b>Summe</b>  | <b>372.822</b>                           | <b>810.000</b>   |
| Einjährige variable Vergütung                       | 1.296.784                                | 974.431          |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 1.724.216                                | 1.203.069        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 869.354                                  | 560.706          |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 854.862                                  | 642.363          |
| <b>Summe</b>  | <b>3.393.822</b>                         | <b>2.987.500</b> |
| Versorgungsaufwand <sup>4)</sup>                    | -  | -                |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>3.393.822</b>                         | <b>2.987.500</b> |

1) Die Vergütung von Herrn Rupert Stadler wird aufgrund seiner Tätigkeit als Konzernvorstand der Volkswagen AG nach der VW-Konzernsystematik ermittelt und anteilig an die AUDI AG weiterberechnet. Dadurch können sich zeitliche und sachliche Abweichungen ergeben.

2) ruhend vom 19.6.2018 bis 2.10.2018

3) Im Geschäftsjahr 2018 wurde die Festvergütung bis zum 18.6.2018 ausbezahlt.

4) Die Versorgungszusage gegenüber Herrn Rupert Stadler ist von der Volkswagen AG erteilt.

| <i>in EUR</i>                                       | Wendelin Göbel            |                |
|---|---------------------------|----------------|
|   | Personal und Organisation |                |
|   | 2018                      | 2017           |
| Festvergütung                                       | 546.667                   | 180.000        |
| Nebenleistungen                                     | 59.437                    | 18.226         |
| <b>Summe</b>  | <b>606.104</b>            | <b>198.226</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                   | -              |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 388.700                   | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                   | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                   | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.259.804</b>          | <b>198.226</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 248.346                   | 162.954        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.508.150</b>          | <b>361.180</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Peter Kössler           |                |
|---|-------------------------|----------------|
|   | Produktion und Logistik |                |
|   | 2018                    | 2017           |
| Festvergütung                                       | 546.667                 | 180.000        |
| Nebenleistungen                                     | 119.050                 | 16.726         |
| <b>Summe</b>  | <b>665.717</b>          | <b>196.726</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                 | -              |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 388.700                 | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                 | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                 | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.319.417</b>        | <b>196.726</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 221.521                 | 96.721         |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.540.938</b>        | <b>293.447</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Dr. Bernd Martens  |                  |
|---|--------------------|------------------|
|   | Beschaffung und IT |                  |
|   | 2018               | 2017             |
| Festvergütung                                       | 560.000            | 560.000          |
| Nebenleistungen                                     | 210.847            | 53.820           |
| <b>Summe</b>  | <b>770.847</b>     | <b>613.820</b>   |
| Einjährige variable Vergütung                       | 980.500            | 980.000          |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 1.166.000          | 1.171.300        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 540.600            | 545.900          |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 625.400            | 625.400          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.917.347</b>   | <b>2.765.120</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 334.546            | 353.368          |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>3.251.893</b>   | <b>3.118.488</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Dr.-Ing. Peter Mertens     |                  |
|---|----------------------------|------------------|
|   | Technische Entwicklung     |                  |
|   | Austritt: 31. Oktober 2018 |                  |
|   | 2018                       | 2017             |
| Festvergütung <sup>1)</sup>                         | 463.334                    | 6.360.000        |
| Nebenleistungen                                     | 57.351                     | 58.686           |
| <b>Summe</b>  | <b>520.685</b>             | <b>6.418.686</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 618.300                    | -                |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | 875.400                    | -                |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 458.400                    | -                |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 417.000                    | -                |
| <b>Summe</b>  | <b>2.014.385</b>           | <b>6.418.686</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 861.169                    | 928.370          |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>2.875.554</b>           | <b>7.347.056</b> |

1) Zur Kompensation von verloren gegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels erhielt Herr Dr.-Ing. Peter Mertens im Vorjahr 6,0 Mio. EUR.

| <i>in EUR</i>                                       | Hans-Joachim Rothenpieler  |          |
|---|----------------------------|----------|
|   | Technische Entwicklung     |          |
|   | Eintritt: 1. November 2018 |          |
|   | 2018                       | 2017     |
| Festvergütung                                       | 80.000                     | -        |
| Nebenleistungen                                     | 9.745                      | -        |
| <b>Summe</b>  | <b>89.745</b>              | <b>-</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | -                          | -        |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | -                          | -        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | -                          | -        |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | -                          | -        |
| <b>Summe</b>  | <b>89.745</b>              | <b>-</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 69.025                     | -        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>158.770</b>             | <b>-</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Alexander Seitz                          |                |
|---|--|----------------|
|   | Finanz, China, Compliance und Integrität |                |
|   | 2018                                     | 2017           |
| Festvergütung                                       | 546.667                                  | 180.000        |
| Nebenleistungen                                     | 54.601                                   | 331.759        |
| <b>Summe</b>  | <b>601.268</b>                           | <b>511.759</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                                  | -              |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | 388.700                                  | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                                  | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                                  | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.254.968</b>                         | <b>511.759</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 415.113                                  | 156.668        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.670.081</b>                         | <b>668.427</b> |

## / VORSTANDSVERGÜTUNG (GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN) GEMÄSS DCGK

Die hier als gewährte Zuwendungen ausgewiesenen Werte der variablen Vergütung basieren auf einem mittleren Wahrscheinlichkeitsszenario.

| in EUR  | Abraham Schot                            |                  |                  |                |
|---|--|------------------|------------------|----------------|
|   | Vorsitzender des Vorstands <sup>1)</sup> |                  |                  |                |
|   | 2018                                     | 2018 (Minimum)   | 2018 (Maximum)   | 2017           |
| Festvergütung                                       | 1.160.000                                | 1.160.000        | 1.160.000        | 186.667        |
| Nebenleistungen                                     | 59.948                                   | 59.948           | 59.948           | 12.835         |
| <b>Summe</b>  | <b>1.219.948</b>                         | <b>1.219.948</b> | <b>1.219.948</b> | <b>199.502</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 388.700                                  | -                | 2.120.000        | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.873.648</b>                         | <b>1.219.948</b> | <b>4.399.948</b> | <b>199.502</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 599.629                                  | 599.629          | 599.629          | 85.314         |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>2.473.277</b>                         | <b>1.819.577</b> | <b>4.999.577</b> | <b>284.816</b> |

1) bis 18.6.2018 Vorstand Marketing und Vertrieb; vom 19.6.2018 bis 31.12.2018 Vorstand Marketing und Vertrieb und komm. Vorsitzender des Vorstands; seit 1.1.2019 Vorsitzender des Vorstands und komm. Vorstand Marketing und Vertrieb

| in EUR  | Rupert Stadler <sup>1)</sup>             |                |                  |                  |
|---|--|----------------|------------------|------------------|
|   | Vorsitzender des Vorstands <sup>2)</sup> |                |                  |                  |
|   | Austritt: 2. Oktober 2018                |                |                  |                  |
|   | 2018                                     | 2018 (Minimum) | 2018 (Maximum)   | 2017             |
| Festvergütung <sup>3)</sup>                         | 372.822                                  | 372.822        | 372.822          | 810.000          |
| Nebenleistungen                                     | -  | -              | -                | -                |
| <b>Summe</b>  | <b>372.822</b>                           | <b>372.822</b> | <b>372.822</b>   | <b>810.000</b>   |
| Einjährige variable Vergütung                       | 974.431                                  | -              | 1.590.000        | 883.315          |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 1.203.069                                | -              | 3.180.000        | 1.374.045        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 560.706                                  | -              | 1.590.000        | 637.950          |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 642.363                                  | -              | 1.590.000        | 736.095          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.550.322</b>                         | <b>372.822</b> | <b>5.142.822</b> | <b>3.067.360</b> |
| Versorgungsaufwand <sup>4)</sup>                    | -  | -              | -                | -                |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>2.550.322</b>                         | <b>372.822</b> | <b>5.142.822</b> | <b>3.067.360</b> |

1) Die Vergütung von Herrn Rupert Stadler wird aufgrund seiner Tätigkeit als Konzernvorstand der Volkswagen AG nach der VW-Konzernsystematik ermittelt und anteilig an die AUDI AG weiterberechnet. Dadurch können sich zeitliche und sachliche Abweichungen ergeben.

2) ruhend vom 19.6.2018 bis 2.10.2018

3) Im Geschäftsjahr 2018 wurde die Festvergütung bis zum 18.6.2018 ausbezahlt.

4) Die Versorgungszusage gegenüber Herrn Rupert Stadler ist von der Volkswagen AG erteilt.

| in EUR  | Wendelin Göbel            |                |                  |                |
|---|---------------------------|----------------|------------------|----------------|
|   | Personal und Organisation |                |                  |                |
|   | 2018                      | 2018 (Minimum) | 2018 (Maximum)   | 2017           |
| Festvergütung                                       | 560.000                   | 560.000        | 560.000          | 186.667        |
| Nebenleistungen                                     | 59.437                    | 59.437         | 59.437           | 18.226         |
| <b>Summe</b>  | <b>619.437</b>            | <b>619.437</b> | <b>619.437</b>   | <b>204.893</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                   | -              | 1.060.000        | -              |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | 388.700                   | -              | 2.120.000        | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                   | -              | 1.060.000        | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                   | -              | 1.060.000        | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.273.137</b>          | <b>619.437</b> | <b>3.799.437</b> | <b>204.893</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 248.346                   | 248.346        | 248.346          | 162.954        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.521.483</b>          | <b>867.783</b> | <b>4.047.783</b> | <b>367.847</b> |

| in EUR  | Peter Kössler           |                |                  |                |
|---|-------------------------|----------------|------------------|----------------|
|   | Produktion und Logistik |                |                  |                |
|   | 2018                    | 2018 (Minimum) | 2018 (Maximum)   | 2017           |
| Festvergütung                                       | 560.000                 | 560.000        | 560.000          | 186.667        |
| Nebenleistungen                                     | 119.050                 | 119.050        | 119.050          | 16.726         |
| <b>Summe</b>  | <b>679.050</b>          | <b>679.050</b> | <b>679.050</b>   | <b>203.393</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                 | -              | 1.060.000        | -              |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | 388.700                 | -              | 2.120.000        | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                 | -              | 1.060.000        | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                 | -              | 1.060.000        | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.332.750</b>        | <b>679.050</b> | <b>3.859.050</b> | <b>203.393</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 221.521                 | 221.521        | 221.521          | 96.721         |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.554.271</b>        | <b>900.571</b> | <b>4.080.571</b> | <b>300.114</b> |

| in EUR  | Dr. Bernd Martens  |                  |                  |                  |
|---|--------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | Beschaffung und IT |                  |                  |                  |
|   | 2018               | 2018 (Minimum)   | 2018 (Maximum)   | 2017             |
| Festvergütung                                       | 560.000            | 560.000          | 560.000          | 560.000          |
| Nebenleistungen                                     | 210.847            | 210.847          | 210.847          | 53.820           |
| <b>Summe</b>  | <b>770.847</b>     | <b>770.847</b>   | <b>770.847</b>   | <b>613.820</b>   |
| Einjährige variable Vergütung                       | 980.500            | -                | 1.060.000        | 980.000          |
| Mehrfährige variable Vergütung                      | 1.166.000          | -                | 2.120.000        | 1.171.300        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 540.600            | -                | 1.060.000        | 545.900          |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 625.400            | -                | 1.060.000        | 625.400          |
| <b>Summe</b>  | <b>2.917.347</b>   | <b>770.847</b>   | <b>3.950.847</b> | <b>2.765.120</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 334.546            | 334.546          | 334.546          | 353.368          |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>3.251.893</b>   | <b>1.105.393</b> | <b>4.285.393</b> | <b>3.118.488</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Dr.-Ing. Peter Mertens     |                  |                  |                  |
|---|----------------------------|------------------|------------------|------------------|
|   | Technische Entwicklung     |                  |                  |                  |
|   | Austritt: 31. Oktober 2018 |                  |                  |                  |
|   | 2018                       | 2018 (Minimum)   | 2018 (Maximum)   | 2017             |
| Festvergütung <sup>1)</sup>                         | 466.667                    | 466.667          | 466.667          | 6.373.334        |
| Nebenleistungen                                     | 57.351                     | 57.351           | 57.351           | 58.686           |
| <b>Summe</b>  | <b>524.018</b>             | <b>524.018</b>   | <b>524.018</b>   | <b>6.432.020</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 618.300                    | -                | 883.334          | -                |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 875.400                    | -                | 1.766.668        | -                |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 458.400                    | -                | 883.334          | -                |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 417.000                    | -                | 883.334          | -                |
| <b>Summe <sup>2)</sup></b>                          | <b>2.017.718</b>           | <b>524.018</b>   | <b>3.174.020</b> | <b>6.432.020</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 861.169                    | 861.169          | 861.169          | 928.370          |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>2.878.887</b>           | <b>1.385.187</b> | <b>4.035.189</b> | <b>7.360.390</b> |

1) Zur Kompensation von verloren gegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels erhielt Herr Dr.-Ing. Peter Mertens im Vorjahr 6,0 Mio. EUR.

2) beinhaltet im Vorjahr einen Aufstockungsbetrag auf Mindestvergütung in Höhe von 1,87 Mio. EUR

| <i>in EUR</i>                                       | Hans-Joachim Rothenpieler  |                |                |          |
|---|----------------------------|----------------|----------------|----------|
|   | Technische Entwicklung     |                |                |          |
|   | Eintritt: 1. November 2018 |                |                |          |
|   | 2018                       | 2018 (Minimum) | 2018 (Maximum) | 2017     |
| Festvergütung                                       | 83.335                     | 83.335         | 83.335         | -        |
| Nebenleistungen                                     | 9.745                      | 9.745          | 9.745          | -        |
| <b>Summe</b>  | <b>93.080</b>              | <b>93.080</b>  | <b>93.080</b>  | <b>-</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | -                          | -              | 150.000        | -        |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | -                          | -              | 300.000        | -        |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | -                          | -              | 150.000        | -        |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | -                          | -              | 150.000        | -        |
| <b>Summe</b>  | <b>93.080</b>              | <b>93.080</b>  | <b>543.080</b> | <b>-</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 69.025                     | 69.025         | 69.025         | -        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>162.105</b>             | <b>162.105</b> | <b>612.105</b> | <b>-</b> |

| <i>in EUR</i>                                       | Alexander Seitz                          |                  |                  |                |
|---|--|------------------|------------------|----------------|
|   | Finanz, China, Compliance und Integrität |                  |                  |                |
|   | 2018                                     | 2018 (Minimum)   | 2018 (Maximum)   | 2017           |
|   | Festvergütung                            | 560.000          | 560.000          | 560.000        |
| Nebenleistungen                                     | 54.601                                   | 54.601           | 54.601           | 331.759        |
| <b>Summe</b>  | <b>614.601</b>                           | <b>614.601</b>   | <b>614.601</b>   | <b>518.426</b> |
| Einjährige variable Vergütung                       | 265.000                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| Mehrjährige variable Vergütung                      | 388.700                                  | -                | 2.120.000        | -              |
| Sondervergütung (zweijähriger Betrachtungszeitraum) | 180.200                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| LTI (vierjähriger Betrachtungszeitraum)             | 208.500                                  | -                | 1.060.000        | -              |
| <b>Summe</b>  | <b>1.268.301</b>                         | <b>614.601</b>   | <b>3.794.601</b> | <b>518.426</b> |
| Versorgungsaufwand                                  | 415.113                                  | 415.113          | 415.113          | 156.668        |
| <b>Gesamtvergütung</b>                              | <b>1.683.414</b>                         | <b>1.029.714</b> | <b>4.209.714</b> | <b>675.094</b> |



**// LEISTUNGEN BEI REGULÄRER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT**

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit ein Ruhegehalt einschließlich einer Hinterbliebenenversorgung und für die Dauer des Bezugs des Ruhegehalts die Nutzung von Dienstwagen zugesagt. Die zugesagten Leistungen werden mit Vollendung des 63. Lebensjahres gezahlt bzw. zur Verfügung gestellt. Bei Verträgen ab Oktober 2015 gilt grundsätzlich die Altersgrenze von 65 Jahren.

Das Ruhegehalt ergibt sich aus einem Prozentsatz der Grundvergütung. Der individuelle Prozentsatz steigt mit jedem Jahr der Unternehmenszugehörigkeit um einen festgelegten Prozentsatz und beträgt bis zu 50 Prozent der zur Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbarten monatlichen Grundvergütung.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2018 für Mitglieder des aktiven Vorstands 40.417 (32.951) Tsd. EUR, der Rückstellung wurden inklusive versicherungsmathematischer Effekte nach IAS 19 und Übertragungen im Berichtsjahr 8.612 (23.040) 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 31.228 (22.080) Tsd. EUR, der Rückstellung wurden inklusive Übertragungen handelsrechtlich im Berichtsjahr 9.944 (16.259) 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 21.440 (10.914) Tsd. EUR erhalten. Für diesen Personenkreis bestanden Verpflichtungen für Pensionen bewertet nach IAS 19 in Höhe von 100.629 (99.642) Tsd. EUR bzw. nach handelsrechtlichen Vorschriften in Höhe von 83.462 (75.551) Tsd. EUR.

**// PENSIONEN DES VORSTANDS 2018 (IFRS)**

| in EUR   | 2018               |                          | 2017               |                          |
|--|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
|  | Versorgungsaufwand | Barwert zum 31. Dezember | Versorgungsaufwand | Barwert zum 31. Dezember |
| Abraham Schot  | 599.629            | 4.347.545                | 85.314             | 3.859.969                |
| Rupert Stadler (bis 2.10.2018) <sup>1)</sup>             | -                  | -                        | -                  | -                        |
| Wendelin Göbel   | 248.346            | 8.037.574                | 162.954            | 7.933.714                |
| Peter Kössler  | 221.521            | 7.532.556                | 96.721             | 7.448.299                |
| Dr. Bernd Martens  | 334.546            | 7.324.169                | 353.368            | 7.154.405                |
| Dr.-Ing. Peter Mertens (bis 31.10.2018) <sup>2)</sup>    | 861.169            | -                        | 928.370            | 1.146.784                |
| Hans-Joachim Rothenpieler (seit 1.11.2018) <sup>2)</sup> | 69.025             | 7.386.338                | -                  | -                        |
| Alexander Seitz  | 415.113            | 5.788.540                | 156.668            | 5.407.965                |
| Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands       | -                  | -                        | 817.768            | -                        |
| <b>Summe</b>   | <b>2.749.349</b>   | <b>40.416.722</b>        | <b>2.601.163</b>   | <b>32.951.136</b>        |

1) Die Versorgungszusage gegenüber Herrn Rupert Stadler ist von der Volkswagen AG erteilt.  
 2) Der Versorgungsaufwand im Jahr 2018 wird zeitanteilig angegeben.

**// PENSIONEN DES VORSTANDS 2018 (HGB)**

| in EUR   | 2018                   |                             | 2017                   |                             |
|--|------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|
|  | Dienstzeit-<br>aufwand | Barwert zum<br>31. Dezember | Dienstzeit-<br>aufwand | Barwert zum<br>31. Dezember |
| Abraham Schot  | 322.855                | 3.331.889                   | 792.714                | 2.599.681                   |
| Rupert Stadler (bis 2.10.2018) <sup>1)</sup>             | -                      | -                           | -                      | -                           |
| Wendelin Göbel   | 58.849                 | 6.081.993                   | -816.915               | 5.233.316                   |
| Peter Kössler  | 22.917                 | 5.969.060                   | 1.034.706              | 5.260.022                   |
| Dr. Bernd Martens  | 109.457                | 5.413.389                   | 13.611                 | 4.561.203                   |
| Dr.-Ing. Peter Mertens (bis 31.10.2018) <sup>2)</sup>    | -51.606                | -                           | 530.946                | 796.419                     |
| Hans-Joachim Rothenpieler (seit 1.11.2018) <sup>2)</sup> | -19.513                | 6.002.912                   | -                      | -                           |
| Alexander Seitz  | 245.628                | 4.428.616                   | 150.821                | 3.629.830                   |
| Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands       | -                      | -                           | -563.373               | -                           |
| <b>Summe</b>   | <b>688.587</b>         | <b>31.227.859</b>           | <b>1.142.510</b>       | <b>22.080.471</b>           |

1) Die Versorgungszusage gegenüber Herrn Rupert Stadler ist von der Volkswagen AG erteilt.

2) Der Dienstzeitaufwand im Jahr 2018 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.

Ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen wurden 11.233 (24.262) Tsd. EUR zugesagt. Darin enthalten sind die Beträge, die den Herren Rupert Stadler und Dr.-Ing. Peter Mertens im Zusammenhang mit ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand zugesagt wurden.

Herrn Rupert Stadler wurde eine Vergütung zugesagt, die sich in eine erfolgsunabhängige Komponente in Höhe von 3.228 Tsd. EUR und eine erfolgsabhängige Komponente in Höhe von 3.692 Tsd. EUR aufteilen lässt. Die Zahlung der vorgenannten Beträge an Herrn Stadler ist an den Verlauf und den Ausgang des Strafverfahrens geknüpft. Für die zugesagten Beträge haften die Volkswagen AG und die AUDI AG im Wesentlichen gesamtschuldnerisch.

Herrn Dr.-Ing. Peter Mertens wurde eine erfolgsunabhängige Vergütung in Höhe von 2.673 Tsd. EUR und eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 1.640 Tsd. EUR für den Zeitraum vom 1.11.2018 bis 31.10.2019 gewährt.

**/ 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 1.594 (1.207) Tsd. EUR. Davon entfallen 290 (237) Tsd. EUR auf fixe und 1.304 (970) Tsd. EUR auf variable Vergütungsbestandteile. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile bemisst sich in Abhängigkeit von der

für das Geschäftsjahr 2018 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 2019.

| in EUR  | Fix            | Variabel         | Gesamt 2018      |   |
|---|----------------|------------------|------------------|---|
| Dr.-Ing. Herbert Diess<br>(seit 7.5.2018)   | -              | -                | -                | Vorsitzender (seit 8.5.2018) <sup>1)</sup><br>Vertreter der Anteilseigner                     |
| Matthias Müller<br>(ausgeschieden mit Wirkung vom 13.4.2018)                                  | -              | -                | -                | Vorsitzender <sup>1)</sup><br>Vertreter der Anteilseigner                                     |
| Peter Mosch <sup>2)</sup>   | 21.900         | 105.689          | 127.589          | Stellvertretender Vorsitzender <sup>1)</sup><br>(seit 9.5.2018)<br>Vertreter der Arbeitnehmer |
| Berthold Huber <sup>2) 3)</sup>   | 7.450          | 41.567           | 49.017           | Stellvertretender Vorsitzender <sup>1) 3)</sup><br>Vertreter der Arbeitnehmer                 |
| Mag. Josef Ahorner  | 16.900         | 76.689           | 93.589           | Vertreter der Anteilseigner <sup>4)</sup>   |
| Senator h. c. Helmut Aurenz <sup>3)</sup>   | 4.225          | 20.783           | 25.008           | Vertreter der Anteilseigner   |
| Rita Beck <sup>2)</sup>   | 14.500         | 58.000           | 72.500           | Vertreter der Arbeitnehmer  |
| Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier Garcia Sanz<br>(ausgeschieden mit Wirkung vom 12.4.2018) | -              | -                | -                | Vertreter der Anteilseigner   |
| Marianne Heiß<br>(seit 7.5.2018)  | 10.350         | 37.700           | 48.050           | Vertreter der Anteilseigner   |
| Johann Horn <sup>2)</sup>   | 16.400         | 76.689           | 93.089           | Vertreter der Arbeitnehmer <sup>4)</sup>  |
| Gunnar Kilian<br>(seit 9.5.2018)  | -              | -                | -                | Vertreter der Anteilseigner   |
| Rolf Klotz <sup>2)</sup>  | 17.500         | 87.000           | 104.500          | Vertreter der Arbeitnehmer <sup>5)</sup>  |
| Dr. Julia Kuhn-Piëch  | 13.500         | 58.000           | 71.500           | Vertreter der Anteilseigner   |
| Petra Otte <sup>2)</sup><br>(seit 9.5.2018)   | 9.800          | 37.378           | 47.178           | Vertreter der Arbeitnehmer  |
| Dr. jur. Hans Michel Piëch  | 19.000         | 87.000           | 106.000          | Vertreter der Anteilseigner <sup>1)</sup>   |
| Dipl.-Wirtsch.-Ing. Hans Dieter Pötsch  | 23.500         | 116.000          | 139.500          | Vertreter der Anteilseigner <sup>6)</sup>   |
| Dr. jur. Ferdinand Oliver Porsche   | 18.500         | 87.000           | 105.500          | Vertreter der Anteilseigner <sup>5)</sup>   |
| Dr. rer. comm. Wolfgang Porsche   | 13.500         | 58.000           | 71.500           | Vertreter der Anteilseigner   |
| Rainer Schirmer <sup>2)</sup><br>(seit 9.5.2018)  | 13.200         | 56.067           | 69.267           | Vertreter der Arbeitnehmer <sup>4)</sup>  |
| Jörg Schlagbauer <sup>2)</sup>  | 19.000         | 87.000           | 106.000          | Vertreter der Arbeitnehmer <sup>5)</sup>  |
| Irene Schulz <sup>2)</sup>  | 17.400         | 76.689           | 94.089           | Vertreter der Arbeitnehmer <sup>7)</sup>  |
| Helmut Späth <sup>2)</sup>  | 14.500         | 58.000           | 72.500           | Vertreter der Arbeitnehmer  |
| Stefanie Ulrich   | 14.500         | 58.000           | 72.500           | Vertreter der Arbeitnehmer  |
| Max Wäcker <sup>2) 3)</sup>   | 4.225          | 20.783           | 25.008           | Vertreter der Arbeitnehmer  |
| Hiltrud Dorothea Werner   | -              | -                | -                | Vertreter der Anteilseigner <sup>5) 8)</sup>  |
| Prof. Dr. rer. pol. Carl H. Hahn  | -              | -                | -                | Ehrevorsitzender  |
| <b>Summe</b>  | <b>289.850</b> | <b>1.304.034</b> | <b>1.593.884</b> |   |

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) bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 9.5.2018

4) Mitglied des Ausschusses Diesel (seit 9.5.2018)

5) Mitglied des Prüfungsausschusses (Audit Committee)

6) Vorsitzender des Prüfungsausschusses (Audit Committee)

7) Mitglied des Präsidiums, Vermittlungsausschusses und Prüfungsausschusses (seit 9.5.2018)

8) Vorsitzende des Ausschusses Diesel (seit 9.5.2018)

## MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DEREN MANDATE

Stand aller Angaben: 31. Dezember 2018 bzw. Datum des Ausscheidens aus dem Vorstand

### Abraham Schot (57)

Vorsitzender des Vorstands <sup>1)</sup>, seit dem 1. Januar 2019

Marketing und Vertrieb <sup>2)</sup>

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG,

Markengruppe „Premium“, seit dem 1. Januar 2019

### Wendelin Göbel (55)

Personal und Organisation

#### Mandate:

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

### Peter Kössler (59)

Produktion und Logistik

#### Mandate:

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

### Dr. Bernd Martens (52)

Beschaffung und IT

### Hans-Joachim Rothenpieler (61)

Technische Entwicklung, seit dem 1. November 2018

### Alexander Seitz (56)

Finanz, China, Compliance und Integrität

Mit Ablauf des 2. Oktober 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden:

### Rupert Stadler (55)

Vorsitzender des Vorstands <sup>3)</sup>,

Markengruppe „Premium“ <sup>3)</sup>

#### Mandate (am 2. Oktober 2018):

- FC Bayern München AG, München (stellv. Vorsitzender)
- ◆ Porsche Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg, Österreich

Mit Ablauf des 31. Oktober 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden:

### Dr.-Ing. Peter Mertens (57)

Technische Entwicklung

1) vom 19. Juni 2018 bis 31. Dezember 2018 kommissarisch

2) seit dem 1. Januar 2019 kommissarisch

3) vom 19. Juni 2018 bis 2. Oktober 2018 ruhend

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.

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

## MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND DEREN MANDATE

Stand aller Angaben: 31. Dezember 2018 bzw. Datum der Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat

**Dr.-Ing. Herbert Diess** (60) <sup>1)</sup>, seit dem 7. Mai 2018

Vorsitzender

Vorsitzender des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

Vorsitzender des Markenvorstands Volkswagen Pkw;

Markengruppe „Volumen“; China, seit dem 11. Januar 2019

**Mandate:**

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

**Peter Mosch** (46) <sup>1)</sup>

Stellv. Vorsitzender

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der AUDI AG,

Ingolstadt

**Mandate:**

- Audi Pensionskasse – Altersversorgung der AUTO UNION GmbH, VVaG, Ingolstadt
- Volkswagen AG, Wolfsburg

**Mag. Josef Ahorner** (58)

Unternehmer, Wien, Österreich

**Mandate:**

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

**Rita Beck** (48)

Stellv. Vorsitzende des Betriebsrats der AUDI AG,

Werk Ingolstadt

**Marianne Heiß** (46), seit dem 7. Mai 2018

Chief Financial Officer der BBDO Group Germany GmbH,

Düsseldorf

**Mandate:**

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

**Johann Horn** (60)

Bezirksleiter der IG Metall Bayern, München

**Mandate:**

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

**Gunnar Kilian** (43) <sup>1)</sup>, seit dem 9. Mai 2018

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

**Mandate:**

- Wolfsburg AG, Wolfsburg

**Rolf Klotz** (60)

Vorsitzender des Betriebsrats der AUDI AG,

Werk Neckarsulm

**Dr. Julia Kuhn-Piëch** (37)

Immobilienmanagerin, Salzburg, Österreich

**Mandate:**

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

**Petra Otte** (45), seit dem 9. Mai 2018

Gewerchaftssekretärin/Pressesprecherin der IG Metall

Baden-Württemberg, Stuttgart

**Mandate:**

- Aesculap AG, Tuttlingen
- Heidelberger Druckmaschinen AG, Wiesloch

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

**Dr. jur. Hans Michel Piëch (76)**

Rechtsanwalt, Wien, Österreich

**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 Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg, Österreich
- ◆ Porsche Ibérica S.A., Madrid, Spanien
- ◆ Porsche Italia S.p.A., Padua, Italien
- ◆ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See, Österreich
- ◆ Volksoper Wien GmbH, Wien, Österreich

**Dipl.-Wirtsch.-Ing. Hans Dieter Pötsch (67)**

Aufsichtsratsvorsitzender der Volkswagen AG, Wolfsburg

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

**Mandate:**

- Autostadt GmbH, Wolfsburg
- Bertelsmann Management SE, Gütersloh
- Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh
- Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Stuttgart
- TRATON AG, 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 (57)**

Vorstand der Familie Porsche AG Beteiligungsgesellschaft, Salzburg, Österreich

**Mandate:**

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

**Dr. rer. comm. Wolfgang Porsche (75)**

Vorsitzender des Aufsichtsrats der Porsche Automobil Holding SE, Stuttgart

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

**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 Holding Gesellschaft m.b.H., Salzburg, Österreich
- ◆ Porsche Ibérica S.A., Madrid, Spanien
- ◆ Porsche Italia S.p.A., Padua, Italien
- ◆ Schmittenhöhebahn AG, Zell am See, Österreich

**Rainer Schirmer (52), seit dem 9. Mai 2018**

Stellv. Vorsitzender des Betriebsrats der AUDI AG, Werk Neckarsulm

**Mandat:**

- Audi BKK, Ingolstadt

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

**Jörg Schlagbauer (41)**

Stellv. Vorsitzender des Betriebsrats der AUDI AG,  
Werk Ingolstadt

**Mandate:**

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

**Irene Schulz (54)**

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall,  
Frankfurt am Main

**Mandate:**

- Osram Licht AG, München
- Osram GmbH, München

**Helmut Späth (62)**

Betriebsrat der AUDI AG, Werk Ingolstadt

**Mandate:**

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

**Stefanie Ulrich (53)**

Personalleitung Neckarsulm, Werk Neckarsulm

**Mandate:**

- Agentur für Arbeit, Heilbronn
- Audi BKK, Ingolstadt

**Hiltrud Dorothea Werner (52) <sup>1)</sup>**

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

Mit Wirkung vom 12. April 2018 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden:

**Dr. rer. pol. h. c. Francisco Javier Garcia Sanz (61) <sup>1) 2)</sup>**

Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Wolfsburg

**Mandate (am 12. April 2018):**

- Hochtief AG, Essen
- ◆ CriteriaCaixa Holding S.A., Barcelona, Spanien

Mit Wirkung vom 13. April 2018 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden:

**Matthias Müller (65) <sup>2)</sup>**

Vorsitzender

Mitglied des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE,  
Stuttgart

Mit Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2018 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden:

**Senator h. c. Helmut Aurenz (81) <sup>2)</sup>**

Inhaber der ASB Unternehmensgruppe, Stuttgart

**Mandat (am 9. Mai 2018):**

- ◆ Automobili Lamborghini S.p.A., Sant'Agata Bolognese, Italien

**Berthold Huber (68) <sup>2)</sup>**

Stellv. Vorsitzender

**Max Wäcker (64) <sup>2)</sup>****Mandat (am 9. Mai 2018):**

- Audi BKK, 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.

2) Stand aller Angaben: Datum des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat.

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