

# Corporate-Governance-Bericht

Corporate Governance bezeichnet die verantwortungsvolle, transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgelegte Leitung und Überwachung von Unternehmen. Eine gute Corporate Governance bildet die Basis für nachhaltigen Erfolg und ist für uns zugleich eine wichtige Voraussetzung, um das Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Arbeit zu stärken.

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

Corporate Governance bildet den Ordnungsrahmen für die Führung und Kontrolle eines Unternehmens. Dazu gehören unter anderem seine Organisation und Werte sowie seine geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) 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 Volkswagen AG richten ihre Arbeit an den Empfehlungen und Anregungen des DCGK aus. Eine gute Corporate Governance sehen wir als wesentliche Voraussetzung dafür, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Sie trägt dazu bei, das Vertrauen unserer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Investoren in unsere Arbeit zu stärken und dem stetig wachsenden Informationsbedarf nationaler und internationaler Interessengruppen gerecht zu werden.

## ENTSPRECHENSERKLÄRUNGEN

### (STAND: ZEITPUNKT DER ERKLÄRUNG)

Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben am 15. November 2019 die gesetzlich geforderte jährliche Entsprechenserklärung zum DCGK gemäß § 161 AktG mit folgendem Wortlaut abgegeben:

„Vorstand und Aufsichtsrat erklären:

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 („DCGK“) wurde im Zeitraum seit der letzten Entsprechenserklärung vom 16. November 2018 und wird weiterhin

mit Ausnahme der nachfolgend genannten Ziffern aus den dort genannten Gründen und in den genannten Zeiträumen entsprochen.

#### > a) 4.2.3 Abs. 4 (Abfindungs-Cap)

Ein Abfindungs-Cap wird bei Neuabschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern berücksichtigt. Dies geschah jedoch nicht bei Abschluss von Verträgen mit Vorstandsmitgliedern ab deren dritter Amtszeit, soweit im ersten Vertrag kein Cap vorgesehen war. Insoweit wurde Bestandsschutz eingeräumt. Diese Empfehlung wird seit Juni 2019 vollumfänglich eingehalten, weil kein Vertrag mehr mit Bestandsschutzregelung besteht.

#### > b) 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 (Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses)

Nach der Formulierung dieser Empfehlung ist unklar, ob der Prüfungsausschussvorsitzende „unabhängig“ im Sinne der Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 des DCGK ist. Die gegebenenfalls fehlende „Unabhängigkeit“ könnte sich aus seiner Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Porsche Automobil Holding SE, der Verwandtschaft zu anderen Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft und der Porsche Automobil Holding SE, seiner mittelbaren Minoritätsbeteiligung an der Porsche Automobil Holding SE sowie geschäftlichen Beziehungen zu anderen Mitgliedern der Familien Porsche und Piëch, die ebenfalls mittelbar an der Porsche Automobil Holding SE beteiligt sind, ergeben. Diese Beziehungen begründen aber nach unserer Auffassung weder einen Interessenkonflikt noch beeinträchtigen sie die Amtsführung des Prüfungsausschussvorsitzenden. Höchstvorsorglich wird jedoch diese Abweichung erklärt.

#### > c) 5.4.1 Abs. 6 bis 8 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen)

Hinsichtlich der Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Abs. 6 bis 8 des DCGK zur Offenlegung bestimmter Umstände bei Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sind die Anforderungen des Kodex unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Wir erklären daher höchstvorsorglich insoweit eine Abweichung vom Kodex. Dessen ungeachtet

wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Empfehlung gerecht zu werden.

- > d) 5.4.5 Satz 2 (maximal drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten oder vergleichbaren Gesellschaften)

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 Aufsichtsrats nimmt seither Aufsichtsratsmandate in drei börsennotierten Gesellschaften, nämlich in der VOLKSWAGEN AG, der AUDI AG und der TRATON SE, sowie ein Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahr und ist ferner Vorsitzender des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE. Die AUDI AG, die VOLKSWAGEN AG und die TRATON SE bilden keinen Konzern mit der Porsche Automobil Holding SE. Da nicht auszuschließen ist, dass das Aufsichtsratsmandat in der Bertelsmann SE & Co. KGaA vergleichbare Anforderungen stellt wie ein Aufsichtsratsmandat in einer börsennotierten Gesellschaft und da die genaue Zählweise der Mandate unklar ist, erklären wir vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.5 Satz 2 des DCGK. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der VOLKSWAGEN AG für die Wahrnehmung seiner Mandate im VOLKSWAGEN Konzern genügend Zeit zur Verfügung steht.“

Die aktuelle Entsprechenserklärung ist auch auf unserer Internetseite [www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html) veröffentlicht.

Den Anregungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 wird mit Ausnahme der Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 9 (keine vorzeitige Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile) und der Ziffer 5.1.2 Abs. 2 Satz 1 (Dauer von Vorstandserstbestellungen) gefolgt. Die allgemeinen Abfindungsklauseln in den Vorstandsverträgen könnten bei entsprechender Anwendung dazu führen, dass mehrjährige variable Vergütungsbestandteile vorzeitig ausbezahlt werden. Die Dauer von Vorstandserstbestellungen wird der Aufsichtsrat dem jeweiligen Einzelfall angemessen und am Unternehmenswohl orientiert festlegen. Die Anregung in Ziffer 2.3.2 Satz 2 (Erreichbarkeit

des Stimmrechtsvertreters während der Hauptversammlung) wurde auf der Hauptversammlung 2019 in der Weise umgesetzt, dass die Aktionäre bis 13:00 Uhr die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auch auf elektronischem Weg zur Ausübung ihrer Stimmrechte bevollmächtigen konnten. Die Anregung in Ziffer 2.3.3 (Übertragung der Hauptversammlung) wurde auf der Hauptversammlung 2019 in der Weise umgesetzt, dass die einleitenden Ausführungen und die Rede des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden übertragen wurden.

Auch unsere börsennotierten Tochtergesellschaften AUDI AG, TRATON SE, MAN SE und RENK AG haben jeweils eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben. Die Entsprechenserklärungen unserer börsennotierten Tochtergesellschaften sind unter den unten aufgeführten Internetadressen abrufbar.

#### ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG stimmen die strategische Ausrichtung des Volkswagen Konzerns eng miteinander ab. Die beiden Gremien analysieren gemeinsam regelmäßig den Stand der Strategieumsetzung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend in schriftlicher oder mündlicher Form über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung und der Situation des Unternehmens, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Compliance.

Weitere Informationen zur Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG sowie zur Arbeit und zur Struktur der Ausschüsse des Aufsichtsrats finden Sie im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 12 bis 17 dieses Geschäftsberichts.

Angaben zur personellen Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie zu den Aufsichtsratsausschüssen können Sie den Seiten 88 bis 91 entnehmen.

**i** **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER VOLKSWAGEN AG**  
[www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html)

**i** **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER AUDI AG**  
[www.audi.com/cgk-erklaerung](http://www.audi.com/cgk-erklaerung)

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

**i** **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER MAN SE**  
<https://www.corporate.man.eu/de/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-bei-man/Corporate-Governance-bei-MAN.html>

**i** **ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DER RENK AG**  
[www.renk-ag.com/de/investor-relations/berichte](http://www.renk-ag.com/de/investor-relations/berichte)

#### ZIELE FÜR DIE BESETZUNG VON AUFSICHTSRAT UND VORSTAND SOWIE DER OBERSTEN FÜHRUNGSEBENEN

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

- > Mindestens drei Aufsichtsratsmandate sollen Personen innehaben, die in besonderem Maße das Kriterium der Internationalität verkörpern.
- > Aufseiten der Anteilseigner sollen mindestens vier Personen ohne potenzielle Interessenkonflikte im Aufsichtsrat vertreten sein, insbesondere ohne solche Interessenkonflikte, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können.
- > Des Weiteren sollen aufseiten der Anteilseigner mindestens vier Mandate auf Personen entfallen, die unabhängig im Sinne von Ziffer 5.4.2 des DCGK sind.
- > Mindestens drei Aufsichtsratssitze sollen Personen innehaben, die in besonderem Maße zur Vielfalt (Diversity) beitragen.
- > Weiterhin sollen bei Wahlvorschlägen in der Regel keine Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Wahl das 75. Lebensjahr vollendet haben oder die zum Zeitpunkt der Wahl bereits mehr als 15 Jahre dem Aufsichtsrat angehören.

Die vorstehenden Kriterien werden erfüllt. Der Aufsichtsrat hatte nach ausführlicher Beratung entschieden, der Hauptversammlung 2019 Herrn Hans Michel Piëch für die erneute Wahl in den Aufsichtsrat vorzuschlagen, obwohl er die nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats maßgebliche Regelaltersgrenze von 75 Lebensjahren im Zeitpunkt der Wahl überschritt. Herr Hans Michel Piëch ist der mittelbar größte individuelle Aktionär der Volkswagen AG und verfügt – auch aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für zahlreiche weitere Gesellschaften des Volkswagen Konzerns – über besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf den Geschäftsfeldern der Gesellschaft, die er nach Überzeugung des Aufsichtsrats auch zukünftig im Interesse und zum Wohl der Gesellschaft einbringen wird. Unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats im Sinne der Ziffer 5.4.2 des DCGK sind aktuell jedenfalls Frau Hessa Sultan Al Jaber und Frau Louise Kiesling sowie die Herren Hussain Ali Al Abdulla, Bernd Althusmann und Stephan Weil.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das folgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium beschlossen:

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,
- > Kenntnisse über die Automobilbranche, das Geschäftsmodell und den Markt, 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 Kapitalmarktes,
- > 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.

Auch das Kompetenzprofil wird mit der aktuellen Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt. Die Lebensläufe der Mitglieder des Aufsichtsrats sind unter [www.volkswagenag.com/de/group/executive-bodies.html](http://www.volkswagenag.com/de/group/executive-bodies.html) abrufbar.

Aufgrund des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst gilt seit dem 1. Januar 2016 für den Aufsichtsrat der Volkswagen AG für neu zu besetzende Mandate die gesetzlich vorgeschriebene Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern. Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite haben beschlossen, dass jede Seite diese Quote eigenständig erfüllt (Getrennterfüllung). Die Quote von mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männern wird aufseiten der Anteilseigner seit der 56. ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juni 2016 erfüllt, aufseiten der Arbeitnehmervertreter wird sie seit Beendigung der 57. ordentlichen Hauptversammlung am 10. Mai 2017 erreicht. Sowohl die Anteilseigner- als auch die Arbeitnehmerseite erfüllten die Quote am 31. Dezember 2019.

Für den nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen festzulegenden Anteil von Frauen im Vorstand hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum nach dem 31. Dezember 2016 eine Zielquote von 11,1% bestimmt. Die hierfür neu festgelegte Frist läuft bis zum 31. Dezember 2021. Der Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand der Volkswagen AG belief sich am

## TOGETHER4INTEGRITY



31. Dezember 2019 auf 12,5 %, damit wurde die Zielquote erfüllt.

Für die Frauenanteile im Management hat sich die Volkswagen AG nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen für den Zeitraum bis zum Jahresende 2021 Zielquoten von 13,0% für die erste Führungsebene und von 16,9% für die zweite Führungsebene gesetzt. Zum 31. Dezember 2019 lag der Frauenanteil in der aktiven Belegschaft in der ersten Führungsebene bei 11,4 (10,7)% und in der zweiten bei 16,4 (15,4)%.

**VERGÜTUNGSBERICHT**

Ausführliche Erläuterungen zum Vergütungssystem und zur individuellen Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie im Vergütungsbericht ab Seite 70 des zusammengefassten Lageberichts, im Anhang des Volkswagen Konzernabschlusses auf der Seite 334 und im Anhang des Jahresabschlusses der Volkswagen AG auf Seite 65.

Hier endet der Corporate-Governance-Bericht nach Ziffer 3.10 des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017.

**KONZERNERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Die Konzernerklärung zur Unternehmensführung ist Teil des zusammengefassten Lageberichts und auf unserer Internetseite [www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html) dauerhaft zugänglich. Sie enthält auch die Beschreibung der Diversitätskonzepte für Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG.

**KONZERNERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

[www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/corporate-governance/declaration-of-conformity.html)

**INTEGRITÄT**

Mit der im Geschäftsjahr 2019 weiterentwickelten Konzernstrategie TOGETHER 2025+ hat sich Volkswagen als ein wesentliches Ziel gesetzt, Vorbild in den Bereichen Integrität und Compliance zu werden.

Mit dem Vorstandsressort für Integrität und Recht verfügt der Konzern über die organisatorische Voraussetzung für ein zentrales Integritätsmanagement. Die Konzernfunktion übernimmt die Planung, Vorbereitung und Durchführung von Programmen und Projekten zur Sensibilisierung und Aufklärung sowie zur Stärkung eines gemeinsamen Integritätsbewusstseins.

Integrität ist bei Volkswagen definiert als Handeln aus Überzeugung, mit Verantwortung und Standhaftigkeit. Integrität ist eine innere Haltung, die in Grauzonen, bei Abwesenheit expliziter Regeln oder bei Zielkonflikten einen inneren Kompass für das richtige Handeln darstellt. Das bedeutet, unsere Konzerngrundsätze mit den darin verankerten ethischen Prinzipien einzuhalten und sich regelkonform zu verhalten. Dazu gehört auch die Standhaftigkeit, an diesen Grundsätzen festzuhalten – unabhängig von ökonomischem und sozialem Druck.

Bereits 2016 haben wir ein ganzheitliches Integritätsprogramm gestartet, das sich mit Informationskampagnen, Dialogangeboten und Aktionen an alle Mitarbeiter richtet. Es umfasst Maßnahmen wie internationale Zusammenkünfte für Manager oder sogenannte Integritätswerkstätten für Teamsprecher in der Produktion. Darüber hinaus haben wir ein Botschafterprogramm ins Leben gerufen, das Multiplikatoren dabei unterstützt, Integrität im Arbeitsalltag sichtbar und umsetzbar zu machen. Zudem haben wir im

Berichtsjahr den Integritätsindex als Pilotprojekt an den deutschen Standorten der Marken Volkswagen Pkw und Audi gestartet. Der Index wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München entwickelt und soll die Integrität einer Organisation umfassend abbilden. Er soll uns zukünftig als Kennzahl dienen, mit der wir unsere Fortschritte auf dem Weg zu unserem strategischen Ziel messen, Vorbild für Integrität zu sein. 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 mögliche Schwachstellen bei Integritäts- und Compliance-Themen aufdecken und Änderungen im Denken und Verhalten von Führungskräften und Mitarbeitern sichtbar machen.

#### **Together4Integrity: Prozesse etablieren, Menschen erreichen**

Als einen zentralen Baustein für das Erreichen des Ziels, Vorbild in den Bereichen Integrität und Compliance zu werden, hat Volkswagen mit Together4Integrity (T4I) eines der größten strategischen Veränderungsprogramme in der Geschichte des Konzerns aufgelegt.

Wir sind überzeugt: Nur durch dauerhafte und verlässliche Integrität gewinnt und stärkt unser Unternehmen das Vertrauen seiner Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit. Mit T4I sollen Integrität und Compliance die gleiche Priorität bekommen wie zum Beispiel ökonomische Vorgaben, Vertriebskennzahlen oder Produktqualität. T4I stärkt nachhaltig die Corporate Governance und bündelt als konzernweites Programm seit 2018 alle Initiativen mit Bezug zu Integrität und Compliance aus 15 unterschiedlichen Fachbereichen wie beispielsweise Forschung & Entwicklung, Compliance, Personalwesen und Integrität unter einem gemeinsamen Dach.

T4I folgt den fünf Prinzipien der international anerkannten ECI, die sich auf Strategie, Risikomanagement, Integritäts- und Diskussionskultur sowie auf die Übernahme von Verantwortung beziehen. Sie werden als Anspruchsniveau im Konzern festgeschrieben und durch T4I in die Praxis umgesetzt. Die Verantwortung für das Programm tragen die Vorstandsressorts Integrität und Recht sowie Personal. Zudem übernehmen die weiteren Vorstandsressorts die Funktion eines Sponsors und stellen damit sicher, dass T4I in ihrem Verantwortungsbereich erfolgreich implementiert wird.

Zum einen dient das Programm dazu, Prozesse und Strukturen zu implementieren, um einen Ordnungsrahmen für integriertes und gesetzeskonformes Verhalten zu schaffen. Zum anderen hat T4I das Ziel, Menschen zu erreichen und damit eine Unternehmenskultur zu stärken, die eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglicht, Gestaltungsspielräume eröffnet, Vielfalt zur Geltung kommen lässt und ein werteorientiertes Handeln stärkt.

Das Programm soll bis zum Jahr 2025 in allen Konzerngesellschaften ausgerollt werden. Seit dem Start in 2018 wurde es risikobasiert bis Ende 2019 in über 200 priorisierten Gesellschaften mit insgesamt rund 430.000 Mitarbeitern, das sind rund zwei Drittel der gesamten Konzernbelegschaft, etabliert. Ab 2020 sollen zunehmend auch kleinere Konzerngesellschaften erreicht werden.

Den inhaltlichen Kern von T4I bilden über 100 Maßnahmenpakete, die von jedem Konzernunternehmen eigenständig umzusetzen sind. So sollen in allen Funktionsbereichen durchgehend robuste Systeme und Prozesse zur Mitigation von Compliance- und Integritätsrisiken geschaffen und damit auch die Ursachen beseitigt werden, die in der Vergangenheit schwerwiegendes Fehlverhalten begünstigt haben. Die Maßnahmenpakete sind thematisch in elf Schlüsselinitiativen zusammengefasst, beispielsweise zu Produkt-Compliance, zu Personal-Compliance und -prozessen, zum Hinweisgebersystem und zur BusinessPartner-Due-Diligence. In allen Schlüsselinitiativen ist nicht nur Compliance, sondern auch Integrität prozessual verankert.

Im Rahmen von T4I werden Mitarbeiter und Führungskräfte durch emotional ansprechende und dialogorientierte Formate eingebunden und so zu Akteuren im Veränderungsprozess gemacht. Sie erfahren, dass der Erfolg der Veränderungen vor allem von ihrem Einsatz abhängt, und dass Volkswagen diesen Einsatz wertschätzt. Veranstaltungen wie der T4I-Auftakt und die T4I Perception Workshops versammeln Mitarbeiter und Führungskräfte über Hierarchiegrenzen hinweg. Sie vermitteln so ein Gefühl von Gemeinsamkeit und schärfen das Bewusstsein für die Rolle eines jeden Einzelnen. Auch die Möglichkeit, offen kritische Fragen zu stellen und Probleme zu benennen, wird dadurch gegeben. Beide Veranstaltungen finden in jedem Konzernunternehmen statt, in dem T4I ausgerollt wird.

T4I wirkt nicht nur intern, sondern auch über Konzerngrenzen hinaus: Zum einen über neue Prozesse, wie etwa die Implementierung des Business Partner Code of Conduct, mit dem wir auch unsere Lieferanten und Vertriebspartner auf die Grundsätze von Integrität und Compliance verpflichten und sie dafür trainieren. Zum anderen bestimmt der zunehmende Fokus auf Integrität und Compliance, insbesondere über die Vorgaben und Beispiele im Code of Conduct, auch die Interaktion jedes Mitarbeiters mit Kunden, Vertretern der Zivilgesellschaft, Regierungen und anderen Stakeholdern. So tragen wir unser Verständnis von Integrität und Compliance und die damit verbundenen notwendigen Veränderungen auch nach außen.

Durch T4I soll die Corporate Governance im gesamten Volkswagen Konzern umfassend und nachhaltig wirksam auf Integrität und Compliance ausgerichtet werden. Für die gesamte Belegschaft gibt es damit einen stabilen Rahmen, in dem sie verantwortlich, zielgerichtet und auch unternehmerisch handeln kann und dazu beiträgt, dass Volkswagen ein durch und durch integriertes und achtbares Unternehmen ist.

## COMPLIANCE

Integres, regelkonformes und ehrliches Verhalten ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg des Volkswagen Konzerns. Deshalb gehört es zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens, nationale und internationale Gesetze und Regeln, interne Bestimmungen sowie freiwillig eingegangene Verpflichtungen einzuhalten. Wir wollen das Vertrauen unserer Kunden, unserer Geschäftspartner und weiterer Stakeholder in unser Unternehmen durch einen fairen Umgang miteinander stärken. Regelkonformes Verhalten ist die Grundlage dafür und muss eine Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeiter des Konzerns sein. Dieses Bewusstsein weiter zu stärken, gehört zu den wesentlichen Aufgaben in unserem Unternehmen.

### Bekennnis zur Compliance auf oberster Ebene

Im September 2019 schrieb Herbert Diess, Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG, in dem sozialen Netzwerk LinkedIn: „Ethik, Integrität und Compliance haben eine große Bedeutung für mich und den gesamten Vorstand und sind entscheidend für unseren Erfolg. Dies ist die Grundlage für unser zukünftiges Geschäft.“

### Compliance-Organisation

Das Group Compliance Committee – ein Gremium auf Ebene des Top-Managements unter dem Vorsitz des Vorstandsmitglieds für Integrität und Recht – tagte im Berichtsjahr regelmäßig. Es trägt dafür Sorge, dass Compliance- und Integritätsstandards bereichs- und markenübergreifend einheitlich entwickelt, angewendet und kommuniziert werden.

Der Group Chief Compliance Officer berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht. Die direkte Kommunikation zu Compliance-Themen erfolgte im Berichtsjahr in Sitzungen des Vorstands, des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats und des Betriebsrats vor allem durch das Mitglied des Vorstands für Integrität und Recht sowie den Group Chief Compliance Officer.

Zentrale Unternehmensbereiche im Konzern werden von eigenen Compliance-Ansprechpartnern unterstützt und beraten. Ergänzende Center of Competence sind für die inhaltliche Ausrichtung zuständig und erarbeiten Compliance-Instrumente und -Programmelemente, mit denen die Gesellschaften die Compliance-Anforderungen eigenverantwortlich konzernweit umsetzen können. Im Berichtsjahr wurden zusätzliche Ressourcen für diese Aufgaben geschaffen.

Die weltweite Compliance-Organisation des Volkswagen Konzerns umfasst zudem divisionale und regionale Compliance-Büros. Sie unterstützen und beraten Compliance Officer und Geschäftsführungen der jeweiligen Konzern- und Markengesellschaften dabei, ihre Geschäftsaktivitäten mittels eines effektiven, risikobasierten und konzernweiten Compliance-Managementsystems regelkonform durchzuführen und die entsprechenden Gesetze und internen Vorgaben konse-

quent einzuhalten. Darüber hinaus helfen sie den Gesellschaften, mögliche Compliance-Risiken zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern und zu überwachen. Im Berichtsjahr wurden risikoorientiert zusätzliche Compliance-Ressourcen bereitgestellt. Übergeordnete Compliance-Funktionen sind bei Neueinstellungen von Compliance Officern beteiligt und führen einen standardisierten Qualifizierungsprozess durch.

Die Leiter der Center of Competence berichten disziplinarisch und fachlich an den Group Chief Compliance Officer. Die Divisional Compliance Officer und der Regional Compliance Officer China berichten grundsätzlich fachlich an ihn. Treffen und Konferenzen gewährleisten die regelmäßige Kommunikation zwischen den Compliance-Verantwortlichen von Konzern und Marken sowie deren Vernetzung.

### Compliance-Managementsystem

Unser Compliance-Managementsystem ist an nationalen und internationalen Gesetzen und Standards ausgerichtet. Ziel ist, regelkonformes Verhalten im Unternehmen zu fördern, zu stärken und nachhaltig sicherzustellen. Der Fokus unserer Compliance-Organisation liegt darauf, Korruption, Untreue und Geldwäsche vorzubeugen und somit das Risiko unrechtmäßigen Handelns zu reduzieren. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr eine Analyse zur Betrugsprävention über alle relevanten Risiken der zweiten Verteidigungslinie des Risikomanagement- und Internen Kontrollsystems durchgeführt.

Im Fall von Verstößen gegen Gesetze und Regeln verfügen wir mit unserem Hinweisgebersystem über ein adäquates Instrument, um angemessen vorzugehen. Mitglieder des Managements sind verpflichtet, jeden Hinweis auf einen schweren Regelverstoß zu melden, da das Unterlassen ebenfalls einen schweren Regelverstoß darstellt. Die Erreichbarkeit des Hinweisgebersystems wurde über eine durchgängig verfügbare Hotline weiter verbessert.

Um Compliance-Inhalte nachhaltig bei der Belegschaft zu verankern, setzen wir auf Kommunikation und Schulungen.

Die Compliance-Arbeit im Volkswagen Konzern basiert auf einem Verfahren zur systematischen Risikoerkennung und -berichterstattung gemäß IDW-Standard PS 980. Das Jahr 2019 haben wir genutzt, um eine konzernweite Compliance-Risikoanalyse durchzuführen. Zudem haben wir im Berichtsjahr begonnen, unseren neuen standardisierten und IT-basierten Prozess zur Auswahl von Geschäftspartnern weltweit auszurollen. Damit werden bestehende und neue Geschäftspartner nach einem risikobasierten Ansatz regelmäßig, je nach Risikoexposition alle 1 bis 6 Jahre, auf ihre Integrität hin überprüft. Ziel ist es, auf Konzernebene Transparenz über die Risikoexposition aller Konzerngesellschaften zu erhalten, die im Compliance Scope enthalten sind.

Wir sind uns aber auch bewusst, dass selbst das beste Compliance-Managementsystem kriminelle Handlungen Einzelner niemals vollständig verhindern kann.

#### Code of Conduct und Leitfäden

Der Code of Conduct (Verhaltensgrundsätze) des Volkswagen Konzerns ist konzernweit etabliert. Er ist das zentrale Instrument, um in der Belegschaft das Bewusstsein für richtige Verhaltensweisen zu stärken, den Mitarbeitern Hilfestellung zu geben und in Zweifelsfällen geeignete Ansprechpartner zu vermitteln. Das Rahmenwerk ist für alle Beschäftigten im Intranet und auch für Dritte im Internet verfügbar und wird unternehmensintern kontinuierlich in digitalen und in Printmedien sowie auf Veranstaltungen kommuniziert.

Beschäftigte aller Hierarchieebenen werden regelmäßig zum Code of Conduct geschult. Zudem sind die Verhaltensgrundsätze fester Bestandteil operativer Personalprozesse. Neue Mitarbeiter erhalten im Rahmen ihrer Einstellung ein Exemplar der Verhaltensgrundsätze ausgehändigt. Darüber hinaus sind der Hinweis auf den Code of Conduct sowie die Verpflichtung, ihn einzuhalten, feste Bestandteile der Arbeitsverträge. Auch im Berichtsjahr gehörte der Code of Conduct zum Inhalt der Mitarbeitergespräche und ist damit Bewertungsbestandteil der variablen, leistungsorientierten Vergütungskomponente. Mitarbeiter der höheren Managementebenen werden seit 2019 und künftig jährlich zum Code of Conduct zertifiziert.

Neben den Verhaltensgrundsätzen des Volkswagen Konzerns erstellt die Group Compliance Konzernrichtlinien und Leitfäden zu konkreten Compliance-Themen, die konzernweit in den Marken- und Konzerngesellschaften in die entsprechenden Regelwerke umgesetzt werden. So wurde im Berichtsjahr beispielsweise erstmals der Umgang mit Zuwendungen und die Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption einheitlich in einer Konzernrichtlinie geregelt. Zudem wurde mit einer überarbeiteten Version der Hinweisgeberrichtlinie das Volkswagen Hinweisgebersystem als zentrale Anlaufstelle für schwere Regelverstöße gestärkt. Auch wurden Konzernrichtlinien zur Geschäftspartnerprüfung (BusinessPartner Due Diligence), zur Geldwäscheprävention und zu Mergers & Acquisitions umgesetzt.

Eine neue Richtlinie zu „Governance und Integrität, Risikomanagement, Compliance und Legal“ beschreibt Organisation, Aufbau und Funktionen für Compliance, Integrität, Risikomanagement und Recht. Compliance-Regelwerke stehen den Mitarbeitern insbesondere über die Compliance-Intranetseiten zur Verfügung.

#### CODE OF CONDUCT DES VOLKSWAGEN KONZERNS

[https://www.volkswagenag.com/presence/konzern/documents/Verhaltensgrundsätze\\_Group\\_GER\\_V2019.pdf](https://www.volkswagenag.com/presence/konzern/documents/Verhaltensgrundsätze_Group_GER_V2019.pdf)

#### CODE OF CONDUCT FÜR GESCHÄFTSPARTNER

[www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/policy-intern/2019\\_Code\\_of\\_Conduct\\_for\\_Business\\_Partners-DE-EN.pdf](http://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/policy-intern/2019_Code_of_Conduct_for_Business_Partners-DE-EN.pdf)

Im Berichtsjahr wurde der Code of Conduct für Geschäftspartner grundlegend überarbeitet und konzernweit in dieser Neufassung in Kraft gesetzt. Der Code of Conduct für Geschäftspartner definiert unsere Mindeststandards hinsichtlich der darin beschriebenen Compliance-Themen und ist für Dritte im Internet dauerhaft verfügbar. Den Geschäftspartnern steht zudem eine entsprechende Online-Schulung zu den Inhalten zur Verfügung.

#### Hinweisgebersystem

Das Volkswagen Hinweisgebersystem ist die zentrale Anlaufstelle für Hinweise auf schwere Regelverstöße im Volkswagen Konzern. Im Fokus steht die Aufklärung schwerer Regelverstöße, durch die die Reputation oder die finanziellen Interessen des Unternehmens in schwerwiegender Weise beeinträchtigt werden können oder bei denen erheblich gegen die ethischen Grundwerte des Volkswagen Konzerns verstoßen wird. Beispiele für Sachverhalte, in denen grundsätzlich ein schwerer Regelverstoß vorliegt, sind Wirtschafts-, Korruptions- und Steuerstraftaten, Umweltstraftaten, Verstöße gegen Menschenrechte, Verstöße gegen kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorschriften, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Verstöße gegen Produktsicherheits- und Zulassungsvorschriften und erhebliche Verstöße gegen den Datenschutz.

Ziel des Hinweisgebersystems ist es, mittels verbindlicher Grundsätze und eines klar geregelten Verfahrens Schaden von Volkswagen und unserer Belegschaft abzuwenden. Zudem hilft die Erfahrung mit gemeldeten Regelverstößen dabei, das Compliance-Management zu verbessern und somit zukünftig ähnliche Verstöße zu verhindern. Das Hinweisgebersystem soll den höchstmöglichen Schutz von Hinweisgebern und Betroffenen gewährleisten. Eine Untersuchung wird nur nach sehr sorgfältiger Prüfung der Hinweise und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Regelverstoß nicht nachgewiesen ist. Im gesamten Untersuchungsprozess gelten strikte Vertraulichkeit und Geheimhaltung. Hinweise werden fair, zügig und sensibel aufgeklärt. Auch Hinweisgeber werden geschützt. Ihre Aussagen werden vertraulich behandelt. Ihre Identität wird, soweit sie dies wünschen und es gesetzlich möglich ist, nicht offengelegt. Die Benachteiligung von Hinweisgebern ist ein schwerer Regelverstoß und wird nicht geduldet. Nachgewiesenes Fehlverhalten wird angemessen sanktioniert.

Hinweise auf Fehlverhalten von Mitarbeitern des Volkswagen Konzerns können über eine Vielzahl von Meldekanälen und auf Wunsch auch anonym gemeldet werden. Zu den Möglichkeiten einer anonymen Meldung gehören unter anderem auch ein speziell geschützter Online-Meldekanal, über den via Alias-Name kommuniziert werden kann, sowie eine 24-Stunden-Telefon-Hotline, bei der Hinweise in verschiedenen Sprachen gemeldet werden können. Neben

Kollegen des Aufklärungs-Office sind zwei externe Rechtsanwälte (Ombudsleute) beauftragt, die für vertrauliche Gespräche zur Verfügung stehen, Hinweise entgegennehmen und diese an das Aufklärungs-Office weiterleiten.

Das Hinweisgebersystem wird über das Zentrale Aufklärungs-Office in Wolfsburg koordiniert, das zudem für die Bearbeitung von Hinweisen verantwortlich ist, die die Volkswagen AG und deren Tochtergesellschaften betreffen. Die AUDI AG, die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG und die TRATON SE betreiben jeweils für sich und ihre Untergesellschaften ein eigenes Aufklärungs-Office.

Im Jahr 2019 wurden konzernweit bei den vier Aufklärungs-Offices 3.174 Hinweisingänge (ohne China) registriert (2018: 1.560). Das zeigt, dass die Belegschaft mit dem Hinweisgebersystem und den zugrundeliegenden Verfahrensweisen vertraut ist. Zudem ist dies ein Beleg dafür, dass die Mitarbeiter im Sinne einer Speak-up-culture motiviert sind, aktiv zum Abstellen von Fehlverhalten beizutragen.

#### Kommunikation, Schulung und Beratung

Die Trainings- und Kommunikationsaktivitäten zum Thema Compliance haben wir im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Basis für das Compliance-Verständnis im Konzern ist das für alle Mitarbeitergruppen verpflichtende Training zum Code of Conduct. Es wird sowohl in Präsenz- als auch in Online-Trainings durchgeführt. Das Training wird regelmäßig mit neuen und erweiterten Inhalten wiederholt und in der Bildungshistorie der Beschäftigten dokumentiert.

Im Berichtsjahr hat Volkswagen zudem ein verpflichtendes Anti-Korruptionstraining eingeführt, das ebenfalls konzernweit ausgerollt wird. Die Sensibilisierung und Schulung zu diesem Thema richtet sich erstmals nicht nur an die internen Zielgruppen, sondern wird auch risikobasiert für Geschäftspartner aus Vertrieb und Beschaffung umgesetzt.

Dem risikobasierten Ansatz folgend, werden auch weiterhin Compliance-Schulungen zielgruppenspezifisch – teilweise verpflichtend – durchgeführt, unter anderem zum Thema Geldwäscheprävention. Zudem werden Compliance-Inhalte im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen, in diversen Dialogformaten oder bei Vorträgen und Events vermittelt, zum Beispiel zu den Themen Anti-Korruption oder Hinweisgebersystem.

Beschäftigte können sich darüber hinaus über spezielle E-Mail-Adressen zu Compliance-Themen beraten lassen und an beratende Stellen der Compliance-Organisation wenden – zum Beispiel den Infopoint Compliance bei Volkswagen.

#### Compliance-Kennzahl

Als Messgröße für den Stand der Zielerreichung haben wir für die großen Pkw-produzierenden Marken eine strategische Kennzahl definiert:

> Regeleinhaltung, Fehlerkultur und integriertes Verhalten. Sie basiert auf der Auswertung der Antworten auf drei Fragen aus dem Stimmungsbarometer, die die Einhaltung von Regelungen und Prozessen, den Umgang mit Risiken und Fehlern sowie integriertes Verhalten zum Inhalt haben. Im Fall von Negativabweichungen entwickeln die betroffenen Fachabteilungen Maßnahmen und setzen diese um. Von einem bereits guten Ausgangswert kommend, hat sich die Kennzahl im Berichtsjahr weiter positiv entwickelt.

#### Stärkung von Compliance in Unternehmensprozessen

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der vierten EU-Geldwäscherichtlinie wurden neue Anforderungen an die Volkswagen AG als sogenannte Verpflichtete nach dem GWG (Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten) gestellt. Die in diesem Zusammenhang vom Vorstand im Jahr 2018 verabschiedete und veröffentlichte Konzernrichtlinie definiert den von allen Konzerngesellschaften umzusetzenden Mindeststandard.

Im Jahr 2018 haben wir ein neues IT-Tool für einen risikobasierten Auswahlprozess von Geschäftspartnern für den Volkswagen Konzern konzipiert und entwickelt, dessen Pilotierung Ende 2018 begann. Dieser Geschäftspartnerauswahlprozess wird seit 2019 sukzessive im Konzern eingeführt. Ein wesentliches Ziel dieses neuen Prozesses ist die Schaffung von Transparenz innerhalb des Volkswagen Konzerns, um zu vermeiden, dass Konzerngesellschaften Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern eingehen, die von anderen Konzerngesellschaften zuvor als nicht integer eingestuft wurden.

Im Rahmen der weiterentwickelten Konzernstrategie TOGETHER 2025+ werden im Volkswagen Konzern kontinuierlich neue Geschäftsmodelle erwogen. Dabei geht es insbesondere um Geschäftsmodelle rund um die Digitalisierung, Automatisierung und Elektrifizierung, aber auch um die Entwicklung von und die Beteiligung an Mobilitätskonzepten. Die Compliance-Organisation unterstützt die strategischen Geschäftseinheiten bei der Umsetzung ihrer zukunftsorientierten Projekte mit individuellen Risikoprüfungen und darauf basierenden Empfehlungen.

Darüber hinaus wird Compliance künftig noch stärker in Mergers & Acquisitions- sowie in Immobilientransaktionen verankert.

#### HINWEISGEBERSYSTEM

[www.volkswagenag.com/de/group/compliance-and-risk-management/whistleblowersystem.html](http://www.volkswagenag.com/de/group/compliance-and-risk-management/whistleblowersystem.html)

Telefon: +49 5361 9 46300

E-Mail: [io@volkswagen.de](mailto:io@volkswagen.de)

### Wirksamkeitsprüfung

Es wird sichergestellt, dass der kontinuierliche Verbesserungsprozess in Bezug auf das Compliance-Managementsystem fortgesetzt wird. Dies geschieht zum Beispiel über unabhängige Prüfungen der Konzern-Revision in den Unternehmenseinheiten sowie durch den regelmäßigen Austausch mit externen Fachleuten. Für 2019 gab es keine Hinweise auf die Unwirksamkeit unseres gegenwärtigen Compliance-Managementsystems.

### UNABHÄNGIGER MONITOR

Als Bestandteil des am 11. Januar 2017 im Zusammenhang mit der Dieselthematik bekannt gegebenen und am 21. April 2017 von einem US-Bundesgericht bestätigten sogenannten Plea Agreement mit dem US-Justizministerium wurde Herr Larry D. Thompson im Juni 2017 zum unabhängigen Compliance Monitor bei Volkswagen bestellt. Darüber hinaus agiert er auch als unabhängiger Compliance Auditor unter dem mit dem US-amerikanischen Justizministerium und der US-amerikanischen Umweltschutzbehörde Environmental Protection Agency (EPA) separat geschlossenen sogenannten Third Partial Consent Decree und dem mit dem US-Bundesstaat Kalifornien und der Umweltbehörde des US-Bundesstaates Kalifornien California Air Resources Board (CARB) vereinbarten Third California Partial Consent Decree (zu diesen Vereinbarungen siehe auch unter Rechtsstreitigkeiten ab Seite 179). Für einen Zeitraum von drei Jahren nimmt Herr Thompson seine Aufgaben aus dem Plea Agreement und den Third Partial Consent Decrees wahr. Dazu zählen auch Maßnahmen zur weiteren Stärkung der Compliance und der Berichts- und Kontrollsysteme bei Volkswagen sowie die Implementierung eines erweiterten Programms für Compliance und ethisches Verhalten.

Herr Thompson hat als unabhängiger Compliance Monitor auf Grundlage des Plea Agreement drei Berichte vorgelegt: am 30. März 2018, am 8. Februar 2019 und am 5. November 2019; gemäß den Bestimmungen des Plea Agreement werden die Berichte nicht veröffentlicht. Darüber hinaus hat Herr Thompson als unabhängiger Compliance Auditor nach Maßgabe der Third Partial Consent Decrees zwei Jahresberichte erstellt, die am 27. August 2018 und am 4. September 2019 veröffentlicht wurden.

Am 17. Oktober 2019 hat Volkswagen bekanntgegeben, dass das US-Justizministerium und der Monitor eine Verlängerung des Monitorships um 90 Tage gewährt haben, um zeigen zu können, dass Volkswagen seine Verpflichtungen gemäß dem Plea Agreement erfüllt hat. Dank dieser Vereinbarung hat Volkswagen 90 Tage länger Zeit, um die vom Konzern und seinen Marken umgesetzten Maßnahmen, einschließlich der Empfehlungen des Monitors, umfassend zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren, damit Herr Thompson seinen Zertifizierungsbericht über die Ethik- und Compliance-Programme des Unternehmens abgeben kann.

Am 2. September 2019 veröffentlichte Volkswagen zusätzlich die Nachricht, dass das Unternehmen mit der US-Umweltbehörde eine Vergleichsvereinbarung geschlossen hat, aufgrund derer ein zweiter Auditor für den Volkswagen Konzern beauftragt wurde. Diese Vereinbarung wurde von Volkswagen abgeschlossen, um nicht von öffentlichen Aufträgen in den USA ausgeschlossen zu werden. Dieses zweite Auditorship ist auf drei Jahre angelegt.

### RISIKOMANAGEMENT, ABSCHLUSSPRÜFUNG

Der sorgsame Umgang mit potenziellen Risiken für das Unternehmen ist in unserer täglichen Arbeit besonders wichtig. Das Risikomanagementsystem des Volkswagen Konzerns ist darauf ausgerichtet, Risiken frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten, zu kommunizieren und zu steuern. Dieses System wird fortlaufend überprüft und gegebenenfalls an geänderte Rahmenbedingungen angepasst. Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagementsystems und des rechnungslegungsbezogenen Internen Kontrollsystems finden Sie im Risikobericht auf den Seiten 164 bis 167.

Der Aufsichtsrat hat einen Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance befasst. Darüber hinaus legt der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, holt eine Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers ein und befasst sich mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, bereitet die Beschlussfassung über die Erteilung des Prüfungsauftrags vor und befasst sich darüber hinaus mit der Jahresprüfungsplanung, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Honorarvereinbarung sowie den Informationspflichten des Abschlussprüfers.

### KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Der Volkswagen Konzern veröffentlicht in seinem Geschäftsbericht, in den Zwischenberichten und auf der Internetseite [www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations.html) einen Finanzkalender, der alle für seine Aktionäre relevanten Termine enthält. Auf dieser Internetseite sind außerdem unter anderem Einladungen und Tagesordnungen zu den Aktionärsversammlungen sowie die eingegangenen Ergänzungen der Tagesordnung und Gegenanträge zu finden. Den Aktionären steht die Entscheidung frei, auf den Aktionärsversammlungen das Stimmrecht selbst auszuüben, dieses Recht durch einen von ihnen bevollmächtigten Dritten ausüben zu lassen oder einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zu beauftragen. Außerdem bieten wir unseren Aktionären die Möglichkeit, die einleitenden Ausführungen und die Rede des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Rede des Vorstandsvorsitzenden im Internet zu verfolgen.

Auf dieser Internetseite stehen zudem Nachrichten und Informationen über den Volkswagen Konzern zum Abruf bereit. Die dort veröffentlichten Mitteilungen und Informationen sind in deutscher und in englischer Sprache verfügbar.

Die Ad-hoc-Mitteilungen des Unternehmens sind nach ihrer gesetzesgemäßen Veröffentlichung unverzüglich auch auf der gleichen Internetseite unter der Rubrik „Finanznachrichten, Ad-hoc-Mitteilungen & Publikationen“ zugänglich.

Mitteilungen über Geschäfte von Führungspersonen nach Artikel 19 Marktmissbrauchsverordnung beziehungsweise – für vergangene Geschäftsjahre – nach § 15a Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) in der alten Fassung können unter der Rubrik „Corporate Governance“, Menüpunkt „Managers’ Transactions“, eingesehen werden. Weiterhin sind auf dieser

Seite in der Rubrik „Finanznachrichten, Ad-hoc-Mitteilungen & Publikationen“, Menüpunkt „Stimmrechtsmitteilungen“, die Meldungen des Berichtsjahres gemäß §§ 33 ff. WpHG sowie die Mitteilungen zu sonstigen rechtlichen Angelegenheiten abrufbar.

Die Mandate der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats in Aufsichtsorganen finden Sie auf den Seiten 88 bis 91 dieses Geschäftsberichts. Die Aktionärsstruktur wird auf Seite 109 dargestellt.

**PFLICHTVERÖFFENTLICHUNGEN DER VOLKSWAGEN AG**  
[www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/news-and-publications.html](http://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/news-and-publications.html)