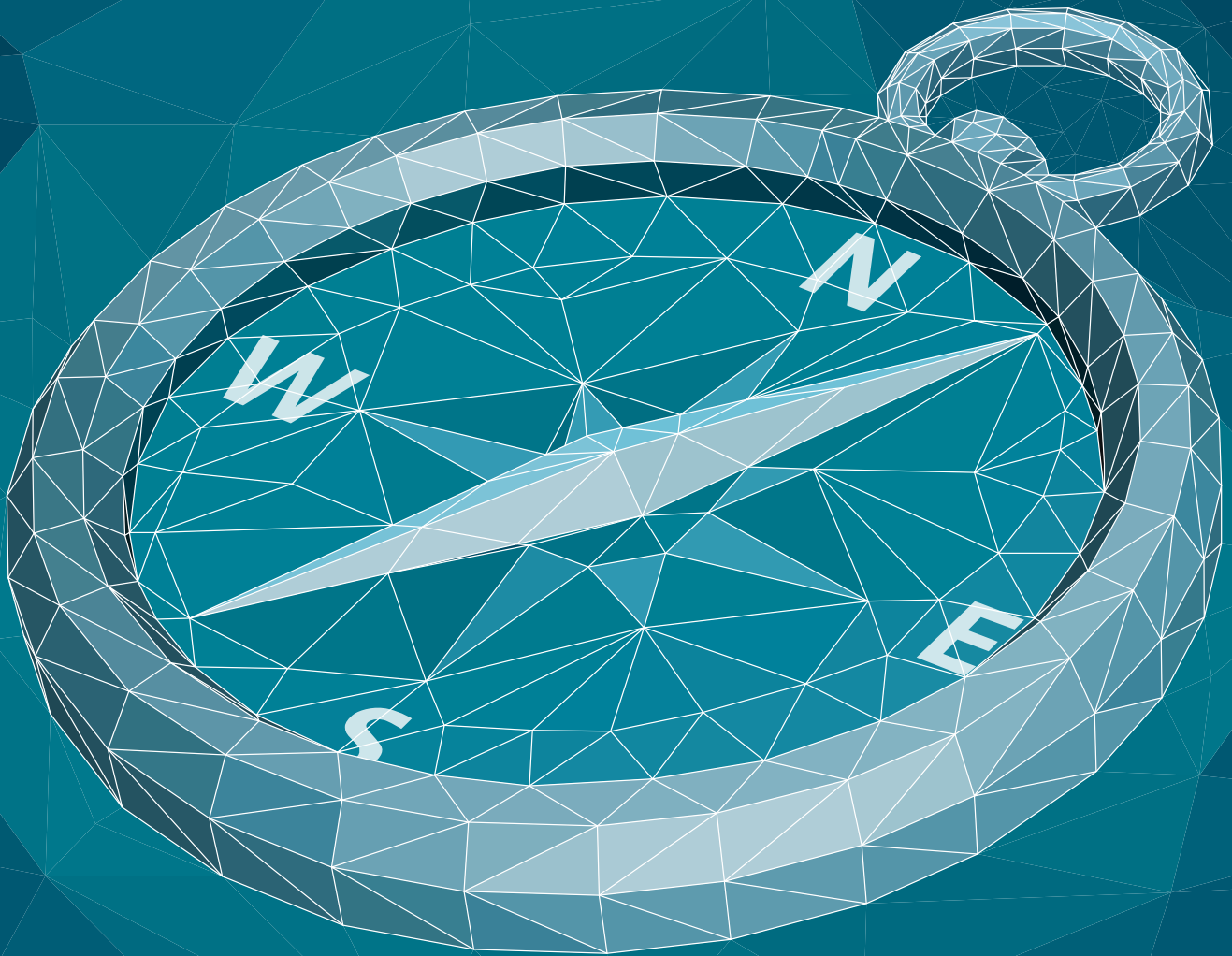


INTEGRITÄT



UNSER VERSTÄNDNIS VON INTEGRITÄT

Integrität heißt für uns: im beruflichen Umfeld aus eigener Überzeugung das Richtige tun. Dazu gehört die Standhaftigkeit, an diesem Grundsatz festzuhalten – unabhängig von ökonomischem oder sozialem Druck. Integrität ist eine Haltung. Sie vermittelt einen inneren Kompass für richtiges Handeln. Dies wird insbesondere in Grauzonen entscheidend, wenn explizite (Compliance-)Regeln fehlen, sie widersprüchlich sind oder Zielkonflikte bestehen.

Neben der persönlichen Integrität zählt für uns organisationale Integrität. Sie beruht auf der Verankerung von Integrität in Prozessen und Entscheidungen des Unternehmens und bietet Menschen einen festen Interaktionsrahmen. In einer dritten Dimension begreifen wir Integrität als immaterielles Unternehmensvermögen: Sie stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder und macht uns attraktiver für Investoren, Kunden und Mitarbeiter.

GANZHEITLICHER MANAGEMENTANSATZ FÜR INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Als höchstes Konzerngremium befasst sich der Konzernvorstandsausschuss Integrität und Compliance (K-VAC) mit der Ausgestaltung und den Leitplanken des Integritäts- und Compliance-Managementsystems. Geleitet wird er von der Konzernvorstandsfunktion Integrität und Recht. Dem Ausschuss gehören unter anderem die Konzernvorstände für Personal, Finanzen sowie weitere Vorstands- und Top-Management-Mitglieder der Marken an. Der K-VAC analysiert die Ausgestaltung der jeweiligen Compliance-Managementsysteme pro Risikogebiet und harmonisiert die dazwischenliegenden Abläufe. Er prüft Berichte aus den Marken und Regionen zu Integrität, Compliance sowie den Together4Integrity(T4I)-Initiativen und entwickelt das Programm strategisch weiter.

Gerade die im Rahmen des Monitorships veränderten Strukturen und Prozesse haben sich als wichtiges Fundament für unser Unternehmen erwiesen. Gleichzeitig sind sie ein Auftrag für die Zukunft. Insbesondere die Vorstände der Volkswagen AG, AUDI AG, Volkswagen Group of America, Inc. und Volkswagen Group of America Chattanooga Operations, LLC haben sich 2020 verpflichtet, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und sich weiter nachhaltig für Integrität und Compliance (I&C) im Konzern stark zu machen. Dass die Volkswagen AG diesbezüglich Fortschritte macht, hat unter anderem das unabhängige Audit der U.S. Environmental Protection Agency gezeigt. Es wurde im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen.

I&C sollen den Kern unseres unternehmerischen Handelns bilden, auch in der Transformation vom Fahrzeughersteller zum Anbieter nachhaltiger Mobilität. Dafür setzen wir in allen Bereichen verbindliche Standards. So muss etwa jede Beschlussvorlage für den Konzernvorstand darlegen, dass sie im Einklang mit Integritäts- und Compliance-Vorgaben steht, welche einschlägigen Risiken der angestrebte Beschluss enthält und wie die Risiken verringert werden können. Diese I&C-Stellungnahme ist gleichermaßen verpflichtend für Vorstandentscheidungen der einzelnen Konzernmarken

und -gesellschaften sowie für Gremien, an die der jeweilige Vorstand Entscheidungsbefugnisse delegiert hat. Somit ist die I&C-Stellungnahme in den Beschlussvorlagen der Top-Gremien des Konzerns und der Marken verankert.

INTEGRES VERHALTEN ALS FUNDAMENT DES ERFOLGS

Integres und regelkonformes Verhalten ist zentral für den Erfolg und die Resilienz unseres Unternehmens. Deshalb haben wir I&C zu einem wesentlichen Element unserer Konzernstrategie NEW AUTO gemacht und als eines von sechs Fokusthemen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ausgewählt. Angaben zu potenziell negativen Auswirkungen des Volkswagen Konzerns in diesem Themenbereich finden sich im Abschnitt „Compliance“.

> Compliance

Wir sind uns bewusst: Verstöße gegen Gesetze, Regeln und Vorgaben haben Konsequenzen. Wir würden nicht nur Vertrauen auf Seiten unserer Anteilseigner, Kunden und Beschäftigten verlieren, wir hätten auch mit juristischen Konsequenzen und drohenden Bußgeldern zu rechnen.

Auch deshalb wollen wir auf diesem Gebiet Vorbild sein und so das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden, Anteilseigner und Partner wahren – der heutigen wie der zukünftigen. Die ethische Basis unseres Handelns haben wir in unseren Verhaltensgrundsätzen, dem Code of Conduct (CoC), sowie in den Group Essentials, unseren Konzerngrundsätzen, festgehalten.

Ziel ist, unsere Regelwerke, Prozesse und Unternehmenskultur darauf auszurichten, dass jeder Mitarbeiter allzeit integer und regelkonform handeln kann. Zugleich wollen wir erreichen, dass I&C als Steuerungsgrößen strategisch wie operativ dauerhaft den gleichen Rang einnehmen wie etwa Umsatz, Ergebnis, Produktqualität oder Arbeitgeberattraktivität.

TOGETHER4INTEGRITY: DACH FÜR INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Im konzernweiten Programm „Together4Integrity“ (T4I) bündeln wir nahezu alle unsere Integritäts- und Compliance-Maßnahmen. Es soll das Unternehmen nachhaltig vor Risiken schützen.

TOGETHER4INTEGRITY

T4I bündelt in elf Kerninitiativen nahezu alle Integritäts- und Compliance-Aktivitäten des Volkswagen Konzerns unter einem Dach.

T4I arbeitet mit einheitlichen, robusten Prozess- und Implementierungsstandards: Das Programm sammelt einschlägige Inhalte und Prozesse aus 16 Fachbereichen – darunter Integrität, Compliance, Risikomanagement, Produktion, Technische Entwicklung, Beschaffung

oder Vertrieb –, prüft, konsolidiert und stimmt die Inhalte untereinander ab, schnürt daraus Maßnahmenpakete (Konzept), verteilt sie im Konzern (Roll-out), kontrolliert die erfolgreiche Umsetzung (Qualitätskontrolle) und misst die Wirksamkeit (Erfolgsmessung).

Der T4I-Rollout umfasst mittlerweile 784 kontrollierte Gesellschaften in rund 80 Ländern und ist weitgehend abgeschlossen. Die Implementierung soll bis spätestens 2025 abgeschlossen werden. Die Verantwortung dafür trägt das Vorstandsressort Integrität und Recht. Die Implementierung der Maßnahmen erfolgt jeweils lokal in den Gesellschaften.

Nachhaltiger Erfolg durch langfristiges Monitoring

Erfolgsmessung und Qualitätskontrolle spielen im Rahmen des T4I-Programms eine zentrale Rolle. Die Abteilung Effectiveness Assurance prüft risikobasiert, ob die T4I-Maßnahmen in den Gesellschaften eingeführt wurden und wie sie wirken. Das zentrale Planungs- und Reporting-System von T4I bietet permanent Transparenz zum Umsetzungsstand der Kerninitiativen. Dies dient sowohl der internen Vorstandsberichterstattung als auch einem effektiven Projektmanagement.

Auftaktveranstaltungen und Wahrnehmungswshops ergänzen das Instrumentarium auf Ebene der Lokalgesellschaften. Die Wahrnehmungswshops messen die Wirksamkeit der T4I-Maßnahmen und binden repräsentativ ausgewählte Mitarbeiter und Führungskräfte als Akteure in den Veränderungsprozess ein.

Seit Beginn des Programms 2018 wurden 739 Veranstaltungen bei über 680 Gesellschaften initiiert, davon rund 244 wiederkehrende Wahrnehmungswshops. Mehr als 42.000 Führungskräfte und Mitarbeiter haben bereits teilgenommen. Die Wiederholung der

Veranstaltungen ermöglicht, Fortschritt in den jeweiligen Gesellschaften zu messen.

244

Wahrnehmungswshops haben seit 2018 stattgefunden.

In diesem Zusammenhang sind wir weiter vorangekommen: Mehr als 87% der befragten Teilnehmer der Wahrnehmungswshops geben an, die Verankerung von I&C in den Gesellschaften schreite erfolgreich voran. Dies bedeutet eine weitere Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (rund 83%) und eine deutliche Steigerung zum ersten Messpunkt 2019 (rund 71%).

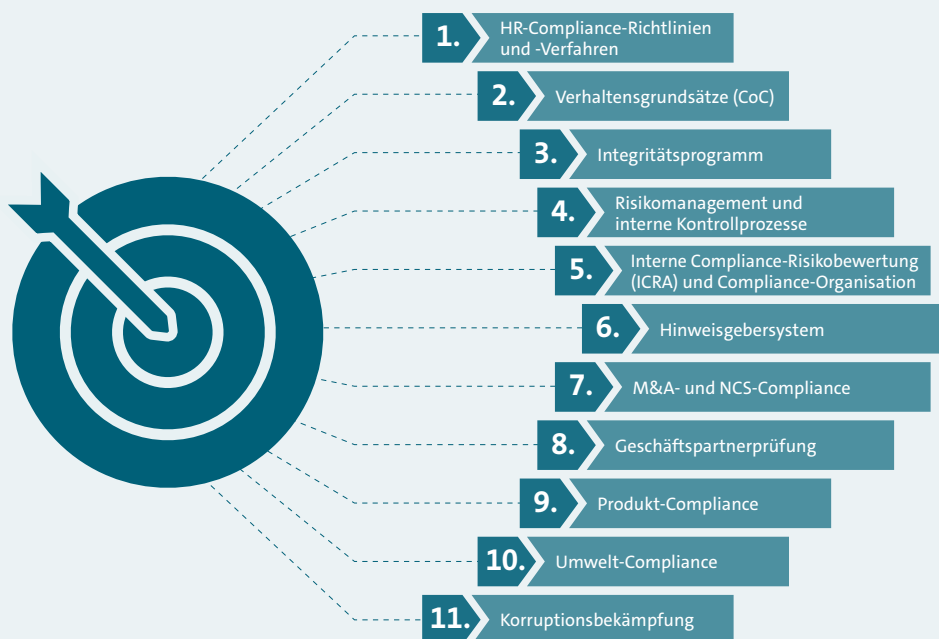
Kulturwandel und Veränderung

Mit T4I etablieren wir nicht nur ein weltweites Integritäts- und Compliance-Managementsystem für alle Konzern- und Markengesellschaften. Wir treiben auch eines der umfangreichsten Veränderungs- und Kulturprogramme in der Geschichte des Volkswagen Konzerns voran.

Wir wollen das Bewusstsein für den wertvollen Beitrag jedes Einzelnen schärfen. T4I soll Mitarbeiter aktivieren, sich in jeder Situation integer zu verhalten. Dabei spielt Kommunikation eine wesentliche Rolle. So verdeutlichen unsere Vorstände regelmäßig in ihren „Tones from the top“ die zentrale Bedeutung von I&C für Unternehmen und Belegschaft.

Damit bedeutet T4I für uns mehr als die Summe seiner Einzelteile.

ELF KERNINITIATIVEN



T4I-Initiativen und Maßnahmenpakete

Die T4I-Maßnahmenpakete sind in elf Kerninitiativen zusammengefasst:

- 1) HR-Compliance-Richtlinien und -Verfahren: I&C sind in die Standard-HR-Prozesse wie Einstellung, Qualifizierung, Beförderung und Entlohnung eingebunden. Sie werden zudem obligatorisch im jährlichen Mitarbeitergespräch thematisiert und sind Bestandteil von Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter. Die Volkswagen AG und weitere definierte Gesellschaften führen anonymisierte Statistiken zu Fehlverhalten und den daraus folgenden Sanktionen. Diese werden regelmäßig an die Mitarbeiter kommuniziert.
- 2) Verhaltensgrundsätze: Der Code of Conduct (CoC) legt das Fundament für regelkonformes Verhalten im Volkswagen Konzern. Er wirkt als zentrales Element, um das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln und Entscheiden innerhalb der Belegschaft zu stärken, Hilfe zu leisten und im Zweifel geeignete Ansprechpartner zu vermitteln. Der CoC ist Teil der Arbeitsverträge und gilt verpflichtend für alle Beschäftigten. Auch der CoC ist als Bewertungskriterium „Integrität und Compliance vorleben“ Teil des Mitarbeitergesprächs.
- 3) Integritätsprogramm: Das Integritätsprogramm will Integrität als strategischen Erfolgshebel und Steuergröße für Entscheidungsprozesse verankern. Ziel ist, den Mitarbeitern die Bedeutung von Integrität zu vermitteln, sie zu unterstützen, sich im Arbeitsalltag integer zu verhalten, und Integrität sicht- und greifbar zu machen. Zu den wichtigsten Instrumenten zählen dialogorientierte Kommunikationsmaßnahmen, Veranstaltungsformate und die sogenannten Integritätsbotschafter, die das Thema in die Strukturen des Unternehmens bringen und den Austausch fördern.

Ein Schwerpunkt des Programms liegt auf der Sensibilisierung für integrale Entscheidungsfindung. Dafür wurden spezifische Trainingsmodule für alle Führungsebenen bis zum Meister entwickelt. Sie sind in alle obligatorischen Management-Qualifizierungsprogramme der Volkswagen AG integriert. Marken und Gesellschaften, die die Programme nicht nutzen, sind verpflichtet, entsprechende Module in ihre jeweiligen Entwicklungsprogramme einzubinden.
- 4) Risikomanagement und interne Kontrollprozesse: Verbindliche Strukturen und Prozesse sollen Transparenz schaffen und helfen, Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit zu steuern. Dazu gehören der auf akute Risiken fokussierte Risikoquartalsprozess, das Interne Kontrollsystem Standard-IKS, das wesentliche Prozesse absichern soll, das Business Continuity Management, das geschäftskritische Prozesse identifiziert und über Notfallpläne absichert, sowie die Ursachenanalyse Rootcause Analysis.
- 5) Interne Compliance-Risikobewertung (ICRA) und Compliance-Organisation: ICRA ermittelt die Compliance-Risiken im Konzern. Auf Basis der Risikoprofile werden für jede Gesellschaft Maßnahmen definiert, deren Umsetzung nachverfolgt wird. Darüber hinaus legt ICRA Umsetzungsstandards für CoC, Hinweisgebersystem, Compliance-Trainings und Kommunikation fest. Der Group

- Chief Compliance Officer berichtet im K-VAC anlassbezogen, mindestens jedoch jährlich, zum Implementierungsstand der Maßnahmen. Im Berichtsjahr wurde der ICRA-Prozess bezüglich der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes angepasst. Diese Änderungen kommen 2023 zur Anwendung.
- 6) Hinweisgebersystem: Das Hinweisgebersystem dient als zentrale Anlaufstelle des Konzerns, um Regelverstöße von Konzernmitarbeitern, direkten und indirekten Lieferanten sowie ausgewählten weiteren Geschäftspartnern zu melden. Dazu gehören beispielsweise Wirtschafts-, Korruptions- oder Steuerstraftaten sowie Verstöße gegen den CoC. Eine ausführliche Beschreibung des Hinweisgebersystems folgt auf S. 101.
 - 7) M&A- und NCS-Compliance: Bei geplanten Mergers & Acquisitions-Transaktionen (M&A), bei denen die Einbindung von Compliance verpflichtend ist, werden die Unternehmen und Transaktionen etwa im Rahmen einer Due Diligence-Prüfung auf menschenrechtliche Risiken ebenso untersucht wie auf Integritäts- und Reputationsrisiken, darunter Korruption, Geldwäsche oder Betrug. Dies gilt ebenfalls für Joint Ventures, Industrialisierungsprojekte wie den Aufbau neuer ausländischer Produktionsstätten mit Drittpartnern und Kooperationen mit Dritten. Im Anschluss erhalten die Geschäftseinheiten Empfehlungen für risikosenkende Maßnahmen. Darüber hinaus kümmert sich die Group Compliance um das Compliance-Management in sogenannten Non-Controlled Shareholdings (NCS), also Unternehmen, die nicht durch ein Unternehmen des Volkswagen Konzerns als Mehrheitseigentümer kontrolliert werden. Dies umfasst auch die chinesischen Joint Ventures.
 - 8) Geschäftspartnerprüfung: Der Business Partner Due Diligence-Prozess prüft Geschäftspartner und Lieferanten auf Beschaffungswie auch Vertriebsseite insbesondere auf Korruptionsrisiken. Dies umfasst auch das stetige Überwachen der Geschäftspartner, ob sie Gesetze und ethische Standards einhalten.
 - 9) Produkt-Compliance: Das Product-Compliance-Managementsystem (PCMS) unterstützt beim Erfüllen gesetzlicher und behördlicher Vorschriften des Aus- und Einfuhrlandes, bei internen und externen Standards sowie vertraglich vereinbarten Kundenanforderungen und extern kommunizierten Selbstverpflichtungen für unsere Produkte über ihre gesamte Lebensdauer. Das PCMS definiert Rollen und Verantwortlichkeiten für die Ausgestaltung, Umsetzung und Überwachung. Wir schulen Beschäftigte und Führungskräfte über Produkt-Compliance und implementieren zentrale Anlaufstellen, an die Mitarbeiter ihre Fragen richten können.
 - 10) Umwelt-Compliance: Die Umweltpolitik des Konzerns und das Umwelt-Compliance-Managementsystem legen fest, dass umweltrelevante Aspekte bei allen Strategie-, Planungs- und Entscheidungsprozessen der Marken und Konzerngesellschaften zu berücksichtigen sind. Dazu gehört ein Kennzahlensystem, das den Fortschritt bei den Umweltzielen misst.

 > Umwelt-Compliance-Management

11) Korruptionsbekämpfung: Der Volkswagen Konzern vertritt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber aktiver und passiver Korruption. Dies ist sowohl im Code of Conduct für Mitarbeiter als auch im Code of Conduct für Geschäftspartner verankert. Weiterführende Konzernrichtlinien regeln den Umgang mit Interessenkonflikten, Spenden und Sponsorings sowie Zuwendungen in Form von Geschenken oder Einladungen. Darüber hinaus gibt es Richtlinien für Genehmigungsverfahren und das Führen von Aufzeichnungen. Gemeldete Verstöße gegen die Grundsätze werden durch Führungskräfte und das Personalwesen aufgeklärt, in schweren Fällen auch durch unsere Aufklärungs-Offices. Wird persönliches Fehlverhalten festgestellt, erfolgt eine angemessene Ahndung durch das jeweilige Personalwesen.

Messbarkeit von Integrität weiter steigern

Neben den Wahrnehmungsworkshops gibt vor allem die jährliche Mitarbeiterbefragung „Stimmungsbarometer“ Auskunft über den Fortschritt unserer Integritätskultur. Die konzernweite Erhebung fragt unter anderem nach der Möglichkeit jedes Einzelnen, sich integer zu verhalten. Bestehen aus Sicht der Mitarbeiter Zweifel, muss die jeweilige Führungskraft mit ihrem Team mögliche Hemmnisse identifizieren und ausräumen.

Als weitere Messgröße nutzen die großen Pkw-produzierenden Marken die strategische Kennzahl „Regeleinhaltung, Fehlerkultur und integriertes Verhalten“. Sie basiert ebenfalls auf dem Stimmungsbarometer und fragt nach dem Einhalten von Regelungen und Prozessen, dem Umgang mit Risiken und Fehlern sowie der Möglichkeit integren Verhaltens. Von einem bereits guten Ausgangswert kommend – seit dem Beginn der Erhebung dieses Indikators lag die Zustimmung der Mitarbeiter immer in der höchsten Kategorie der zugrunde liegenden fünfstufigen Skala – hat sich die Kennzahl bis 2022 kontinuierlich verbessert.

COMPLIANCE: KLARE REGELN IM VOLKSWAGEN KONZERN

Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg ist nur erreichbar, wenn sich jeder an Gesetze, interne Regelungen und freiwillig eingegangene Selbstverpflichtungen hält. Regelkonformes Verhalten soll eine Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeiter des Konzerns sein. Dabei unterstützt die Compliance-Organisation mit Programmen, Handlungsrichtlinien, Prozessen und praxisorientierter Beratung im konzernweiten risikoorientierten Compliance-Managementsystem (CMS).

COMPLIANCE-ORGANISATION: KONZERNWEIT ETABLIERT

Group Compliance unterstützt die Konzern- und Markengesellschaften, ihre Geschäftsaktivitäten regelkonform durchzuführen und Gesetze und interne Vorgaben einzuhalten. Arbeitsschwerpunkte sind Antikorruption und Verhindern von Veruntreuung, Betrug und Geldwäsche. Darüber hinaus ist der Compliance-Bereich, ebenso wie Group Legal, in M&A-Transaktionen verpflichtend eingebunden, was Joint Ventures, Industrialisierungsprojekte und Kooperationsprojekte mit Drittpartnern einschließt. Group Legal führt in relevanten Unternehmensbereichen und -gesellschaften zusätzlich Assessments zu Kartellrechts- und Wettbewerbsrisiken durch.

An der Spitze der weltweiten Compliance-Organisation steht der Group Chief Compliance Officer. Er berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Volkswagen AG. Die Compliance-Organisation ist divisional aufgestellt, was die Kommunikation stärken und harmonisierte Prozesse über alle relevanten Konzerngesellschaften ermöglichen soll.

Sogenannte Divisional Compliance Officer sind in der Regel für mehrere Marken verantwortlich und setzen Compliance-Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich um. Eine Ausnahme bilden die Porsche AG und Traton SE, welche eine eigene und unabhängige Compliance-Struktur aufweisen. Ein Regional Compliance Officer verantwortet die Aktivitäten der von Volkswagen kontrollierten Entitäten in China. Die kontrollierten Gesellschaften in Australien, Korea, Japan, Malaysia und Taiwan werden von einem Regional Compliance Officer für die Region Asien betreut. Im Berichtsjahr hat die Group Compliance zudem das neue Divisional Compliance Office (DCO) „Group Technology“ aufgesetzt. Es betreut den Vorstandsbereich Konzern-Technik sowie die Marke Volkswagen Group Components samt angeschlossener Gesellschaften. Inhaltlich befasst sich das DCO sowohl mit Compliance-Angelegenheiten rund um das klassische Komponentengeschäft als auch mit neuen Geschäftsfeldern wie den Themen Batterie, Laden und Energie oder dem Verkauf unserer Einzelkomponenten, Baukästen und Plattformen an Dritte.

Interne wie externe Prüfer untersuchen regelmäßig das Compliance-Managementsystem. Insbesondere im Rahmen des Monitoring- und Verbesserungsprozesses überprüfen Auditoren die Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen. Darüber hinaus unterstützen kontinuierliche Verbesserungsprozesse die Weiterentwicklung des CMS. Ein wichtiger Aspekt dabei ist das konzernweite „Hot Topic“-Reporting. Dieser Prozess dient der schnellen Informationsweitergabe von compliancerelevanten, systemischen Vorfällen und der unmittelbaren Eskalation in der gesamten Organisation.

Risiken im Blick

Aus Compliance-Sicht hat unsere Geschäftstätigkeit unter anderem Risiken im Bereich Korruption, Geldwäsche und Verstöße gegen Menschenrechte wie auch Umweltrecht zur Folge. Mit dem Hochlauf unseres Batteriegeschäfts müssen wir deutlich mehr Rohstoffe einkaufen, deren menschenrechtskonformer Abbau streng überwacht werden muss. In den betroffenen Ländern herrscht in der Regel auch ein hohes Korruptionsrisiko. Verstöße gegen Umweltschutzauflagen können zudem die Umwelt schädigen und zu Reputations- und finanziellen Schäden führen. Wir nutzen unser Responsible Supply Chain System, um soziale oder ökologische Risiken sowie Korruption entlang der Lieferkette proaktiv zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren. Das System baut auf einer systematischen Risikoanalyse auf. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel Lieferkette und Menschenrechte.

☰ > Lieferkette und Menschenrechte

KLARE STANDARDS UND UMFANGREICHE ANGEBOTE

Klare Standards für Geschäftspartner

Die Group Compliance unterstützt die operativ verantwortlichen Einheiten bei der Business Partner Due Diligence (BPDD). Zur BPDD gehören unter anderem regelmäßige Screenings, Risikobewertungen, Sanktionslistenprüfungen und das Identifizieren von Warnhinweisen. Es wird zudem untersucht, ob die Geschäftspartner (Lieferanten und Vertriebspartner) über ein Compliance-Managementsystem verfügen beziehungsweise Compliance-Maßnahmen implementiert haben.

Ziel ist es, Risiken für Gesetzesverstöße und das Missachten ethischer Standards früh zu erkennen, riskante Geschäftspartner zu meiden sowie Maßnahmen zur Risikominimierung festzulegen und mit dem Geschäftspartner umzusetzen. In Einzelfällen werden ausgewählte Geschäftspartner direkt angesprochen, um mögliche Verstöße aufzuklären. Ist dies nicht möglich, wird die Geschäftsbeziehung beendet oder gar nicht erst aufgenommen. Der betreffende Geschäftspartner kann für Geschäfte mit dem Volkswagen Konzern sowie all seinen Marken und Unternehmen gesperrt werden.

Der BPDD-Prozess wird zusammen mit dem beauftragenden Fachbereich durchgeführt, etwa der Beschaffung oder dem Vertrieb. 2022 fanden mehr als 4.300 BPDD-Prüfungen statt. Stand 31. Dezember 2022 haben wir rund 400 Fälle identifiziert, die zu einer Beendigung oder Nichtaufnahme von Geschäftsbeziehungen geführt haben.

COMPLIANCE ENTLANG UNSERER LIEFERKETTE

KLARE STANDARDS FÜR GESCHÄFTSPARTNER UND LIEFERANTEN

- Code of Conduct
- Business Partner Due Diligence

TRAININGS UND ANGEBOTE FÜR MITARBEITER

- verpflichtendes, regelmäßiges CoC-Training für alle Beschäftigten
- zielgruppenspezifische Trainings (zum Beispiel Antikorruption, Kartellrecht, Compliance)
- Infopoint Compliance

SCHUTZ VON DATEN

- Datenschutzmanagementsystem (DSMS) inklusive Meldeprozess
- Datenschutzmanagementorganisation



HINWEISGEBERSYSTEM:

Hinweise auf mögliche Regelverletzungen können Geschäftspartner, Beschäftigte und Kunden sowie weitere Dritte jederzeit und in vielen Sprachen melden.



Umfangreiche Compliance- und Antikorruptionstrainings

Die Group Compliance hat über das Compliance-Managementsystem Strukturen und Maßnahmen implementiert, um konzernweit einheitliche Standards für Compliance-Trainings aufzustellen, etwa zum Code of Conduct, zu Antikorruption, zum Geldwäscheverbot und zum Hinweisgebersystem. Implementierungspakete für den Roll-Out verpflichtender Trainings beschreiben die wesentlichen inhaltlichen und prozessualen Trainingsaspekte. So sollen Marken und Gesellschaften befähigt werden, ihre Mitarbeiter risikobasiert, zielgruppenspezifisch und mit definierten Kerninhalten zu trainieren und die Trainings qualitativ gleichwertig abzuhalten. Mitglieder ab dem Oberen Managementkreis aufwärts werden jährlich zum CoC zertifiziert. Sie bestätigen, sich an die Vorgaben zu halten, die eigene Vorbildfunktion für regelkonformes Verhalten zu kennen, Mitarbeiter im Verantwortungsbereich entsprechend zu sensibilisieren und ihnen Zugang zum CoC zu bieten. Kenntnis über die Meldepflichtung bei schweren Regelverstößen und das Offenlegen eventueller Interessenkonflikte sind ebenso Teil der Zertifizierung. Risikobasiert werden auch Geschäftspartner aus Vertrieb und Beschaffung geschult. Grundlage dafür bildet der CoC für Geschäftspartner. Er ist seit 2020 Vertragsbestandteil der Vereinbarungen mit Lieferanten und Dienstleistern.

Konzernweit sind alle Beschäftigten verpflichtet, ein regelmäßiges CoC-Training nach einheitlichen Standards zu absolvieren. Es sichert die Grundsensibilisierung für Integrität und Compliance. Die Inhalte des Trainings – darunter Wirtschaft und Menschenrechte, Umwelt-Compliance, Produktkonformität und -sicherheit sowie Korruptionsverbot – werden zweijährlich aktualisiert. Die nächste Aktualisierung folgt 2023. Turnusmäßig werden von den Marken und Gesellschaften wechselnde Fokushalte aus den Verhaltensgrundsätzen ergänzend vermittelt.

Hier müssen Angestellte Training und Abschlusstest in Form eines web-based Trainings (WBT) absolvieren und alle zwei Jahre wiederholen. Das Bestehen wird in der Bildungshistorie dokumentiert. Praktikanten, Werkstudenten und Doktoranden sind aus technischen und prozessualen Gründen vom Training ausgenommen. Produktionsmitarbeiter erhalten alle vier Jahre eine verpflichtende CoC-Unterweisung.

Die Volkswagen AG erfasst systemisch die Zahl der verbindlich zu qualifizierenden permanenten Belegschaft (Angestellte und Management, darunter Voll- sowie Teilzeitkräfte) mit einer gültigen Qualifizierung für das verpflichtende WBT zum CoC. In der Volkswagen AG verfügen zum Monatsultimo Dezember 2022 48.311 Mitarbeiter der relevanten Zielgruppe über eine gültige CoC-Qualifizierung. Dies entspricht 98,4% der in der Volkswagen AG mit dem WBT zum CoC zu qualifizierenden permanenten Belegschaft.

Darüber hinaus entwickelt und implementiert Group Compliance zielgruppenspezifische Trainings für Mitarbeiter in Bereichen oder Gesellschaften mit hoher Risikoexposition. Ein Antikorruptionstraining mit einem vertiefenden Modul zum Umgang mit Amts- und Mandatsträgern ist für Angestellte verpflichtend. Gesellschaften mit hoher Risikoexposition müssen dieses Training verbindlich implementieren. Führungskräfte ab dem Oberen Managementkreis werden zudem im Rahmen der jährlichen Zertifizierung zum CoC über die Verhaltensgrundsätze sensibilisiert, die das Korruptionsverbot enthalten.

Für das verpflichtende WBT zum Thema Antikorruption erfolgt beispielsweise in der Volkswagen AG eine systemische Erfassung der Anzahl der verbindlich zu qualifizierenden permanenten Belegschaft mit einer gültigen Qualifizierung. In der Volkswagen AG verfügen zum 31. Dezember 2022 45.808 Mitarbeiter der relevanten Zielgruppe über eine entsprechend gültige Qualifizierung. Dies entspricht 93,0% der zu qualifizierenden permanenten Belegschaft (Angestellte und Management), darunter Voll- sowie Teilzeitkräfte. Zudem ist der praktische Leitfaden „Antikorruption“ für Beschäftigte jederzeit verfügbar.

Group Legal hat 2022 ein neues webbasiertes Kartellrechtstraining eingeführt. Je nach Risikoexposition kann das Absolvieren verpflichtend sein. Zudem bietet Group Legal kontinuierlich und risikobasiert Kartellrechtstrainings an. Zu den Inhalten wird auch der Konzernvorstand geschult. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte, die in Schlüsselpositionen mit hoher Risikoexposition eingesetzt werden, ein zusätzliches Compliance-Training. Dies betrifft zum Beispiel Geschäftsführer oder Finanzverantwortliche. Diese Schulung wird konzernweit von Compliance- und Personalverantwortlichen der jeweiligen Gesellschaften gehalten.

Neben Trainings bieten die Compliance-Abteilungen der Volkswagen AG zielgruppenspezifische Trainings- und Kommunikationsformate. Dazu gehören Managementgespräche und Schulungen für Multiplikatoren. Compliance-Inhalte sind überdies Bestandteil aller Entwicklungswege, vom Trainee-Einstiegsprogramm über Programme zur Führungskräfte- und Managemententwicklung bis hin zum Senior-Management-Programm. Ergänzt werden die Maßnahmen durch Informations- und Kommunikationsaktivitäten wie Sensibilisierungskampagnen, Film- und Dialogformate, Newsletter oder interaktive Spiele.

Kommunikation und Beratung: Angebote für Mitarbeiter

Als zentrale Beratungsstelle hat sich der Infopoint Compliance etabliert. Er kann sowohl persönlich als auch in der Volkswagen 360°-App und per E-Mail kontaktiert werden. Das Team beantwortet konkrete Compliance-Fragen – etwa zu Sponsorings, Mitgliedschaften und Kooperationen sowie Anfragen mit Bezug zu HR und Arbeitsrecht –, legt unternehmensinterne Vorgaben und Richtlinien aus und berät zu Prozessstandards. Sollte eine unmittelbare Empfehlung nicht möglich sein, wird die Anfrage an eine zuständige Stelle weitergeleitet. Dialogveranstaltungen in den Fachbereichen ergänzen das Leistungsangebot. Aufgaben und Fallbeispiele aus der Beratungspraxis werden regelmäßig im Rahmen der Compliance-Kommunikation aufgegriffen. Ziel ist es, Mitarbeitern konkrete Handlungsempfehlungen für künftige, ähnlich gelagerte Fragen zu vermitteln und das interne Kontrollsystem zu verbessern.

Im Berichtsjahr hat der Infopoint 1.517 Anfragen bearbeitet (Vorjahr 1.335, jeweils Volkswagen AG). Rund 18% entfallen auf das Annehmen oder Gewähren von Geschenken und Einladungen. Handelt es sich um Geschenke, die zum Beispiel Wertgrenzen übersteigen und die etwa aus kulturellen Gründen nicht zurückgegeben werden können, besteht die Möglichkeit, sie bei der Compliance abzugeben. Die in den vergangenen Jahren gesammelten Geschenke wurden im Berichtsjahr versteigert. Der Erlös von rund 10.200 € ging als Spende an einen gemeinnützigen Klima- und Umweltschutzverein.

Schutz von Daten

Um die Anforderungen der EU-weiten Datenschutzgrundverordnung zu erfüllen, hat die Volkswagen AG ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) und eine Datenschutzmanagementorganisation aufgebaut. Das DSMS sorgt dafür, dass die eingerichteten Datenschutzprozesse regelmäßig analysiert, auf Aktualität geprüft und weiterentwickelt werden. Bestandteil des DSMS ist unter anderem der Prozess zur Meldung von Datenschutzverletzungen (Meldeprozess). Er ist verbunden mit dem Hinweisgebersystem der Volkswagen AG sowie mit der IT-Security. Im Geschäftsjahr 2022 hat es bei der Verarbeitung personenbezogener Kundendaten keine meldepflichtigen Datenschutzverstöße gemäß Art. 33 EU-DSGVO gegeben. Daneben wurden meldepflichtige Datenschutzverletzungen außerhalb der Verarbeitung von personenbezogenen Kundendaten ebenfalls der zuständigen Aufsichtsbehörde fristwahrend gemeldet. Konzerngesellschaften sind gemäß Konzernrichtlinie eigenständig verantwortlich, die gesetzlich geltenden Vorgaben zum Datenschutz einzuhalten.

Risikoprävention durch Hinweisgebersystem

Mit verbindlichen Grundsätzen und geregelten Verfahren soll das Hinweisgebersystem Schaden vom Unternehmen, der Belegschaft und weiteren Stakeholdern abwenden. Hinweise auf mögliche Regelverletzungen können Beschäftigte, Geschäftspartner und deren Beschäftigte, Kunden sowie weitere Dritte jederzeit melden – auf Wunsch auch anonym. Hierfür bietet das Hinweisgebersystem sechs unterschiedliche Meldekanäle. Dazu zählen unter anderem ein Online-Kanal, der Meldungen in vielen Sprachen entgegennimmt, eine inter-

ationale 24-Stunden-Telefonhotline oder externe Rechtsanwälte, die als Ombudsleute fungieren. Auch die Bearbeitung der Hinweise und der Austausch bei eventuellen Rückfragen erfolgt auf Wunsch anonym. Spezielle IT-Infrastruktur verhindert, die Hinweisquelle zu identifizieren.

Während der Untersuchung gelten strikte Vertraulichkeit und Geheimhaltung. Eine Untersuchung wird erst nach sorgfältiger Prüfung und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet. Es gilt die Unschuldsvermutung. Betroffene werden frühzeitig angehört und rehabilitiert, sofern sie zu Unrecht in Verdacht geraten sind. Nachgewiesenes Fehlverhalten wird sanktioniert. Dies kann eine Verwarnung, einen Verweis oder eine Kündigung umfassen. Nach sanktionierten schweren Regelverstößen folgen strukturierte Ursachenanalysen, um ähnliche Vorfälle zukünftig zu verhindern.

Das Zentrale Aufklärungs-Office in Wolfsburg koordiniert das konzernweite Hinweisgebersystem. Dort bearbeiten die Mitarbeiter Hinweise, die die Volkswagen AG und deren Tochtergesellschaften ohne eigenes Aufklärungs-Office betreffen, sowie Hinweise mit Relevanz für den Volkswagen Konzern.

Konzernrevision, Konzernsicherheit und Group Legal unterstützen bei der operativen Falluntersuchung. Das Aufklärungs-Office beauftragt im Einzelfall auch unabhängige Dritte mit Untersuchungen, etwa Rechtsanwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Dies kann besonders dann vorkommen, wenn Hinweise Vorstandsmitglieder betreffen oder Fälle außergewöhnlich komplex sind – insbesondere mit unmittelbar drohenden rechtlichen Folgen für die Volkswagen AG (zum Beispiel bei besonders schwerwiegenden Korruptionssachverhalten oder möglichen Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht).

Die AUDI AG, die Porsche AG und die TRATON SE betreiben für sich und ihre Tochtergesellschaften eigene Aufklärungs-Offices. Zudem existiert ein eigenes Regionales Aufklärungs-Office bei der Volkswagen (China) Investment Company Ltd. Es bearbeitet Hinweise, die chinesische Tochtergesellschaften der Volkswagen AG betreffen. Die Zusammenarbeit der Aufklärungs-Offices und die einheitliche Bearbeitung von Hinweisen wird zentral in Wolfsburg überwacht und koordiniert.

Ein IT-System, interne Kontrollen sowie das Mehr-Augen-Prinzip unterstützen die Mitarbeiter beim Bearbeiten der Verdachtsmeldungen. Kennzahlen zum Hinweisgebersystem werden regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. Auch die Belegschaft wird regelmäßig über das Hinweisgebersystem informiert. Zudem thematisieren zahlreiche Compliance-Trainings Aufgabe und Funktionsweise des Hinweisgebersystems. Mitarbeiter, die wegen ihrer Tätigkeit häufig mit schweren Regelverstößen in Kontakt kommen können, erhalten ein vertiefendes Training. Dazu gehören zum Beispiel Beschäftigte in Revision, Sicherheit, Personalwesen, Rechtswesen oder Compliance.

Der Volkswagen Konzern sichert allen Hinweisgebern und Personen, die die Hinweisgeber beziehungsweise die Untersuchungen unterstützen, Schutz vor möglichen Repressalien zu, die sie aufgrund ihrer Meldung und ihrer Bemühungen zur Aufklärung von Verstößen erfahren könnten. Dies ist in der weltweit gültigen Konzernrichtlinie 3 verankert und im CoC beschrieben. Der Volkswagen Konzern berücksichtigt durch die in der Konzernrichtlinie enthaltenen Bestimmungen die Vorgaben internationaler Gesetze zum Hinweisgeberschutz, beispielsweise die EU-Direktive zum Hinweisgeberschutz und die entsprechenden Umsetzungsgesetze sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Zur Vorbereitung auf das Inkrafttreten dieser neuen Regelungen hat das Zentrale Aufklärungs-Office eine Informationskampagne durchgeführt, um die relevanten Konzerngesellschaften zu sensibilisieren. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden als schwerer Regelverstoß behandelt.

Im Rahmen des digitalen Workshop-Formats „ComplianceXChange“ tauscht sich das Team des Hinweisgebersystems halbjährlich mit Fachexperten anderer DAX-Unternehmen aus, um Erfahrungen zu teilen und aktuelle Sachverhalte zu diskutieren.

Verdachtsfälle und Regelverstöße im Berichtsjahr

Im Jahr 2022 haben die Aufklärungs-Offices 3.073 Hinweisein-gänge registriert (2021: 3.219). Davon wurden circa 24% anonym, aber mit Kontaktmöglichkeit des Hinweisgebers abgegeben, circa 9% anonym ohne Kontaktmöglichkeit. In 754 Fällen hat das Zentrale Aufklärungs-Office einen Anfangsverdacht für Regelverstöße gegen den CoC angenommen; vielfach zeitgleich auch gegen Gesetze und/oder spezifische interne Regelungen, sodass eine interne Untersuchung eingeleitet wurde. Davon entfielen 187 Fälle auf potenziell schwere Regelverstöße.

Hiervon haben die Aufklärungs-Offices im Berichtsjahr einzelne Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Schweren Verstößen gegen Regeln zur Vermeidung von Korruption untersucht. In sechs Fällen ergaben sich daraus erhebliche Sanktionen wie Abmahnungen beziehungsweise Trennungen. Dem lagen in fünf Fällen Verstöße gegen Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und in einem Fall ein Verstoß gegen Beschaffungsrichtlinien zugrunde. Fünf Untersuchungen wurden wegen Verdachts auf Schwere Regelverstöße in Bezug auf das Kartell- oder Wettbewerbsrecht abgeschlossen. In keinem dieser Fälle konnte ein Schwerer Verstoß gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht festgestellt werden.

Ein unabhängiger externer Prüfer untersucht regelmäßig die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit des Hinweisgebersystems. Die Prüfung erfolgt derzeit jährlich. Über das Ergebnis und mögliche Verbesserungsvorschläge erhalten der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, der Konzernvorstand und die Vorstände betroffener Gesellschaften Auskunft. Die vergangene Prüfung hat ergeben, dass die Prozesse des Hinweisgebersystems geeignet sind, Hinweise effizient und effektiv zu bearbeiten. Im Berichtsjahr waren die Aufklärungs-Offices von AUDI AG, Traton SE, Porsche AG und Volkswagen AG Gegenstand der Prüfung.

KENNZAHLEN INTEGRITÄT

Kennzahl	Einheit	2022	2021	Hinweise und Kommentare
T4I				
T4I-Roll-out in kontrollierten Gesellschaften	Anzahl	784	707	seit Beginn des Programms
Zustimmungsquote aus T4I-Wahrnehmungs-workshops	in %	87,8	82,7	Definition Seite 96
Infopoint				
bearbeitete Anfragen an den Infopoint Compliance	Anzahl	1.517	1.335	Volkswagen AG
Veränderung der bearbeiteten Anfragen an den Infopoint Compliance	in %	14	-10	
Code of Conduct				
Beschäftigte in der Volkswagen AG, die über eine gültige Qualifizierung zum Code of Conduct verfügen	Anzahl	48.311	48.017	web-based Training; Definition des Scopes Seite 100
Anteil an der zu qualifizierenden Belegschaft in der Volkswagen AG	in %	98,4	98,2	web-based Training; Definition des Scopes Seite 100
Antikorruption				
Beschäftigte in der Volkswagen AG, die eine gültige Qualifizierung zum Thema Antikorruption aufweisen	Anzahl	45.808	36.565	web-based Training; Definition des Scopes Seite 100
Anteil der zum Thema Antikorruption zu qualifizierenden Belegschaft in der Volkswagen AG	in %	93,0	74,8	web-based Training; Definition des Scopes Seite 100
Hinweiseingänge				
Hinweiseingänge	Anzahl	3.073	3.219	in allen Aufklärungs-Offices
davon anonym und ohne Kontaktmöglichkeit	in %	9	10	
BPDD-Prüfungen	Anzahl	> 4.300	> 8.600	bei Geschäftspartnern in Vertrieb und Beschaffung (Lieferanten)
Regelkultur				
Regeleinhaltung, Fehlerkultur und integriertes Verhalten		86,6	86,3	