

Zweite Ergänzung der Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der
VOLKSWAGEN AG
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 Aktiengesetz

Vorstand und Aufsichtsrat erklären:

- 1) Vorstand und Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AG haben mit Entsprechenserklärung vom 17. November 2023 erklärt, den vom Bundesministerium der Justiz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“) mit Ausnahme der folgenden Ziffern künftig zu entsprechen:
 - a) Empfehlung B.3 (Dauer von Vorstands-Erstbestellungen)
 - b) Empfehlung B.5 (Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands)
 - c) Empfehlung C.5 (Mandatsobergrenze mit Vorstands-Mandat)
 - d) Empfehlung C.13 (Offenlegung bei Wahlvorschlägen)
 - e) Empfehlung G.6 (Überwiegen der langfristig variablen Vergütung)
 - f) Empfehlung G.10 Satz 2 (4-Jahre Bindungsfrist)
 - g) Empfehlung G.13 Satz 1 (Abfindungs-Cap).

Mit Ergänzungserklärung vom 1. März 2024 haben Vorstand und Aufsichtsrat der VOLKSWAGEN AG mit Blick auf den Vorschlag, Herrn Dr. Hans Michel Piëch für eine weitere Amtszeit zum Mitglied des Aufsichtsrats der VOLKSWAGEN AG zu wählen, obwohl Herr Dr. Piëch die nach der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat maßgebliche Regelaltersgrenze von im Zeitpunkt der Wahl 75 Lebensjahren überschritten hat, ferner eine vorsorgliche Abweichung von Empfehlung C.2 (Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats) erklärt.

- 2) Nach dem bestehenden Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird im Jahresbonus im Rahmen des ESG-Faktors für das Teilziel Soziales unter anderem das Kriterium Stimmungsindex herangezogen. Der Stimmungsindex misst das Stimmungsbild in der Belegschaft mit Hilfe eines sogenannten Stimmungsbarometers. Diese Methode zur Ermittlung des Stimmungsbilds soll geändert werden. Der Aufsichtsrat hat für den Jahresbonus für das laufende Geschäftsjahr 2024 den Stimmungsindex noch auf Grundlage des Stimmungsbarometers zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. Der Aufsichtsrat war dabei davon ausgegangen, dass es sinnvoll und effizient möglich ist, sowohl das Stimmungsbild in der Belegschaft mit Hilfe des bisherigen Stimmungsbarometers zu erheben als auch gleichzeitig eine neue Methode zur Ermittlung des Stimmungsbilds in der Belegschaft zu entwickeln und neben dem Stimmungsbarometer anzuwenden. Für einen nahtlosen Übergang zur neuen Methode wäre eine zweimalige Befragung innerhalb eines Jahrs erforderlich. Der Vorstand ist nun zur Einschätzung gelangt, dass eine zweimalige Befragung innerhalb kurzer Zeit mit hohen Kosten sowie Aufwand verbunden und für die Belegschaft schwer nachvollziehbar wäre. Zudem werde eine zweimalige Befragung zu einer erhöhten Befragungsmüdigkeit führen, die sich negativ auf die Einführung der neuen Methode auswirken könnte. Es ist daher vorgesehen, das Stimmungsbarometer im Jahr 2024 entfallen zu lassen und im Jahr 2025 die neue Methode im Volkswagen Konzern neu aufzusetzen. Für voraussichtlich die

Geschäftsjahre 2024 und 2025 sollen das Kriterium Stimmungsindex innerhalb des Teilziels Soziales daher ausgesetzt und infolgedessen das Kriterium Diversityindex mit 100 % gewichtet werden. Formal folgt daraus mit Blick auf Empfehlungen des DCGK:

- a) Empfehlung G.7 (Festlegung der Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahrs)

Nach Empfehlung G.7 DCGK soll der Aufsichtsrat „für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen.“ Nach überwiegender Ansicht soll der Aufsichtsrat danach die Leistungskriterien vor Beginn des Geschäftsjahrs festlegen; lediglich die Zielwerte können auch zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt werden. Vorliegend wird nach Beginn des Geschäftsjahrs 2024 eines der Leistungskriterien (Stimmungsindex) ausgesetzt werden, die im Vergütungssystem für den Jahresbonus im Rahmen des ESG-Faktors für das Teilziel Soziales festgelegt sind. Damit wurde insoweit letztlich nicht vor Beginn des Geschäftsjahrs 2024 festgelegt, welche Leistungskriterien für die variable Vergütung und damit für die Incentivierung der Vorstandsmitglieder gelten sollen. Vor diesem Hintergrund soll von Empfehlung G.7 DCGK eine vorsorgliche Abweichung erklärt werden.

- b) Empfehlung G.8 (Ausschluss nachträglicher Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter bei variablen Vergütungsbestandteilen)

Nach Empfehlung G.8 DCGK soll „eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ausgeschlossen sein“. Auf Grundlage des bestehenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziele für das laufende Geschäftsjahr 2024 noch den Stimmungsindex zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. Werden das angepasste Vergütungssystem umgesetzt und der Stimmungsindex für das laufende Geschäftsjahr 2024 ausgesetzt, wird insoweit nachträglich ein Zielwert oder Vergleichsparameter geändert werden. Damit wird formal auch von Empfehlung G.8 DCGK abgewichen.

Wolfsburg, 9. April 2024

Für den Aufsichtsrat



Pötsch

Für den Vorstand



Dr. Blume