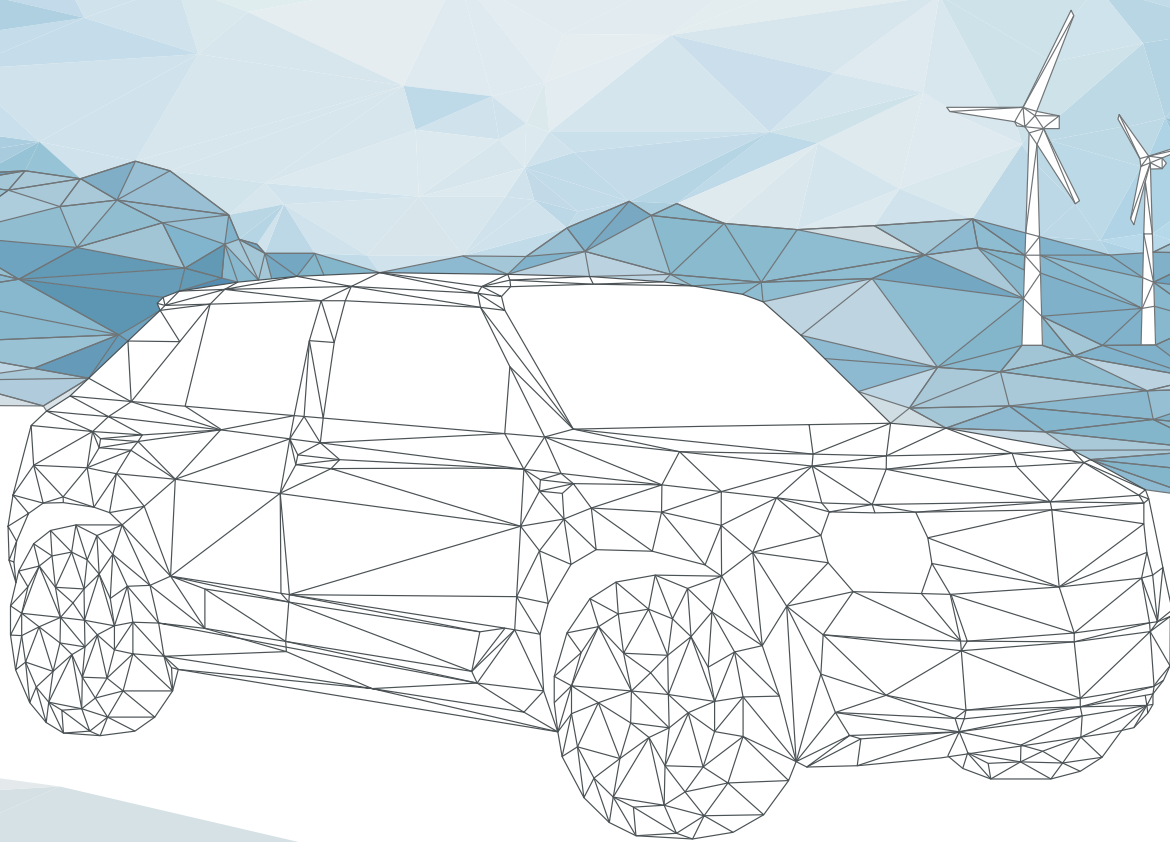


VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT



NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

NEW AUTO: VOLKSWAGEN ERFINDET SICH NEU

Die Mobilitätswelt verändert sich bis zum Jahr 2030 fundamental: E-Antriebe und voll vernetzte, autonom fahrende Transportmittel bestimmen zukünftig die Art und Weise, wie wir uns fortbewegen. Mit der neuen Konzernstrategie „NEW AUTO – Mobility for Generations to Come“ will der Volkswagen Konzern diese Transformation maßgeblich vorantreiben und beschleunigt seine Neuausrichtung vom Fahrzeughersteller zu einem weltweit führenden, softwaregetriebenen Mobilitätsanbieter. Ein Unternehmen, das Mobilität neu definiert und gleichzeitig klimaneutral und verantwortungsbewusst wirtschaftet.

INHALT

4 INTERVIEW

7 ÜBER DEN BERICHT


10 NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENS-DNA

- 11 Corporate Governance
- 14 Konzernstrategie NEW AUTO
- 18 ESG-Performance-Management
und Wesentlichkeitsanalyse
- 20 Nachhaltigkeitsmanagement
- 22 Nachhaltigkeitswirkungen neuer
Mobilitätsangebote
- 24 Stakeholder-Management
- 26 Umweltmanagement
- 32 Risikomanagement
- 34 Corporate Citizenship

Eine ausführliche Darstellung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns finden Sie unter:

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Reporting

NAVIGATIONSHILFE

-  > Kapitelverweise innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts
-  > Verweise auf Websites
-  > Verweise auf den Geschäftsbericht

36 FOKUSTHEMEN

1 DEKARBONISIERUNG

- 37 Dekarbonisierung
- 52 EU-Taxonomie

2 KREISLAUFWIRTSCHAFT

- 60 Kreislaufwirtschaft

3 MENSCHEN IN DER TRANSFORMATION

- 65 Menschen in der Transformation

4 VIELFALT

- 79 Vielfalt

5 INTEGRITÄT

- 85 Integrität

6 VERANTWORTUNG FÜR LIEFERKETTEN UND WIRTSCHAFT

- 94 Verantwortung für Lieferketten
und Wirtschaft

106 ANHANG

- 107 Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers
- 110 Impressum



Dr. Herbert Diess,
Vorstandsvorsitzender der Volkswagen AG

Daniela Cavallo,
Vorsitzende des Gesamt- und Konzern-
betriebsrats der Volkswagen AG

Georg Kell,
Gründungsdirektor UN Global Compact
und Sprecher Nachhaltigkeitsbeirat von
Volkswagen

1. Wie wird Nachhaltigkeit in der neuen Strategie NEW AUTO reflektiert?

Dr. Herbert Diess: Die NEW AUTO Welt wird emissionsfrei, smarter und vor allem nachhaltiger. Wichtig dafür ist, mehr E-Autos auf die Straße zu bringen. Das haben wir 2021 geschafft: Wir sind Marktführer der E-Mobilität in Europa und Nummer 2 in den USA. Die Ladeinfrastruktur bauen wir in Europa, China und den USA bis 2025 auf 45.000 Ladepunkte aus. Bis 2030 planen wir gemeinsam mit Partnern den Bau von sechs Batteriefabriken und kümmern uns um den gesamten Kreislauf der Batterie. Auch im Lkw-Bereich werden Elektroantriebe wirtschaftliche Vorteile bringen.

Nur nachhaltige Produkte werden langfristig Bestand haben. E-Mobilität rechnet sich zunehmend für die Kunden. Auf den Kilometer gerechnet sind heute viele unserer elektrischen Fahrzeuge schon günstiger als Verbrenner. Unser Antrieb ist das Commitment zu den Pariser Klimazielen, wir wollen bei Volkswagen bis 2050 CO₂-neutral sein. Außerdem haben wir die Themen ESG, Dekarbonisierung und Integrität als Strategiefokus in NEW AUTO verankert.

Wichtig für die Dekarbonisierung ist der gemeinsame Konsens mit der Politik, der Industrie, den Kunden und der Gesellschaft. Ein wichtiger Meilenstein im Jahr 2021 war unsere Wiederaufnahme in den UN Global Compact, die weltweit größte Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Für uns ist dies ein Zeichen, dass wir das Vertrauen der Stakeholder in unsere Strategie ausbauen.

2. Welche Fortschritte hat der Volkswagen Konzern im Jahr 2021 gemacht? Wird Nachhaltigkeit zum Geschäftsmodell?

Georg Kell: Die Strategie NEW AUTO signalisiert Volkswagens Entschlossenheit, Elektromobilität voranzutreiben und entlang der Wertschöpfungskette neue Geschäftsfelder aufzubauen. Die damit verbundenen Investitionen und Geschäftsentscheidungen sind eindeutig die wichtigste Entwicklung. Damit stellt sich Volkswagen an die Spitze des Umstiegs von den fossil angetriebenen Ansätzen des umweltverschmutzenden Industriezeitalters auf intelligente und saubere Verfahren. Die Umsetzung der Strategie bewirkt einen Aufschwung bei grünem Strom, Effizienz und zirkulären Materialströmen und trägt damit erheblich zur Senkung von Treibhausgasemissionen bei.

Fortschritte wurden auch beim Management von ESG-Daten und bei den Dekarbonisierungsansätzen erzielt. Auch Maßnahmen zur Förderung von Compliance und Integrität, insbesondere im Lieferkettenmanagement, sind jetzt konzernweit fest etabliert. Herbert Diess hat sich sehr deutlich für die Energiewende und höhere CO₂-Preise ausgesprochen; auch wurde eine neue industrielle Zusammenarbeit eingeleitet. Volkswagen ist innovativer und moderner geworden.

Nachhaltigkeit ist schon jetzt Voraussetzung für langfristigen Geschäftserfolg. Längst ist bekannt, wie teuer Fehler ein Unternehmen zu stehen kommen. Volkswagens jüngste Dieselkrise ist nur ein Beispiel dafür. Angesichts rechtlicher Änderungen, der Verschiebung bei Kundenvorlieben und des Bewusstseins der Anleger für Risiken und Chancen in Verbindung mit Nachhaltigkeitsthemen wird Nachhaltigkeit jetzt auch zum Werttreiber. Unternehmen werden langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn sie diese Trends in ihre Strategie und ihre Tätigkeit integrieren. Das Schlüsselwort hier lautet „Integration“, das heißt, dass Nachhaltigkeit in allen Funktionen und in den Köpfen aller Führungskräfte und Beschäftigten des Unternehmens vollkommen selbstverständlich wird. Ebenso wichtig ist es, das Konzept der Dekarbonisierung und der zirkulären Materialströme im Unternehmen und bei den Zulieferern zu verbreiten und zu verankern, es geht also darum, die Transformation zu beschleunigen.

3. Wo muss der Volkswagen Konzern noch mehr Engagement zeigen? Wo liegen die Herausforderungen in der Nachhaltigkeit für ein Unternehmen, das in 153 Ländern tätig ist?

Daniela Cavallo: Wir begleiten die Strategie des Unternehmens, sich auf Elektroantriebe zu konzentrieren, und sehen unsere Aufgabe darin, dass Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung gleichrangig berücksichtigt werden.

Einer der zentralsten Punkte der Transformation wird neben der technischen Umstellung auf E-Mobilität auch der Bereich des sozial-ökologischen Wandels sein. Hier müssen wir frühzeitig mitgestalten. Eine rasche Umsetzung der Transformation kann nur gelingen, wenn wir das ganze Unternehmen sowie jeden Mitarbeiter erreichen und abholen. Uns als Betriebsrat ist es wichtig, dass Themen wie Arbeitgeberattraktivität und die damit verbundene Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt werden. Das entspricht unserer Volkswagen Kultur.

Durch die Implementierung neuer Geschäftsfelder und des Instruments der Mitarbeiterqualifizierung sind wir auf dem richtigen Weg, Themen wie Nachhaltigkeit, Transformation und Mitarbeiterzufriedenheit zu einem Erfolg zu entwickeln.




Herausforderung für uns ist, Standards zu schaffen, die sich mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens decken. Wir sind zuversichtlich, dass wir auf Grundlage dieser Standards Regeln ableiten können, die von unseren internationalen Partnern übernommen werden. Dazu gehört aber auch, Überzeugungsarbeit zu leisten an den Standorten, die unter anderen politischen Bedingungen Nachhaltigkeitsversprechen umsetzen müssen.

Nachhaltiges Handeln gelangt immer mehr ins Bewusstsein unserer Gesellschaft. Genau wie bei dem Technologievorsprung bietet das Feld der Nachhaltigkeit natürlich noch viel Potenzial und Volkswagen kann auch hier Vorreiter sein. Das Geschäftsmodell darf also nicht nur nach monetären Erfolgen gemessen werden, sondern muss auch soziale und ökologische Themen verfolgen. Der Trend der Ratingagenturen, neben Bereichen der Umwelt und der Governance den sozialen Bereich zu priorisieren, entspricht den Grundwerten des Betriebsrats.

STRUKTUR DER BERICHTERSTATTUNG

Der vorliegende Konzern-Nachhaltigkeitsbericht 2021 orientiert sich an international etablierten Rahmenwerken und Anforderungen wie zum Beispiel GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI, siehe auch folgender Abschnitt), ESG-Nachhaltigkeitsratings und Erwartungen von Stakeholdern. Der Bericht wird durch eine ausführliche Darstellung der Nachhaltigkeitsaktivitäten der Marken und Regionen sowie der Corporate-Citizenship-Projekte des Volkswagen Konzerns ergänzt. Diese

Informationen sind auf der Corporate Website des Konzerns zu finden und sind nicht Teil des vorliegenden Berichts.

-  > Nachhaltigkeit in der Unternehmens-DNA > Nachhaltigkeitsmanagement
-  > Nachhaltigkeit in der Unternehmens-DNA > ESG-Performance-Management und Wesentlichkeitsanalyse
-  > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Reporting

NACHHALTIGKEITSKOMMUNIKATION DES VOLKSWAGEN KONZERNS




BERICHTSGRUNDLAGEN

Die Volkswagen AG gibt für das Berichtsjahr 2021 eine nichtfinanzielle Erklärung auf Gesellschaftsebene sowie eine nichtfinanzielle Konzernerklärung ab, die gemeinsam als zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB veröffentlicht werden. Der nichtfinanzielle Bericht ist in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt. Darüber hinaus werden die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als Rahmenwerk für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts genutzt. Innerhalb dieses nichtfinanziellen Berichts legt Volkswagen grundsätzlich die GRI-Standards als Rahmenwerk für die Berichterstattung der Managementansätze und der spezifischen Standardangaben zugrunde. Gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) konzentriert sich der vorliegende nichtfinanzielle Bericht auf Fokusthemen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Volkswagen Konzerns sowie der Auswirkungen des Volkswagen Konzerns auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Unsere Aktivitäten zum Klimaschutz berichten wir erstmalig ausführlich entlang den Vorgaben der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht folgt inhaltlich den GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in Übereinstimmung mit der Option „Kern“.

Das Strategiekapitel und die sechs folgenden Fokuskapitel des Berichts bestehen je aus einem Textteil sowie einer konsolidierten Kennzahlentabelle, die am Ende jeden Kapitels steht.

Parallel dazu bilden wir im gesonderten GRI-Inhaltsindex ab, wie wir die Anforderungen des Global Compact der Vereinten Nationen (UN GC) umsetzen. Der GRI-Inhaltsindex wird aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2021 ausgegliedert und als eigenständiges Dokument im Konzernportal veröffentlicht:

-  > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Reporting > Berichte

Verweise auf Angaben außerhalb des nichtfinanziellen Berichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses Berichts. Ebenso sind folgende Passagen nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts:

- Interview (S. 4–6)
- Wertschöpfungskette (S. 12)
- Der Deutsche Corporate Governance Kodex und weiterführende Informationen (S. 13)
- Sozialen und ökologischen Impact unseres Handelns messbar machen (S. 19)

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf den gesamten Volkswagen Konzern. Sofern Informationen nur einzelne Konzernbereiche betreffen, wird dies im Text kenntlich gemacht. Grundsätzlich gelten alle Angaben über den Konzern auch für die Volkswagen AG, bei Abweichung wird dies ausdrücklich genannt. In den Konzern werden neben der Volkswagen AG alle wesentlichen in- und ausländischen Tochterunternehmen einbezogen, die die Volkswagen AG unmittelbar oder mittelbar beherrscht. In den Kennzahlen und in den dazugehörigen Zielen

bei den Themen UEP (Umweltentlastung Produktion), DKI (Dekarbonisierungsindex), Stimmungsbarometer und Diversity-Index sind die Gesellschaften der Marke Bugatti bis einschließlich Oktober 2021 anteilig enthalten. Bei den Unfallkennzahlen ist Bugatti nicht enthalten.

Die zum 1. Juli 2021 erworbene Navistar International Corporation (Navistar) ist in den Kennzahlen und in den dazugehörigen Zielen bei den Themen UEP (Umweltentlastung Produktion), DKI (Dekarbonisierungsindex), Stimmungsbarometer und Arbeitssicherheit (Unfallkennzahlen) nicht enthalten. Beim Diversity-Index ist Navistar enthalten. Unsere Joint Ventures in China werden in die Finanzdaten nach der At-Equity-Methode einbezogen und sind in den Mengendaten (Absatz, Produktion und Belegschaft) sowie in den produktionsbezogenen Umweltdaten zu 100 % enthalten. Die in diesem Bericht beschriebenen Managementansätze (wie beispielsweise das Umwelt-Compliance-Managementssystem (ECMS) und das Compliance-Managementssystem für Wirtschaft und Menschenrechte (CMS BHR)) gelten für alle kontrollierten Gesellschaften des Volkswagen Konzerns. Bei unseren nicht kontrollierten Gesellschaften, also Unternehmen, die nicht durch ein Unternehmen des Volkswagen Konzerns als Mehrheitseigentümer kontrolliert werden, wirken wir im rechtlich zulässigen Rahmen darauf hin, dass angepasste Managementansätze umgesetzt werden. In den Kennzahlen und in den dazugehörigen Zielen bei den Themen UEP (Umweltentlastung Produktion), DKI (Dekarbonisierungsindex), Stimmungsbarometer, Diversity-Index, Unfallindizes und Unfallkennzahlen sind in den Angaben zum Volkswagen Konzern die chinesischen Joint Ventures enthalten. Risiken des chinesischen Markts werden über die Volkswagen (China) Investment Company Ltd. erfasst.

Die dargestellten Kennzahlen führen jene der Vorjahre fort. Wesentliche Änderungen in der Datenerhebung und den Messverfahren für unsere Nachhaltigkeitsleistungen werden an den jeweiligen Kennzahlen explizit ausgewiesen. Alle Zahlen im Bericht sind jeweils für sich gerundet; dies kann bei der Addition zu geringfügigen Abweichungen führen.

BERICHTSPRÜFUNG

Der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB wurde einer freiwilligen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) gegen die relevanten gesetzlichen Anforderungen unterzogen. Weitere Informationen zur Prüfung finden Sie im Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung.

ANGABEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM JAHRESABSCHLUSS

In dem vorliegenden zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht wurden Zusammenhänge mit im Jahres- beziehungsweise Konzernabschluss 2021 ausgewiesenen Beträgen identifiziert.

Im Geschäftsjahr 2021 ergaben sich im operativen Ergebnis negative Sondereinflüsse im Zusammenhang mit der Dieseldematik in Höhe von –0,8 Mrd. € im Bereich Pkw. Zur Absicherung der derzeit bekannten Rechtsrisiken im Zusammenhang mit der Dieseldematik enthalten die Rückstellungen für Prozess- und Rechtsrisiken zum 31. Dezember 2021 auf Basis des gegenwärtigen Kenntnisstands und aktueller Einschätzungen einen Betrag von rund 2,1 Mrd. €. Soweit bereits hinreichend bewertbar, wurden im Zusammenhang mit der Dieseldematik insgesamt Eventualverbindlichkeiten in Höhe von 4,3 Mrd. € im Anhang angegeben, auf die Anlegerverfahren in Deutschland entfallen davon rund 3,6 Mrd. €. Aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Sachverhaltsaufklärung sowie der Vielschichtigkeit der einzelnen Einflussfaktoren und der noch andauernden Abstimmungen mit den Behörden unterliegen die im Zusammenhang mit der Dieseldematik gebildeten Rückstellungen sowie die angegebenen Eventualverbindlichkeiten und die weiteren latenten Rechtsrisiken zum Teil erheblichen Einschätzungsrisiken. Sollten sich diese Rechts- beziehungsweise Einschätzungsrisiken verwirklichen, kann dies zu weiteren erheblichen finanziellen Belastungen führen. Insbesondere lässt sich nicht ausschließen, dass aufgrund von zukünftigen Erkenntnissen oder Ereignissen die gebildeten Rückstellungen möglicherweise angepasst werden müssen. Die übrigen Rückstellungen betreffen eine Vielzahl erkennbarer Einzelrisiken, Preisrisiken und ungewisser Verpflichtungen, die in Höhe ihres wahrscheinlichen Eintritts berücksichtigt werden. Abhängig von der jeweiligen Jurisdiktion sind darin auch Risikoversorgen für die etwaige Nichteinhaltung von gesetzlichen Emissionsobergrenzen enthalten. Deren Bewertung erfolgte unter anderem unter Berücksichtigung des jeweiligen Absatzvolumens und der gesetzlich definierten Abgabe beziehungsweise der Kosten für den Erwerb von Emissionsrechten anderer Hersteller. Die Synergien der einzelnen Marken des Volkswagen Konzerns wurden dabei nach Möglichkeit in Form von Emissionsgemeinschaften genutzt. Zusätzliche Erläuterungen zu diesem Sachverhalt und den Bewertungsannahmen und -grundlagen finden sich im Geschäftsbericht im Anhang zum Konzernabschluss.

WEITERE BERICHTERSTATTUNG IM KONZERN

Alle infolge der Richtlinie 2014/95/EU zur Offenlegung von nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen auf Basis nationaler Gesetzgebung verpflichteten Konzerngesellschaften, die keine eigene nichtfinanzielle Erklärung abgeben, befreien sich durch den Verweis auf diesen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht von der Pflicht, einen eigenen nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

KLIMASCHUTZBEZOGENE BEGRIFFLICHKEITEN

Die Verwendung des Begriffs CO₂-Emissionen in diesem Bericht schließt die Betrachtung und Ermittlung der weiteren klimaschädlichen Treibhausgase Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O) mit ein (CO₂-Äquivalente). Alle Angaben in diesem Bericht zu CO₂-Emissionen

entsprechen CO₂-Äquivalenten. Dies gilt nicht für die Werte der Flottenemissionen.

Bilanzielle CO₂-Neutralität wird erreicht, wenn anthropogene CO₂-Emissionen weltweit durch die Vermeidung, Reduktion und Kompensation über einen spezifischen Zeitraum ausgeglichen werden. Beim Klimaschutz achtet Volkswagen neben CO₂-Emissionen auch auf alle anderen relevanten Treibhausgase. Für den Volkswagen Konzern haben Vermeidung und Reduktion Priorität gegenüber Kompensation. Für Maßnahmen der Kompensation folgt das Unternehmen höchsten international etablierten Standards.

REDAKTIONELLE HINWEISE

Der besseren Lesbarkeit halber sprechen wir im nichtfinanziellen Bericht durchgängig von Mitarbeitern. Damit sind selbstverständlich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen. Gleiches gilt auch für ähnliche Begriffe wie Teilnehmer, Vertreter, Lieferant etc.

Ist im vorliegenden Bericht von *Nachhaltigkeitsbericht* die Rede, so schließt dieser Ausdruck bei jeder Nennung den *nichtfinanziellen Bericht* in dem auf S. 7 beschriebenen Umfang mit ein.

BERICHTSPRAXIS

Der nichtfinanzielle Bericht erscheint jährlich. Der letzte nichtfinanzielle Bericht wurde am 16. März 2021 veröffentlicht. Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht 2021 enthält neben den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Konzerns im Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember 2021) auch ausgewählte Informationen aus dem Geschäftsjahr 2022.

ÜBER DEN BERICHT

Redaktionsschluss dieses Berichts war der 11. Februar 2022. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht erscheint auf Deutsch und Englisch und wird im ersten Quartal 2022 veröffentlicht.

RECHTLICHE HINWEISE

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält Aussagen zum künftigen Geschäftsverlauf des Volkswagen Konzerns. Diesen Aussagen liegen Annahmen zur Entwicklung der wirtschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen einzelner Länder, Wirtschaftsräume und Märkte insbesondere für die Automobilbranche zugrunde, die wir auf Basis der uns vorliegenden Informationen getroffen haben und die wir zurzeit als realistisch ansehen. Die Einschätzungen sind mit Risiken behaftet und die tatsächliche Entwicklung kann von der erwarteten abweichen. Sollten sich wesentliche Parameter bezüglich unserer wichtigsten Absatzmärkte ändern oder sich wesentliche Veränderungen aus den für den Volkswagen Konzern relevanten Währungskursverhältnissen oder Rohstoffen oder in der Teileversorgung (insbesondere Halbleiter) ergeben oder die tatsächlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie von dem in diesem Bericht unterstellten Szenario abweichen, wird das unsere Geschäftsentwicklung entsprechend beeinflussen. Darüber hinaus kann es auch zu Abweichungen von der voraussichtlichen Geschäftsentwicklung kommen, wenn sich die in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Einschätzungen zu den Faktoren nachhaltiger Wertsteigerung sowie zu Risiken und Chancen anders entwickeln als derzeit von uns erwartet oder sich zusätzliche Risiken beziehungsweise Chancen oder sonstige den Geschäftsverlauf beeinflussende Faktoren ergeben.

NACHHALTIGKEIT IN DER UNTER- NEHMENS-DNA



RECHTLICHE UNTERNEHMENSSTRUKTUR IN GRUNDZÜGEN

Die Volkswagen AG ist die Muttergesellschaft des Volkswagen Konzerns. Der Hauptsitz der AG befindet sich in Wolfsburg. Einerseits entwickelt sie Fahrzeuge und Komponenten für die Konzernmarken, andererseits produziert und vertreibt sie insbesondere Pkw und leichte Nutzfahrzeuge der Marken Volkswagen Pkw und Volkswagen Nutzfahrzeuge. In ihrer Funktion als Muttergesellschaft hält die Volkswagen AG unmittelbar beziehungsweise mittelbar Beteiligungen an der AUDI AG, der SEAT S.A., der ŠKODA AUTO a.s., der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, der TRATON SE, der Volkswagen Financial Services AG, der Volkswagen Bank GmbH sowie an zahlreichen weiteren Gesellschaften im In- und Ausland. Ausführliche Angaben können Sie der Aufstellung des Anteilsbesitzes gemäß §§ 285 und 313 HGB entnehmen oder auf unserer Internetseite abrufen.



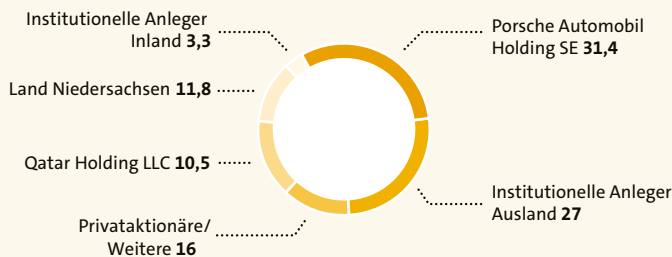
> www.volkswagenag.com > Investor Relations

Im Sinne von § 3 Nr. 38 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) ist die Volkswagen AG ein vertikal integriertes Energieversorgungsunternehmen und unterliegt somit den Regelungen des EnWG. Im Elektrizitätssektor übt die Volkswagen AG gemeinsam in der Gruppe mit Tochterunternehmen die Funktionen Erzeugung und Vertrieb sowie Verteilung von Elektrizität aus.

Der Vorstand der Volkswagen AG leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand; er ist unmittelbar in Entscheidungen eingebunden, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind.

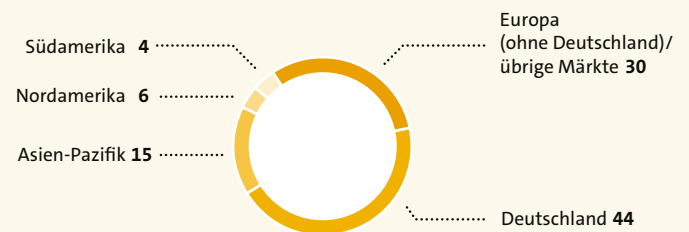
AKTIONÄRSSTRUKTUR IN DER VOLKSWAGEN AG

zum 31. Dezember 2021, in % des gezeichneten Kapitals



MITARBEITER NACH MÄRKTEN

zum 31. Dezember 2021, in %



ORGANISATORISCHE UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Der Volkswagen Konzern ist einer der führenden Mehrmarkenkonzerne der Automobilindustrie. Die Geschäftstätigkeit des Unternehmens umfasst die Konzernbereiche Automobile und Finanzdienstleistungen. Alle Marken im Konzernbereich Automobile – mit Ausnahme der Marken Volkswagen Pkw und Volkswagen Nutzfahrzeuge – sind in eigenen Gesellschaften rechtlich verselbstständigt. Der Konzernbereich Automobile umfasst die Bereiche Pkw, Nutzfahrzeuge und Power Engineering. Im Bereich Pkw werden im Wesentlichen die Pkw-Marken sowie die Marke Volkswagen Nutzfahrzeuge des Volkswagen Konzerns konsolidiert. Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit ist die Entwicklung von Fahrzeugen, Motoren und Fahrzeugsoftware, die Produktion und der Vertrieb von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen sowie das Geschäft mit Originalteilen. Das Produktportfolio erstreckt sich von Kleinwagen bis hin zu Fahrzeugen aus dem Luxussegment. Es beinhaltet auch Motorräder und wird durch Mobilitätslösungen ergänzt. Mit seinen Marken ist der Volkswagen Konzern auf allen relevanten Märkten der Welt vertreten. Zu den wesentlichen gehören derzeit die Region Westeuropa sowie die Länder China, USA, Brasilien, Russland, Mexiko, Polen und die Türkei.

Die Aufgaben waren bis zum 31. Dezember 2021 auf zehn Vorstandsressorts aufgeteilt. Neben dem Geschäftsbereich „Vorsitzender des Vorstands“, zu dem unter anderem die Markengruppe „Volumen“ gehört, sind die weiteren Geschäftsbereiche: „Einkauf“, „Technik“, „Finanzen“, „Personal und Truck & Bus“, „Integrität und Recht“, „Premium“, „Sport & Luxury“ sowie „China“. Bis zum 31. Dezember 2021 wurde der Geschäftsbereich „China“ vom Vorsitzenden des Vorstands und der Geschäftsbereich „IT“ vom Vorstandsmitglied für den Geschäftsbereich „Finanzen“ jeweils in Personalunion geführt. Seit dem 1. Februar 2022 ist für das Vorstandsressort „IT“ ein eigenes Vorstandsmitglied zuständig. Der Geschäftsbereich „China“ wurde mit Wirkung zum 1. August 2022 wieder einem eigenen Vorstandsmitglied zugewiesen.

Neben den Markengruppen wurde im Berichtsjahr die Konzerngesellschaft CARIAD SE weiter aufgebaut. Sie bündelt und baut die Softwarekompetenz im Volkswagen Konzern aus und wird ein standardisiertes Betriebssystem für die Fahrzeuge der Konzernmarken anbieten.

Zu Jahresbeginn 2021 wurde der ehemalige Geschäftsbereich „Komponente und Beschaffung“ getrennt und stattdessen die zwei neuen Vorstandsressorts „Einkauf“ und „Technik“ geschaffen. Im neuen Geschäftsbereich „Technik“ werden konzernweit alle Aktivitäten der Konzern-Komponente, die Vermarktung der


Volkswagen Baukästen an Dritte, die Entwicklung und Herstellung von Batteriezellen sowie die dazugehörige Beschaffung, die Themen Laden und Ladesysteme sowie die entsprechenden Joint Ventures weltweit verantwortet.

Im Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Konzernvorstand personell zu verstärken und in diesem Zuge dessen Struktur und Funktionen neu zu organisieren. Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurde das neue Vorstandsressort „Volkswagen Pkw“ eingerichtet. Zum 1. Februar 2022 wurde ferner das neue Vorstandsressort „Konzernvertrieb“ geschaffen.

Die Markengruppe „Volumen“ umfasst die Marken Volkswagen Pkw, SEAT/CUPRA, ŠKODA und Volkswagen Nutzfahrzeuge. Seit dem 1. März 2021 wird Bentley der Markengruppe „Premium“ zugeordnet, die bisher die Marken Audi, Lamborghini und Ducati umfasste. Seit dem Abgang von Bugatti aus dem Markenportfolio des Konzerns im November 2021 beinhaltet die Markengruppe „Sport & Luxury“ nunmehr nur noch die Marke Porsche. Die Markengruppe „Truck & Bus“ fungiert als Dach für die Nutzfahrzeugmarken Scania, MAN und Navistar.

Durch unser Führungsmodell können vorhandene Kompetenzen und Skaleneffekte besser genutzt, Synergien systematischer

gehoben und Entscheidungen beschleunigt werden. Zusätzlich schafft dies die Voraussetzung dafür, die Steuerung des Volkswagen Konzerns einfacher, schlanker und effektiver zu gestalten. Die Marken werden gestärkt und ihnen steht mehr Autonomie zu. Entscheidungen werden nach dem Prinzip der Subsidiarität auf der niedrigsten jeweils zuständigen Ebene getroffen, nah am operativen Geschäft. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Struktur und Geschäftstätigkeit“ im Geschäftsbericht.

 > Geschäftsbericht 2021 > Konzernlagebericht > Struktur und Geschäftstätigkeit

RECHTLICHE EINFLUSSFAKTOREN FÜR DAS GESCHÄFT

Auf das Geschäft der Volkswagen Gesellschaften wirken – wie auch bei anderen international tätigen Unternehmen – zahlreiche in- und ausländische Rechtsordnungen ein. Insbesondere handelt es sich dabei um dienstleistungs-, entwicklungs-, produkt-, produktions- und vertriebsbezogene Vorschriften sowie um aufsichts-, datenschutz-, finanz-, gesellschafts-, handels-, kapitalmarkt-, kartell- und steuerrechtliche Regelungen als auch solche des Arbeits-, Banken-, Beihilfe-, Energie-, Umwelt- und Versicherungsrechts.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Der Volkswagen Konzern treibt die Transformation zum digitalen Mobilitätskonzern weiter voran und investiert in den kommenden fünf Jahren rund 89 Mrd. € in Zukunftstechnologien wie Elektromobilität und Digitalisierung.

BESCHAFFUNG

Jährlich beschafft der Volkswagen Konzern eine Vielzahl von Rohstoffen, Bauteilen und sonstigen Gütern. Eine nachhaltige Lieferkette und umweltverträgliche Transporte sind wichtig, um Verantwortung für Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption umfassend wahrzunehmen.

PRODUKTION

Je Arbeitstag werden im Volkswagen Konzern weltweit rund 33.000 Fahrzeuge gefertigt. Effizienz in der Produktion ist ein zentrales Ziel, ebenso wie Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten.

MARKETING & VERTRIEB

Geschäftsbeziehungen mit Großkunden sind oft langfristige und stabile Partnerschaften. Der Anteil des Volkswagen Konzerns an gewerblichen Großkunden beträgt in Deutschland 42,1% und im restlichen Europa 26,5%.

AFTERSALES & FINANZDIENSTLEISTUNGEN

Zum Service zählen unter anderem die Händlerbetreuung zur Sicherstellung der Beratungs- und Wartungsqualität, der Originalteilehandel sowie Finanzdienstleistungen rund um das Auto.

VERWERTUNG

Neben der Verwertung der Fahrzeuge am Ende ihrer Lebensdauer achten wir bereits bei der Entwicklung neuer Fahrzeuge auf die Recyclingfähigkeit der benötigten Werkstoffe, die Verwendung von qualitativ hochwertigem Recyclingmaterial und die Vermeidung von Schadstoffen.


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) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen. Die für diesen Zweck eingerichtete Regierungskommission hat die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des DCGK auf Basis wesentlicher Vorschriften sowie national und international anerkannter Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung erarbeitet. Sie überprüft diese unter Einbeziehung aktueller Entwicklungen regelmäßig im Sinne der Best Practice auf ihre Relevanz und passt sie bei Bedarf an. Vorstand und Aufsichtsrat der Volkswagen AG richten ihre Arbeit an den Grundsätzen, 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. Unsere veröffentlichte DCGK-Entsprechungserklärung finden Sie hier:


 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Erläuterungen zur Zusammensetzung, Arbeitsweise und zum Diversitätskonzept des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie Informationen zu Stimmrechten finden Sie im Kapitel „Corporate Governance“ im Geschäftsbericht 2021.

 > [Geschäftsbericht 2021](#) > Corporate Governance


Ausführliche Erläuterungen zum Vergütungssystem und zur individuellen Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021, der im Geschäftsbericht 2021 enthalten ist, im Anhang des Volkswagen Konzernabschlusses 2021 und im Anhang des Jahresabschlusses 2021 der Volkswagen AG.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Vergütung

Der Konzernvorstand der Volkswagen AG hat im Jahr 2021 ein Update der steuerstrategischen Grundsätze verabschiedet, welches auf unserer Internetseite abgerufen werden kann.

Die Volkswagen AG übermittelt jährlich einen länderbezogenen Bericht (Country-by-Country-Reporting) an das Bundeszentralamt für Steuern, welcher unter anderem Informationen zu Steuerzahlungen sowie zu Steueraufwendungen/Steuererträgen pro Land enthält.

Der Volkswagen Konzern hat den Anspruch, seine Marketing- und Kommunikationsaktivitäten transparent und verantwortlich umzusetzen. Das beinhaltet Achtsamkeit gegenüber unserer Umwelt und erfordert, allen Individuen mit Respekt, Aufrichtigkeit und auf Augenhöhe zu begegnen. Dies gilt intern wie extern, online wie offline. Dafür hat der Konzern entsprechende Grundsätze entwickelt, die als Kompass dienen, um die Werte des Volkswagen Konzerns hinsichtlich Marketing und Kommunikationsaktivitäten umzusetzen.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy

Mit der neuen Konzernstrategie „NEW AUTO – Mobility for Generations to Come“ wollen wir uns auf die globalen Veränderungen der Mobilität vorbereiten und damit die Transformation von Volkswagen in ein softwaregetriebenes Unternehmen maßgeblich vorantreiben.

Mit der im Jahr 2019 weiterentwickelten Konzernstrategie „TOGETHER 2025+“ hat Volkswagen einen der größten Veränderungsprozesse in der Unternehmensgeschichte angestoßen, mit dem Ziel, den Konzern fokussierter, effizienter, innovativer, kundennäher, nachhaltiger und konsequent auf profitables Wachstum auszurichten. Diese Strategie bildete bereits den Rahmen und setzte die Eckpfeiler, mit denen wir die Vision, ein weltweit führender Anbieter nachhaltiger Mobilität zu sein, erreichen wollen.

Die Transformation der Automobilindustrie hin zu Elektromobilität und Digitalisierung schreitet mit der technologischen Weiterentwicklung rasant voran. Demnach wird der Markt für Elektrofahrzeuge in den nächsten Jahren weiterhin stark anwachsen, weshalb die kosteneffiziente und nachhaltige Produktion von Batteriesystemen und der Ausbau der Ladeinfrastruktur erfolgentscheidend sein wird.

Weitreichendere Veränderungen für die Automobilindustrie wird jedoch der Übergang zu vernetzten, intelligenten und schließlich auch autonom fahrenden Fahrzeugen mit sich bringen. Voraussetzung hierfür ist der Ausbau von Entwicklungsfähigkeiten im Bereich Software, um die Kunden mit sich stetig verbessernden digitalen Funktionen begeistern zu können. Als wichtigster Meilenstein ist hier die Entwicklung des autonomen Fahrens zu nennen, welches das Mobilitätsenerlebnis der Kunden nachhaltig verändern wird und zusätzlich den Weg für neue Geschäftsmodelle ebnet.

Gleichermaßen wie die technologischen Trends stellen zunehmend auch weltwirtschaftliche und geopolitische Randbedingungen erhöhte Herausforderungen an die Automobilindustrie, beispielsweise der wirtschaftliche Einfluss unserer größten Mobilitätsmärkte China, USA und Europa sowie deren divergierende Entwicklung. Die Volkswirtschaft China wird auch künftig an Einfluss gewinnen und rapide wachsen, die enorme Entwicklung der Wirtschaftsleistung (BIP) unterstreicht die Relevanz des asiatischen Markts.

Nachhaltigkeit wird weiterhin ein Leitmotiv für das wirtschaftliche Handeln sein. Treiber hierfür sind die zunehmend wahrnehmbaren Folgen des Klimawandels und das geschärfte Kundenbewusstsein für eine nachhaltige Lebensweise.

Vor dem Hintergrund des sich rasant verändernden Umfelds und der daraus resultierenden Herausforderungen hat der Konzernvorstand im Mai 2021 mit Zustimmung des Aufsichtsrats die neue Konzernstrategie „NEW AUTO – Mobility for Generations to Come“ mit dem Fokus auf die Mobilitätswelt im Jahr 2030 beschlossen. Mit NEW AUTO ordnen wir unsere Prioritäten neu und entwickeln die dafür notwendigen Kompetenzen weiter auf unserem Weg vom Automobilhersteller zum Mobilitätskonzern. Das gilt neben der

Softwareentwicklung und den Fähigkeiten für autonomes Fahren auch für Bereiche wie Batterietechnik, Batterierecycling, Ladeinfrastruktur oder Mobilitätsdienste.

DIE 12 INITIATIVEN DER STRATEGIE NEW AUTO

Die Konzernstrategie umfasst insgesamt zwölf Initiativen. Im Fokus stehen die technologischen Initiativen Mechatronics, Software, Battery, Charging und Mobility Solutions. Des Weiteren bilden sieben Basisinitiativen die Grundlage der strategischen Neuausrichtung des Volkswagen Konzerns. Hierzu zählen ESG, Decarbonization & Integrity, Business Model 2.0, die Regionen NAR und China, Group Steering Model, People & Transformation sowie Financing the Transformation.

Um die Ziele der jeweiligen Initiativen der Strategie für das Management und die Mitarbeiter möglichst transparent zu gestalten, hat der Konzernvorstand entschieden, die strategischen Ziele und Meilensteine mittels der OKR-Methode (Objectives and Key Results) zu strukturieren und regelmäßig zu messen. Dementsprechend werden für alle Initiativen innerhalb von einem Quartal erreichbare Ziele (Objectives) und anvisierte Zwischenergebnisse (Key Results) definiert, deren Fortschritt alle drei Monate mit dem Vorstand diskutiert wird.

MECHATRONICS

Innovation, Technologie und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit sind durch eine zukunftsorientierte Mechatronik-Plattform bereitzustellen. Eine einheitliche Plattform, die sogenannte SSP – Scalable Systems Plattform, soll maximale Synergien mit reduziertem Investitionsbedarf sowie schnelle und regelmäßige Technologieupdates ermöglichen und dabei die erforderliche Produktdifferenzierung im Konzernportfolio zur Verfügung stellen. Sie ist die Basis für autonomes Fahren und unterstützt uns dabei, Elektroautos für alle anzubieten.

SOFTWARE

Anhand softwarebasierter Kundenfunktionen (zum Beispiel Fahrerassistenzsysteme) haben sich Fahrkomfort und Fahrzeugsicherheit in der Vergangenheit bereits deutlich verbessert. Die zukünftig vollständige Vernetzung von Fahrzeugen und die Weiterentwicklung zunehmend komplexerer Softwaretechnologien (zum Beispiel mithilfe künstlicher Intelligenz) werden unter anderem durch die Entwicklung des automatisierten Fahrens ein völlig neues Mobilitätsenerlebnis und eine zusätzliche Produktdifferenzierung ermöglichen. Im Sinne maximaler Synergien bei der Entwicklung von Softwareplattformen und softwaregetriebenen Kundenfunktionen bündelt der Volkswagen Konzern diese Entwicklungskompetenzen mit der neuen Software-Architektur E³ 2.0 bei CARIAD. Entsprechend beinhaltet die Strategieinitiative Software die Maßnahmen, um die Entwicklung der Softwareplattformen für Konnektivität und automatisches Fahren sowie deren Ausrollen auf alle Fahrzeuge des Konzerns voranzutreiben.

BATTERY

Energie, Batterie und Laden sollen zu einer unserer Kernkompetenzen werden. Um unsere strategischen Ziele zu erreichen, müssen wir uns zu einem profitablen Experten entlang des gesamten Batterie-lebenszyklus entwickeln. Dazu bündelt die Initiative „Cell and Battery Strategy“ konzernweites Know-how und treibt den Transformationsprozess zusammen mit unseren strategischen Partnern voran.

CHARGING

Damit wir uns zukünftig als global agierender sowie umfassender Lade- und Energieservicedienstleister etablieren können, braucht es eine koordinierte und geschlossene Zusammenarbeit des Konzerns. Die Initiative „Charging and Energy Services“ vereint diesbezüglich markenübergreifende Aktivitäten, schafft Synergien und treibt den Aufbau eines dichten, flächendeckenden Ladenetzes voran.

MOBILITY SOLUTIONS

Unter dem Leitspruch „Mobility for Generations to Come“ entwickelt der Volkswagen Konzern unter Berücksichtigung globaler Trends und sich verändernder Kundenbedürfnisse die Mobilitätslösungen der Zukunft. Dabei soll das autonome Fahren im Einklang mit neuen Mobilitätskonzepten für Volkswagen den Wandel zu einem der führenden Anbieter nachhaltiger Mobilität kennzeichnen.

ESG, DECARBONIZATION & INTEGRITY

ESG (Environmental, Social, Governance) beschreibt die Grundprinzipien nachhaltigen Wirtschaftens. Stakeholder des Konzerns (zum Beispiel Investoren, Beschäftigte, Kunden, NGOs) haben hohe Erwartungen an die ESG-Performance des Unternehmens, unter anderem an Themenfelder wie Dekarbonisierung und Integrität. Die ESG-Performance beeinflusst deshalb direkt die Marktkapitalisierung und die Kapitalkosten des Konzerns, genauso wie beispielsweise die Attraktivität als Arbeitgeber. Ziel der ESG-Konzerninitiative ist es deshalb, die ESG-Leistung des Konzerns zu verbessern, um unter anderem die Investitionsfähigkeit zu sichern und Kapitalkosten zu optimieren.

BUSINESS MODEL 2.0

Mittels Vernetzung der Fahrzeuge sind wir zukünftig in der Lage, mit den Kunden über den gesamten Fahrzeuglebenszyklus hinweg in Kontakt zu bleiben und somit Dienste und Funktionen anzubieten, die auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen. In der Initiative Business Model 2.0 wird ein konzernweites Portfolio an Diensten entwickelt, welches die Schaffung eines nahtlosen und innovativen Produkterlebnisses verfolgt, das Marken, Kunden, Händler, unsere Partner sowie ganze Märkte miteinander verbindet.

REGION NORDAMERIKA (NAR)

Nordamerika ist für den Volkswagen Konzern die Region mit dem größten Wachstumspotenzial, insbesondere im Bereich der E-Mobi-

lität. In den USA bringt Volkswagen eine breite Palette an hochattraktiven, auf den Markt zugeschnittenen Elektrofahrzeugen auf die Straße. Mit seinen Marken, Produkten und Services stellt sich der Konzern zukunftsgerichtet auf, um am Wachstum eines zunehmend elektrifizierten Markts zu partizipieren. Ziel ist es, im Bereich der E-Mobilität eine Steigerung des Marktanteils zu erzielen.

REGION CHINA

Für den Volkswagen Konzern ist China als wichtigster Einzelmarkt von hoher strategischer Bedeutung, da sich auf diesem Wachstumsmarkt ein Großteil des Fahrzeugabsatzes konzentriert. In der Strategieinitiative bündeln sich daher alle wichtigen Maßnahmen, um die Erfolgsgeschichte von Volkswagen in China fortzuschreiben. Hierzu zählen ein umfassendes Maßnahmenprogramm für den Ausbau der Marktanteile im Elektrofahrzeugsegment und die Sicherung der Marktanteile bei den Verbrennern. Kernbestandteil ist weiterhin eine konzernweite Lokalisierungsstrategie, welche das Ziel verfolgt, den chinesischen Kunden maßgeschneiderte Produkte unter Verwendung global entwickelter Plattformtechnologien (Hardware und Software) anzubieten.

GROUP STEERING MODEL

Um die Realisierung der Konzernstrategie und somit den nachhaltigen Erfolg des Volkswagen Konzerns zu erreichen, müssen wir Mechanismen zur schnellen Entscheidungsfindung sowie zur Realisierung von Synergien auf konstant hohem Level etablieren und permanent weiterentwickeln. Das aktualisierte Konzernsteuerungsmodell schärft die Abgrenzung von Verantwortlichkeiten und Rollen, sorgt für Transparenz und stärkt so die Zusammenarbeit im Konzern. In Kombination mit einer neu ausgerichteten finanziellen Steuerung entlang der Markengruppen sowie der dazu querschnittlichen Werttreiber stellt der Volkswagen Konzern sein Governance-Modell passend zu den Veränderungen des Umfelds zukunftsgerichtet auf.

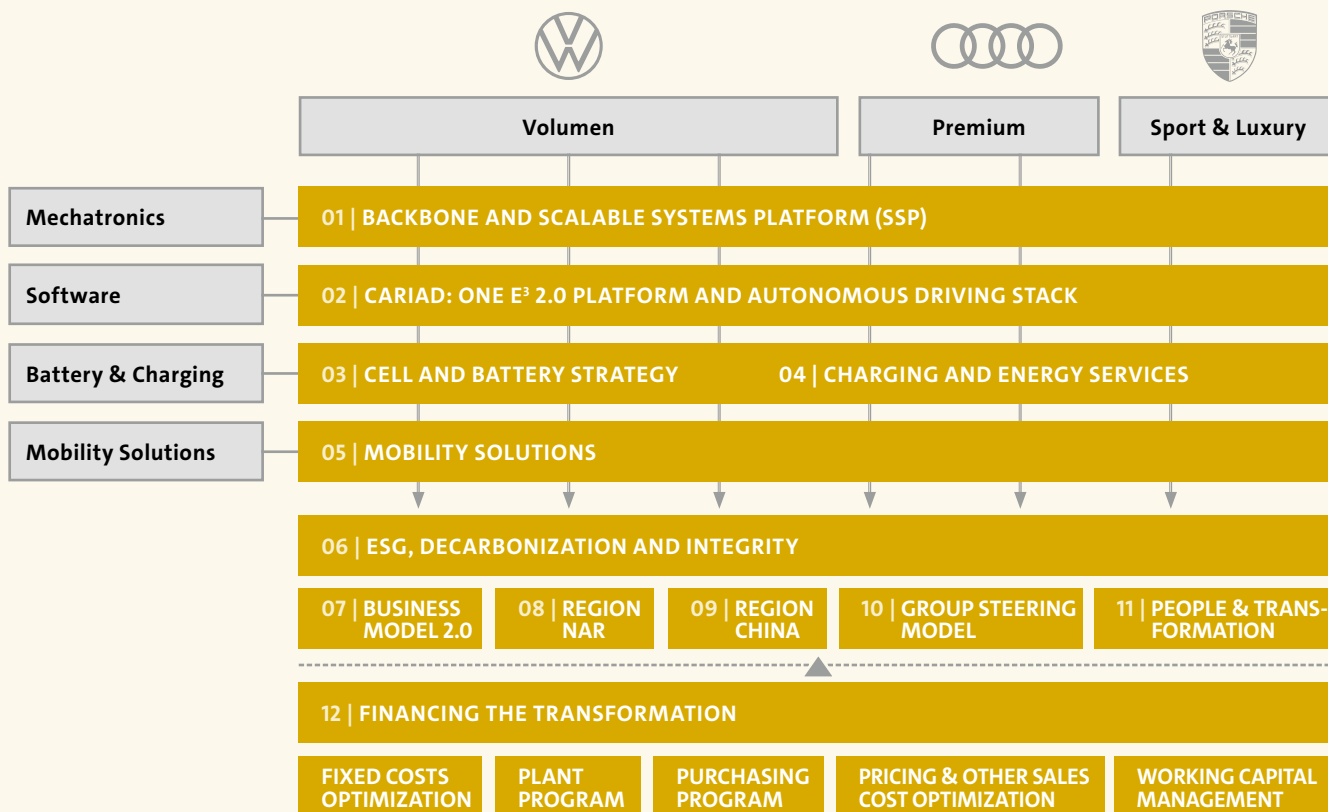
PEOPLE & TRANSFORMATION

Mit dem angestrebten Wandel zu einem globalen Tech-Unternehmen wird der Volkswagen Konzern die größte Personaltransformation seiner Geschichte bestreiten. Um auch in Zukunft die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu sichern, müssen wir die besten Talente gewinnen und langfristig binden sowie die Beschäftigten mit umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen. Darüber hinaus wird die Ausrichtung der Personalstruktur auf zukunftsstrebende Arbeitsfelder eine zentrale Rolle spielen.

FINANCING THE TRANSFORMATION

Die durch Digitalisierung und Elektrifizierung getriebene Transformation erfordert umfassende Investitionen. Um diesen Finanzierungsbedarf zu decken, beabsichtigt die Initiative „Financing the Transformation“ vor dem Hintergrund der zwei Bereiche Kosten und Effizienz, noch mehr konzernweite Synergien über alle Funktionsbereiche entlang der Wertschöpfungskette zu heben. Daraus ergeben sich mehrere Aktionsfelder innerhalb der Initiative,

DIE 12 INITIATIVEN DER STRATEGIE NEW AUTO



wie beispielsweise die Produktivitätssteigerung der Werke und Maßnahmen zur Optimierung der Geldflüsse (Cashflows) im Konzern.

ZIELE UND KENNZAHLEN DER KONZERNSTRATEGIE

Mit den zwölf neu definierten Initiativen beschreiben wir den Weg, wie wir unsere Ziele erreichen wollen, die Mobilität für heutige und kommende Generationen zu gestalten. Übergeordnet wird unser Vorhaben durch vier Zieldimensionen geleitet. Die vier Zieldimensionen sind dabei: Begeisterte Kunden, Exzellenter Arbeitgeber, Vorbild bei Umwelt, Sicherheit und Integrität sowie Wettbewerbsfähige Ertragskraft. Durch die konsequente Verfolgung dieser Ziele wollen wir nachhaltig wachsen. Die Zieldimensionen gelten konzernweit. Die strategischen Kennzahlen, anhand derer wir den Umsetzungsgrad unserer Konzernstrategie messen, sind abhängig vom jeweiligen Geschäftsmodell.

Die inhaltliche Ausgestaltung sowie die angepasste Zielsetzung der strategischen Kennzahlen auf das Jahr 2030 in den Zieldimensionen dauert im Zusammenhang mit der Konkretisierung und Weiterentwicklung der neuen Konzernstrategie an. Dabei wird die Relevanz der Kennzahlen auf Konzernebene überprüft, ihre Ausrichtung fortlaufend kontrolliert und wenn nötig adjustiert. Über die definierten nichtfinanziellen strategischen Kennzahlen berichten wir im Kapitel „Nachhaltige Wertsteigerung“ im Geschäftsbericht 2021.

Zieldimension: Begeisterte Kunden

Die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kunden und passgenaue Mobilitätslösungen stehen im Mittelpunkt dieser Zieldimension. Unser Anspruch ist, die Erwartungen der Kunden zu übertreffen und dabei einen optimalen Kundennutzen zu generieren. Dazu bedarf es neben den besten Produkten, den effizientesten Lösungen und dem besten Service einer einwandfreien Qualität und eines hervorragenden Images. Wir wollen unsere Kunden begeistern, neue Kunden gewinnen und sie dauerhaft an uns binden – denn nur loyale und treue Kunden empfehlen uns weiter.

Die strategischen Kennzahlen umfassen die Eroberungsrate sowie Kennzahlen zu Loyalität, Kundenzufriedenheit und Qualität.

Zieldimension: Exzellenter Arbeitgeber

Für nachhaltigen Erfolg benötigen wir kompetente und engagierte Mitarbeiter. Ihre Zufriedenheit und Motivation wollen wir durch Chancengleichheit, ein attraktives und modernes Arbeitsumfeld sowie eine zukunftsfähige Arbeitsorganisation fördern. Eine vorbildliche Führungs- und Unternehmenskultur bildet die Grundlage dafür. So können wir unsere Stammebelegschaft halten und neue Talente gewinnen.

Für diese Zieldimension wurden die strategischen Kennzahlen interne Arbeitgeberattraktivität gemessen am Stimmungsbarometer

meter, externe Arbeitgeberattraktivität und externes Arbeitgeber-ranking sowie der Diversity-Index definiert.

Zieldimension: Vorbild bei Umwelt, Sicherheit und Integrität

Wir im Volkswagen Konzern leben und übernehmen täglich Verantwortung in puncto Umwelt, Sicherheit und Gesellschaft. Dieser Anspruch soll sich in unserem Denken und Handeln und in allen unseren Entscheidungen gleichermaßen widerspiegeln. Ressourceneinsatz und Emissionen unseres Produktportfolios sowie unserer Standorte und Werke haben unsere besondere Aufmerksamkeit. Dabei wollen wir kontinuierlich unsere CO₂-Bilanz (Carbon Footprint) verbessern und unsere Schadstoffemissionen verringern. Durch Innovationen und eine herausragende Qualität streben wir hohe Produktsicherheit an.

Zu unseren obersten Grundsätzen gehört es, Regeln und Gesetze einzuhalten, sichere Prozesse zu etablieren und mit Fehlern offen umzugehen, um solche zukünftig zu vermeiden und abzustellen. Volkswagen will in puncto Integrität zum Vorbild für ein modernes, transparentes und erfolgreiches Unternehmen werden.

Die strategischen Kennzahlen dieser Zieldimension umfassen: Dekarbonisierungsindex, CO₂-Flottenemissionen sowie Regelinhaltung, Fehlerkultur und Integrität.

Zieldimension: Wettbewerbsfähige Ertragskraft

Investoren beurteilen uns danach, ob wir unseren Verpflichtungen in Bezug auf Zinszahlungen und Fremdkapitalrückzahlungen nachkommen. Als Eigenkapitalgeber erwarten sie eine ange-

messene Dividende und eine nachhaltige Wertsteigerung ihrer Aktien.

Mit unseren Investitionen wollen wir profitabel wachsen und unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken, um so den Volkswagen Konzern auch in Zukunft auf ein solides Fundament zu stellen und ein attraktives Investment zu sein.

Operative Exzellenz in allen Geschäftsprozessen und Industrie-Benchmark – das sind die Ziele, an denen wir uns ausrichten.

Die strategischen Kennzahlen werden für die Steuerung operationalisiert: Plan- und Ist-Daten ergeben sich aus dem Rechenwerk des Volkswagen Konzerns.

**STRATEGISCHE KENNZAHLEN:
WETTBEWERBSFÄHIGE ERTRAGSKRAFT**

	2015	2025
Operative Umsatzrendite ¹	6,0 %	8 bis 9 %
Forschungs- und Entwicklungskostenquote (F&E-Quote) im Konzernbereich Automobile	7,4 %	~ 6 %
Sachinvestitionsquote im Konzernbereich Automobile	6,9 %	~ 5 %
Netto-Cashflow im Konzernbereich Automobile	8.887 Mio. €	> 10 Mrd. €
Ausschüttungsquote	negativ	> 30 %
Netto-Liquidität im Konzernbereich Automobile	24.522 Mio. € 11,5 %	~ 10 % der Umsatzerlöse des Konzerns
Kapitalrendite (RoI) im Konzernbereich Automobile	-0,2 %	> 15 %

¹ 2015 vor Sondereinflüssen

WESENTLICHKEITSANALYSE MIT KONZERNSTRATEGIE UND ESG-PERFORMANCE VERKNÜPFT

Über die Wesentlichkeitsanalyse werden die für den Konzern wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und bewertet. Maßgeblich sind dabei die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, die Stakeholdererwartungen, wesentliche ESG-Anforderungen, das Geschäftsmodell der Volkswagen AG sowie die Beachtung gesetzlicher Vorschriften und international etablierter Berichtsstandards.

Im Berichtsjahr hat das Unternehmen erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Bei der Prüfung einer großen Zahl potenziell wesentlicher Themen wurde sowohl die externe als auch die unternehmensinterne Perspektive berücksichtigt. Die externe Seite bezog sich etwa auf Ergebnisse des Dialogprozesses mit dem Nachhaltigkeitsbeirat sowie dem Stakeholder-Panel, Reputationsbefragungen, die Anforderungen aus maßgeblichen internationalen und nationalen Rahmenwerken wie etwa der EU-Taxonomie, dem UN Global Compact, dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB), der Global Reporting Initiative (GRI), den UN Sustainability Development Goals (UN SDGs) oder dem Handelsgesetzbuch (HGB), auf wesentliche ESG-Ratings sowie auf Trendanalysen und Benchmark-Untersuchungen.

Für die interne Dimension wurden vor allem eigene Konzernrichtlinien zum Nachhaltigkeitsmanagement, Wesentlichkeitsanalysen der Konzernmarken, Interviews mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Konzernfunktionen, länderspezifische Risikoanalysen der Produktionsstätten des Volkswagen Konzerns, Impact-Analysen der finanziellen Wirksamkeit in den Fokusbereichen durch KI-gestützte Auswertung von 250 ESG-Kriterien sowie Auswertung von 30.000 öffentlichen Medienquellen in 170 Ländern und bei 700 Nicht-Regierungsorganisationen und eine SDG-Befragung bei Nachhaltigkeitsexperten der Volkswagen AG einbezogen.

Im Rahmen der Erarbeitung der Konzernstrategie NEW AUTO wurde die Auswahl der Fokusthemen vor dem Hintergrund der Anforderungen des Finanz- und Kapitalmarkts zusätzlich reflektiert. Als Ergebnis wurden die vier definierten Fokusbereiche Dekarbonisierung, Kreislaufwirtschaft, Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft sowie Menschen in der Transformation aus der Wesentlichkeitsanalyse 2020 bestätigt und im Jahr 2021 um die beiden Fokusbereiche Vielfalt und Integrität ergänzt und vom Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit als wesentlich eingestuft. Diese sechs Fokusbereiche decken ihrerseits einen wesentlichen Teil der von den ESG-Ratings formulierten Anforderungen für angewendete Bewertungskriterien ab:

- Dekarbonisierung
- Kreislaufwirtschaft
- Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft
- Vielfalt
- Menschen in der Transformation
- Integrität

Jedes Fokusthema ist jeweils mit einer klaren Ambition, Zielen und Meilensteinen, möglichen KPIs sowie Maßnahmenpaketen verbunden. Bereits heute sind ESG-relevante KPIs wie der Dekarbonisierungs-Index und der Diversity-Index vergütungsrelevant für die Mitglieder des Vorstands.

 > Corporate Governance


Die als wesentlich eingestuften Themen bilden im Folgenden auch maßgeblich die Struktur dieses Nachhaltigkeitsberichts ab und dienen als Basis für die Steuerung des Nachhaltigkeitsprogramms des Volkswagen Konzerns.

AKTIONSPROGRAMM FÜR OPTIMIERTE ESG-PERFORMANCE

Die Konzernstrategie NEW AUTO stellt neben technologischen und produktbezogenen Initiativen auch die Verbesserung der ESG-Performance des Unternehmens in den Fokus. Denn diese wirkt sich direkt auf Marktkapitalisierung, Kapitalkosten und Investierbarkeit aus. Das liegt zum einen in der zunehmenden Regeldichte zur Nachhaltigkeit durch Rahmensetzungen wie die EU-Taxonomie oder Vorgaben zur verantwortungsbewussten Ausgestaltung von Lieferketten begründet. Zum anderen erwarten Kapitalmarktakteure wie institutionelle Investoren nicht nur Transparenz zur Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen, sondern auch das Aufzeigen klarer Ambitionen, strategischer Entscheidungen und Verbesserungsmaßnahmen. Bereits heute erfolgt das Management des weltweiten Anlagevermögens zu schätzungsweise 35 % gemäß ESG-Anforderungen.

Im vergangenen Berichtsjahr haben wir ein Aktionsprogramm gestartet, das auf eine deutliche Verbesserung unserer Resultate in ESG-Ratings bis zum Jahr 2025 abzielt. Es besteht aus vier Säulen:

1. ESG-Performance-Management: Wir schließen bestehende Lücken in der ESG-Performance und schaffen zusätzliche Transparenz durch Offenlegung unserer Maßnahmen und Leistungskennzahlen.
2. ESG-Engagement: Wir erhöhen unsere kommunikative Präsenz im Kapitalmarkt, indem wir unsere Botschaften und Ergebnisse in Roadshows, Investoren-Konferenzen und weiteren Formaten vermitteln. Wir werben so um Vertrauen und profitieren zugleich von den Lerneffekten und dem Wissenstransfer, die dieser Dialog ermöglicht.







 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Finanzkalender > Vergangene Termine

3. Management von Medienkontroversen: Wir streben an, die negative Auswirkungen von rechtlichen oder medial ausgetragenen Kontroversen bezüglich des Volkswagen Konzerns auf unsere Rating-Resultate zu reduzieren. Die Wiederaufnahme in den UN Global Compact ist hier ein wichtiger Meilenstein. Mit einem eigenen webbasierten Informationsangebot zu bestehenden ESG-Kontroversen rund um Volkswagen leisten wir einen zusätzlichen Beitrag zur Aufklärung und Versachlichung.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance > ESG Controversies

4. Interne ESG-Dateninfrastruktur: Wir arbeiten an der Etablierung eines umfassenden ESG-Data-Reporting-Tools für eine bessere datengestützte Infrastruktur und schaffen zukünftig umfassende und maßgeschneiderte ESG-Informationsangebote für relevante Stakeholder.

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Bewertung des Unternehmens in den verschiedenen ESG-Ratings wie MSCI und Sustainalytics substantziell verbessert. Im Geschäftsjahr 2021 wurde Volkswagen im Klimarating CDP unverändert mit A-, im Water Disclosure Project (WDP) mit A bewertet.


	2019	2020	2021	
 MSCI	CCC	CCC	B	
 SUSTAINALYTICS <small>a Morningstar company</small>	41.4 (severe risk)	41.7 (severe risk)	29.6 (medium risk)	
 ISS ESG	C	C	C	

ESG-Rating-Skalen
MSCI: CCC–AAA; Sustainalytics: 0–100; ISS: D–A+

SOZIALEN UND ÖKOLOGISCHEN IMPACT UNSERES HANDELNS MESSBAR MACHEN

Der Volkswagen Konzern will die Wirkung seines Handelns künftig noch genauer quantitativ messen und, wenn möglich und sinnvoll, monetarisieren. Dabei geht es um die Bewertung positiver wie negativer Auswirkungen unter anderem auf Umwelt und Gesellschaft im Sinne der Inside-out-Perspektive, die einer der beiden Eckpfeiler der doppelten Wesentlichkeitsbetrachtung ist. Dieser Impact bezieht sich auf die gesamte Geschäftstätigkeit des Unternehmens einschließlich seiner Lieferketten sowie seiner Produkte und Dienstleistungen. Damit nehmen wir nicht nur Impulse aus der regulatorischen Entwicklung auf, wie sie von der EU-CSR-Richtlinie oder dem EU Green Bond Standard ausgehen, sondern auch von internationalen Initiativen und Vereinigungen wie der OECD oder dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Zugleich sind wir wie andere global agierende Unternehmen bestrebt, eine Impact-Bewertung noch stärker für unsere Entscheidungs- und Steuerungsprozesse, das Risikomanagement sowie das Reporting und die Kommunikation mit unseren Stakeholdern zu nutzen. Impact

Assessments stellen bei Volkswagen insbesondere bei der Bewertung von Mobilitätskonzepten bereits bewährte Instrumentarien dar. Hier werden kontinuierlich neue Angebote auf ihre Nachhaltigkeitswirkungen untersucht und bei Bedarf neu justiert.

 > Nachhaltigkeitswirkungen neuer Mobilitätsangebote

Die Ergebnisse zweier Pilotprojekte unter dem Titel „Impact Valuation@Volkswagen Group“ bilden die Basis für ein zukünftiges konzernweites Konzept. Um das Thema Impact-Messung voranzutreiben und vergleichsfähige Konzepte zu entwickeln, ist der Volkswagen Konzern gemeinsam mit der Marke Porsche der Value Balancing Alliance (VBA) beigetreten. Diese Initiative setzt sich auf internationaler Ebene branchenübergreifend für die Entwicklung einheitlicher Bewertungsstandards für die Impact-Messung sowie die finanzielle Bilanzierung von Nachhaltigkeitswirkungen ein. Der VBA gehören neben dem Volkswagen Konzern zahlreiche globale Unternehmen als Mitglieder an, wie etwa Bosch, BASF, BMW, SAP, Mitsubishi Chemical Holdings und Novartis.

STRUKTUR UND AUFGABEN DER NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Nachhaltigkeit bedeutet, langfristig tragfähige und intakte ökologische, soziale und ökonomische Systeme auf globaler, regionaler und lokaler Ebene zu erhalten. Der Volkswagen Konzern hat vielfältig Einfluss auf diese Systeme und übernimmt aktiv Verantwortung, um einen Beitrag zu deren Tragfähigkeit zu leisten. Hierfür wurde ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Die damit verbundenen Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten sind in einer spezifischen Konzernrichtlinie kodifiziert. Das Nachhaltigkeitsmanagement verstehen wir dabei als kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP).

Die funktionsübergreifende Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit trägt der Vorstandsvorsitzende der Volkswagen AG. Weitere Verantwortung übernehmen die Ressortvorstände mit ihrer Zuständigkeit für spezifische Managementsysteme mit Nachhaltigkeitsbezug sowie der Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit. Diesem Steuerkreis gehören Führungskräfte zentraler Vorstandsbereiche und Konzernfunktionen, Vertreter der Marken sowie des Konzernbetriebsrats an. Der Steuerkreis definiert konkrete strategische Ziele und Programme, legt Maßnahmen zur einheitlichen bereichs-, marken- und regionsübergreifenden Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements fest und entscheidet über nachhaltigkeitsrelevante Grundsatzfragen und Positionen im Volkswagen Konzern.

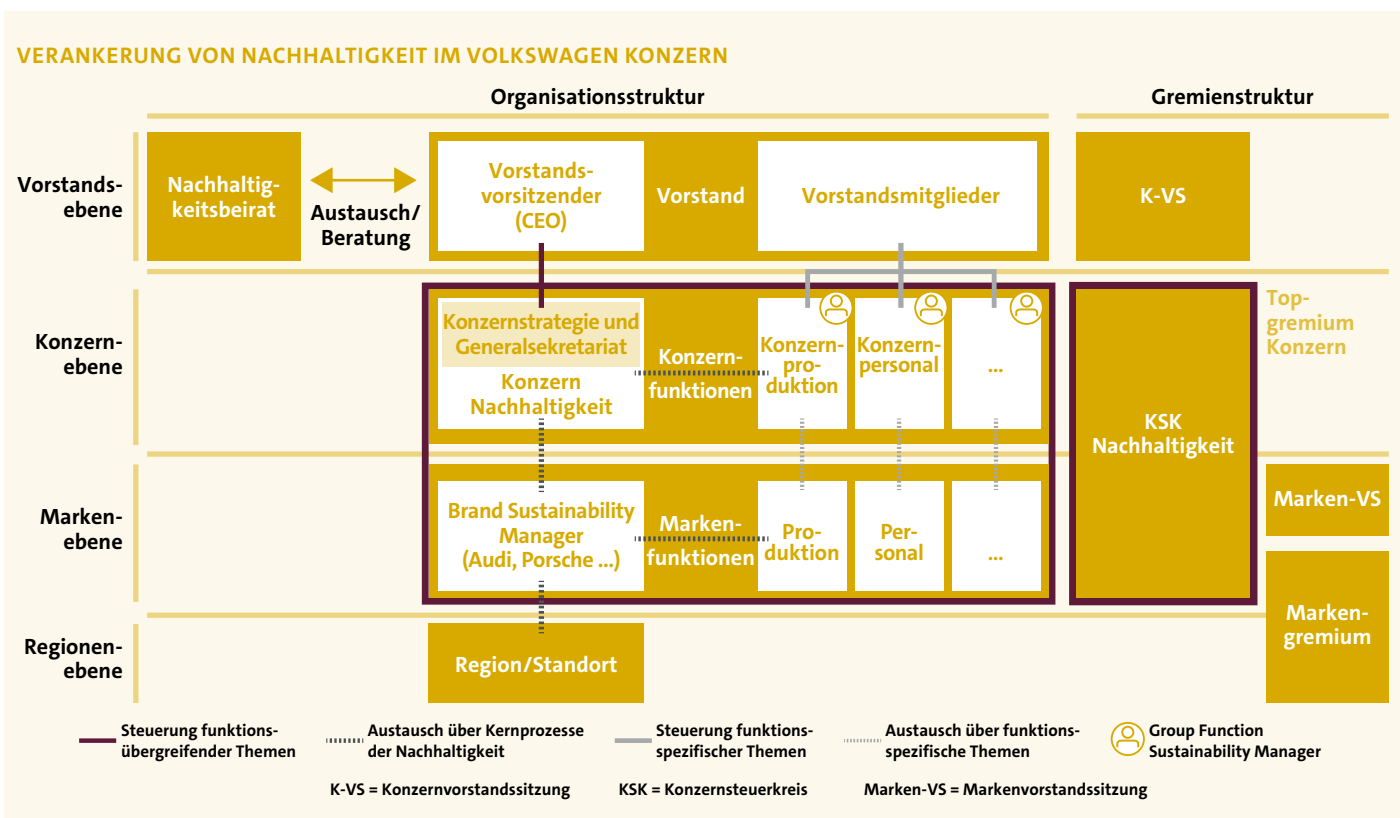
Die Konzernfunktion Nachhaltigkeit (Konzern Nachhaltigkeit) koordiniert alle nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten sowie das konzernweite und funktionsübergreifende Netzwerk für Nachhaltigkeit. Über definierte Kernprozesse wird der Austausch mit Konzern-

funktionen, Marken sowie Gesellschaften strukturiert. Sie dienen dazu, Transparenz über externe Anforderungen zu schaffen und diese in unternehmerisches Handeln zu übersetzen. Zu den Kernprozessen gehören: Nachhaltigkeitsstrategie und Wesentlichkeitsanalyse, Stakeholder-Management, ESG-Ratings und -Rankings, Sustainability Policies und Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die Konzern Nachhaltigkeit ist dem Bereich Konzernstrategie und Generalsekretariat zugeordnet, um eine enge Verknüpfung von Nachhaltigkeit mit den strategischen Unternehmenszielen und dem Kerngeschäft zu gewährleisten. Sie verantwortet zudem die Geschäftsstelle des Konzernsteuerkreises Nachhaltigkeit.

Über die Steuerung im Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit hinaus erfolgt ein regelmäßiger Austausch innerhalb des konzernweiten Nachhaltigkeitsnetzwerks über verschiedene Formate, wie den Group Sustainability Summit oder das im Berichtsjahr neu etablierte „Sustainability Manager Core Team“-Meeting (SMCT). Auf Markenebene übernehmen jeweils die Brand Sustainability Manager die funktionsübergreifende Koordination von Nachhaltigkeitsthemen, entwickeln die Nachhaltigkeitsstrategie, verantworten die Inhalte sowie Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Marke, repräsentieren die Marke zu Nachhaltigkeitsthemen nach außen und stimmen sich mit der Konzern Nachhaltigkeit ab.


NACHHALTIGKEITSBEIRAT ALS UNABHÄNGIGER IMPULSGEBER UND PARTNER

Auf Konzernebene nimmt der Nachhaltigkeitsbeirat eine herausgehobene Stellung ein. Das 2016 ins Leben gerufene Beratungsgremium unterstützt den Volkswagen Konzern bei wichtigen



strategischen Nachhaltigkeitsthemen und setzt sich aus international renommierten Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zusammen. Das Gremium legt seine Arbeitsweise und -schwerpunkte unabhängig fest, verfügt über umfassende Informations-, Konsultations- und Initiativrechte und tauscht sich regelmäßig mit dem Vorstand, dem Top-Management und der Arbeitnehmervertretung aus.

Im Jahr 2021 standen die neue Konzernstrategie NEW AUTO mit der Vision „Mobility for Generations to Come“ sowie die Themen ESG und Engagement für Klimaschutz im Zentrum des Dialogs zwischen Volkswagen und dem Nachhaltigkeitsbeirat. Zudem befasste sich der Beirat mit dem Entwicklungsstand der Dekarbonisierung von Volkswagen, dem Fortschritt bei der Gestaltung nachhaltiger Lieferketten, den Bemühungen für mehr Diversität in der Belegschaft, dem Wandel der Beschäftigung, Kreislaufwirtschaft, Antikorruption und dem Themenbereich Zero Impact Mobility. Nach seinen Meetings adressierte der Nachhaltigkeitsbeirat seine Empfehlungen zu diesen und weiteren Aspekten an den Konzernvorstand. Die veröffentlichten Empfehlungsschreiben sind auf der Website des Nachhaltigkeitsbeirats einsehbar.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Engagement > Nachhaltigkeitsbeirat

Darüber hinaus hat der Beirat ein Projekt zur Untersuchung der Digitalisierung in ihrer Funktion als Enabler für Nachhaltigkeit auf den Weg gebracht. Zudem wurde eine Studie zu den Potenzialen zukünftiger Arbeitsformen und der Qualifizierung zur Gestaltung des Wandels gestartet. Die Studie baut auf den Ergebnissen der vom Nachhaltigkeitsbeirat initiierten Beschäftigungsstudie mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO auf, die Ende 2020 veröffentlicht wurde. Im Mittelpunkt des im Vorjahr begonnenen Forschungsprojekts mit dem Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC) standen unter anderem ein gemeinsam mit der OECD organisierter Dialog zur Inklusivität und Effektivität von Klima-Gesetzgebung im Transportsektor und die Durchführung erster Analysen.

WIEDERAUFNAHME IN DEN UN GLOBAL COMPACT

Der Volkswagen Konzern ist 2021 nach fünfjähriger Pause wieder Teilnehmer des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative für nachhaltige Unternehmensführung. Einem entsprechenden Antrag des Vorstandsvorsitzenden des Volkswagen Konzerns für eine erneute Teilnahme wurde stattgegeben. Der maßgebliche, vom Vorstandsvorsitzenden unterzeichnete „Letter of Recommitment“ sowie die Bestätigung der Wiederaufnahme durch den UN Global Compact sind auf der Website der Organisation zu finden. Im Zuge der Dieselkrise war das Unternehmen von der Mitgliedsliste gestrichen worden. Der Volkswagen Konzern war bereits seit August 2002 Teilnehmer im UN Global Compact. Auch nach der Streichung von der

Teilnehmerliste hatte das Unternehmen in den folgenden Jahren das Reporting an den UN Global Compact fortgesetzt und eine Wiederaufnahme angestrebt. Im Berichtsjahr engagiert sich der Volkswagen Konzern im Climate Ambition Accelerator und in der Target Gender Equality Initiative.


Ausschlaggebend für die erneute Aufnahme war das grundlegend erneuerte Compliance- und Integritätsregelwerk des Volkswagen Konzerns im Rahmen des erfolgreich abgeschlossenen Monitorships unter Aufsicht des US-Justizministeriums. Auch das ambitionierte Klimaschutzprogramm des Konzerns und die Einsetzung eines unabhängigen Nachhaltigkeitsbeirats spielten eine wesentliche Rolle.

Für Investoren und Asset-Manager im Kapitalmarkt ist die Mitgliedschaft im UN Global Compact ein wichtiges Kriterium für die Investierbarkeit in Aktien und Anleihen der Volkswagen AG. Nachhaltig orientierte Fonds sind in den letzten Jahren stark gewachsen und als Stakeholder unverzichtbar geworden.

GREEN FINANCE FRAMEWORK FÜR INVESTMENTS IN NACHHALTIGKEIT

Für die Transformation des Volkswagen Konzerns sind enorme Investitionen notwendig. Gleichzeitig sind Investoren auf der Suche nach nachhaltigen Anlagemöglichkeiten. Bereits seit 2020 verfügt die Volkswagen AG über ein Green Finance Framework für verschiedene Finanzierungsformen wie zum Beispiel Green Bonds, das den Rahmen für auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Finanzierungsinstrumente definiert. So verbinden wir unser Unternehmensziel der bilanziellen CO₂-Neutralität bis 2050 konsequent mit unserer Finanzierungsstrategie. Die unter dem Green Finance Framework aufgenommenen Mittel fließen gezielt in umweltverträgliche Projekte wie die E-Mobilität, die sowohl die Kategorie „Clean Transportation“ der Green Bond Principles der International Capital Market Association (ICMA) erfüllen als auch im Einklang mit den Zielen der Vereinten Nationen sowie der Europäischen Union für nachhaltige Entwicklung stehen. Sustainability hat bestätigt, dass das Green Finance Framework mit den Green Bond Principles der ICMA und den Green Loan Principles der Loan Market Association (LMA) übereinstimmt.

Im Berichtsjahr hat der Volkswagen Konzern erstmals den Green Finance Report veröffentlicht, der den Allocation Report und den Impact Report beinhaltet. Nähere Informationen sind auf unserer Corporate Website unter der Rubrik Green Finance zu finden.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Fremdkapital & Ratings > Green Finance

NACHHALTIGKEITSWIRKUNGEN NEUER MOBILITÄTSANGEBOTE

MOBILITÄTSLÖSUNGEN MESSBAR NACHHALTIGER GESTALTEN

Unsere globale Gesellschaft steht heute bei der Gestaltung der Mobilität vor der großen Herausforderung, deren richtiges Maß zu finden. Es existieren gleichzeitig Überlastungen einerseits und Defizite andererseits: In vielen Großstädten sind in Bezug auf Lärm, Verkehrsstaus, Unfälle, Parkraum oder schlechte Luftqualität die Grenzen erreicht oder überschritten. Zugleich gibt es zu wenige oder zu teure Verkehrsmittel für viele Menschen, deren Zugang zu und Teilhabe an der Gesellschaft eingeschränkt ist. Das gilt nicht nur in wirtschaftlich schwächeren Ländern, sondern auch in ländlichen Gebieten oder an Stadträndern in ökonomisch leistungsfähigeren Ländern.

Der Volkswagen Konzern bietet sowohl innovative Fahrzeugtechnologien als auch zukunftsweisende Mobilitätsdienstleistungen, mit denen das Unternehmen den Wünschen seiner Kunden gerecht werden will, aber auch zur Lösung von lokalen Umwelt- und Verkehrsproblemen in den urbanen Ballungszentren und ländlichen Räumen sowie zum globalen Klimaschutz beitragen kann. Auch die globale Kooperation mit Partnern über die eigenen Unternehmensgrenzen hinaus spielt hier eine wichtige Rolle. Uns leitet dabei die Vision „Mobility for Generations to Come“, die unsere Konzernstrategie NEW AUTO beschreibt.

> Konzernstrategie NEW AUTO

Zu unseren wichtigsten Angeboten zählen der Ride-Pooling-Dienst MOIA sowie WeShare als Carsharing – beide im vollelektrischen Betriebsmodus. Mit „Volkswagen We“ verfügen wir über ein wachsendes Angebot an fahrzeugnahen digitalen Diensten und Mobilitätslösungen, die im Auto oder über das Smartphone genutzt werden können. Die Gestaltung der urbanen Mobilität nimmt eine Schlüsselrolle für den Volkswagen Konzern ein, denn viele Mobilitätsangebote werden zuerst in den Städten umgesetzt. Nach Schätzungen der UNO werden bis 2050 fast 70% der Weltbevölkerung in Städten leben.

SIMULATIONSPLATTFORM FÜR MOBILITÄT SCHAFFT TRANSPARENZ UND ERMÖGLICHT VERBESSERUNGEN

Vielfach zeigt sich, dass gerade neue Mobilitätskonzepte die urbane Angebotsvielfalt erhöhen, aber nicht automatisch nachhaltig sind. Es ist daher wichtig, eine Bewertungsbasis zu schaffen, damit Mobilitätslösungen in ihrer Nachhaltigkeitswirkung einerseits abgeschätzt und andererseits beeinflusst werden können. Denn die Festlegung der richtigen Rahmenbedingungen und Regulierungen ist von entscheidender Bedeutung, um substanzielle Beiträge für nachhaltige Städte zu leisten und Geschäftsmodelle für Unternehmen zu erschließen. Der frühzeitige Wirkungsnachweis, dass Mobilitätslösungen tatsächlich Nachhaltigkeitswirkungen entfalten, ist auch zunehmend eine Forderung seitens politischer Akteure oder Städte und kann zum Bestandteil für Genehmigungen beziehungsweise den dauerhaften Betrieb werden.

Vor diesem Hintergrund ist im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements des Volkswagen Konzerns ein Mobility Simulation Framework aufgebaut worden. In dessen Fokus stehen Impact Assessments, die Mobilitätslösungen auf Basis realer Daten digital nachbilden. Mithilfe von Simulationen können mögliche Verbesserungen – oder auch unerwünschte Nebenwirkungen – frühzeitig sichtbar gemacht werden.

Bei der Bewertung werden verschiedene Kennzahlen verwendet, welche sowohl wissenschaftlich anerkannt sind als auch die Anforderungen der unterschiedlichen Akteure abbilden: So sind für den Kunden zum Beispiel kurze Reisezeiten wichtig, für die Gesellschaft die Minderung der CO₂-Emissionen, Städte wollen möglichst wenig Fläche mit Verkehr belegen sowie die Luftqualität verbessern und für den Betreiber von Mobilitätsangeboten ist eine gute Auslastung seines Angebots unverzichtbar. Wir stehen bei diesen und weiteren Fragestellungen in regelmäßigem Austausch mit Stakeholdern und analysieren kontinuierlich Trends, damit wir bei Bedarf Zielfelder und Kriterien aktualisieren können. Die Methoden und Modellsätze zur Mobilitätssimulation werden in Zusammenarbeit mit Universitäten fortlaufend weiterentwickelt. Außerdem werden Realdaten und Erfahrungswerte von Mobilitätsanbietern zur kontinuierlichen Verbesserung genutzt. Die Simulationen und ihre Ergebnisse fließen in die Verbesserungen unserer Angebote wie zum Beispiel MOIA ein.

THEMEN VON WIRKUNGSANALYSEN

Wichtige Bausteine auf dem Weg zur nachhaltigen Mobilität sind nach wie vor Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und besseren Auslastung im Straßenverkehr. Ride-Pooling sowie städtische Ampelkreuzungen bleiben daher Fokusthemen für Impact Assessments bei Volkswagen. Bei Ride-Pooling-Angeboten wie MOIA gilt es, die Transportwünsche verschiedener Kunden möglichst optimal zu verknüpfen, um Umwege und Wartezeiten einerseits und eine hohe Auslastung andererseits möglichst gut auszubalancieren. Modellierung und Impact Assessments leisten hier wertvolle Dienste, um die hohe Komplexität abzubilden. Eine Simulation der Verkehrsströme im Raum Hannover hat etwa ergeben, dass kombinierte Angebote für Privatpersonen und Unternehmen Ride-Pooling deutlich effizienter und damit nachhaltiger machen. So sinkt nach dem Berufsverkehr die Auslastung der Fahrzeuge kräftig. Das ließe sich durch Gewerbekunden teilweise ausgleichen, zum Beispiel aus Gastronomie, Hotellerie und Einzelhandel. Auch ausgewählte Warentransporte sind vorstellbar, um Leerfahrten zu vermeiden.

Ebenfalls weiterentwickelt haben wir unser Impact Assessment an städtischen Ampelkreuzungen, die ein Nadelöhr der Verkehrskapazität und -qualität in Städten darstellen. Ein auf die Ampelkreuzung zufahrendes Fahrzeug kann beispielsweise zeit- und energieineffiziente Brems- und Anfahrmanöver vermeiden, wenn es vorab informiert ist, wann die Ampel auf Grün schaltet. Zudem werden die Effekte des zukünftigen Eintritts automatisch fahrender Fahrzeuge in den komplexen Verkehr an Kreuzungen geprüft.

ANALYSEERGEBNISSE ZEIGEN POTENZIALE OPTIMIERTER FAHRZEUGNUTZUNG

Die Impact Assessments geben wichtige Hinweise auf die größten Hebel für eine Verbesserung der Nachhaltigkeitswirkungen, so vor allem hinsichtlich der Reduzierung der CO₂-Emissionen sowie der Entspannung der Flächenknappheit in Städten. Hier steht vor allem die bessere Nutzung von Fahrzeugen im Fokus. Insbesondere privat genutzte Autos sind zumeist schlecht ausgelastet. Sie werden durchschnittlich nur rund eine Stunde am Tag genutzt und verbleiben die übrige Zeit auf Parkplätzen im privaten oder öffentlichen Raum, was wiederum wertvolle urbane Flächen belegt. Der Lebenszyklus der Fahrzeuge ist lang, was dazu führt, dass weniger umweltfreundliche, veraltete Technologien zu lange im Straßenverkehr eingesetzt werden. Dagegen könnten in Zukunft elektrische Robotaxis rund um die Uhr fahren sowie mehr Menschen als heute auf einer Fahrt gebündelt transportieren. Carsharing kann die Nutzung von Autos auf mehrere Stunden pro Tag erhöhen, indem mehrere Nutzer nacheinander ein Fahrzeug im Tagesverlauf nutzen. Beide Lösungen führen zu einer effizienteren Nutzung mit weniger Autos und weniger Parkplatzbedarf in den Städten. Eine kombinierte Nutzung – die Verwendung desselben Autos für Sharing, Miete oder Abonnement – kann weitere Verbesserungen der Nutzungszeit bringen. Diese Mehrzwecknutzung der Flotten ist mit einem virtuellen Schlüssel über das Smartphone möglich.

URBANE MOBILITÄT VERKEHRSTRÄGERÜBERGREIFEND VERSTEHEN UND GEMEINSAM NACHHALTIG ENTWICKELN

In urbanen Zentren sind die verkehrsinduzierten Probleme am dringendsten, gleichzeitig ist das Potenzial zur Veränderung hier am größten. Als langjähriges Mitglied im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) suchen wir den Austausch mit

anderen an der Transformation mitwirkenden Unternehmen und Stakeholdern, um eigene Handlungsspielräume zu identifizieren. So führte der Volkswagen Konzern auch 2021 seine Mitarbeit im WBCSD-Projekt „Transforming Urban Mobility“ (TUM) fort. Dazu gehört das Teilprojekt „Commuter Behaviour Change“, bei dem die beteiligten Unternehmen nicht ihr Marktangebot, sondern die Mobilität der eigenen Mitarbeiter als Pendler nachhaltiger ausrichten wollen. Hierzu wurden Anwendungsbeispiele gesammelt, Erfahrungen ausgetauscht und Empfehlungen veröffentlicht, damit auch andere Unternehmen profitieren können.

Ein anderer Schwerpunkt lag auf dem Projekt „Mobility as a Service“ (MaaS), das gemeinsam vom WBCSD mit dem International Transport Forum (ITF) durchgeführt und im Berichtsjahr abgeschlossen wurde. Im Ergebnis wurden Mobilitätstrends identifiziert sowie regulatorische Herausforderungen und Lösungsansätze vorgestellt, mit denen MaaS einen Beitrag für Menschen und Gesellschaft leisten sowie Anbietern ein tragfähiges Geschäftsmodell erlauben kann.

Volkswagen Nutzfahrzeuge ist über MOIA Mitglied der MaaS Alliance, einer Public-Private-Partnership-Organisation, die sich das Ziel gesetzt hat, eine offene Plattform für die Umsetzung von MaaS-Projekten zu schaffen.

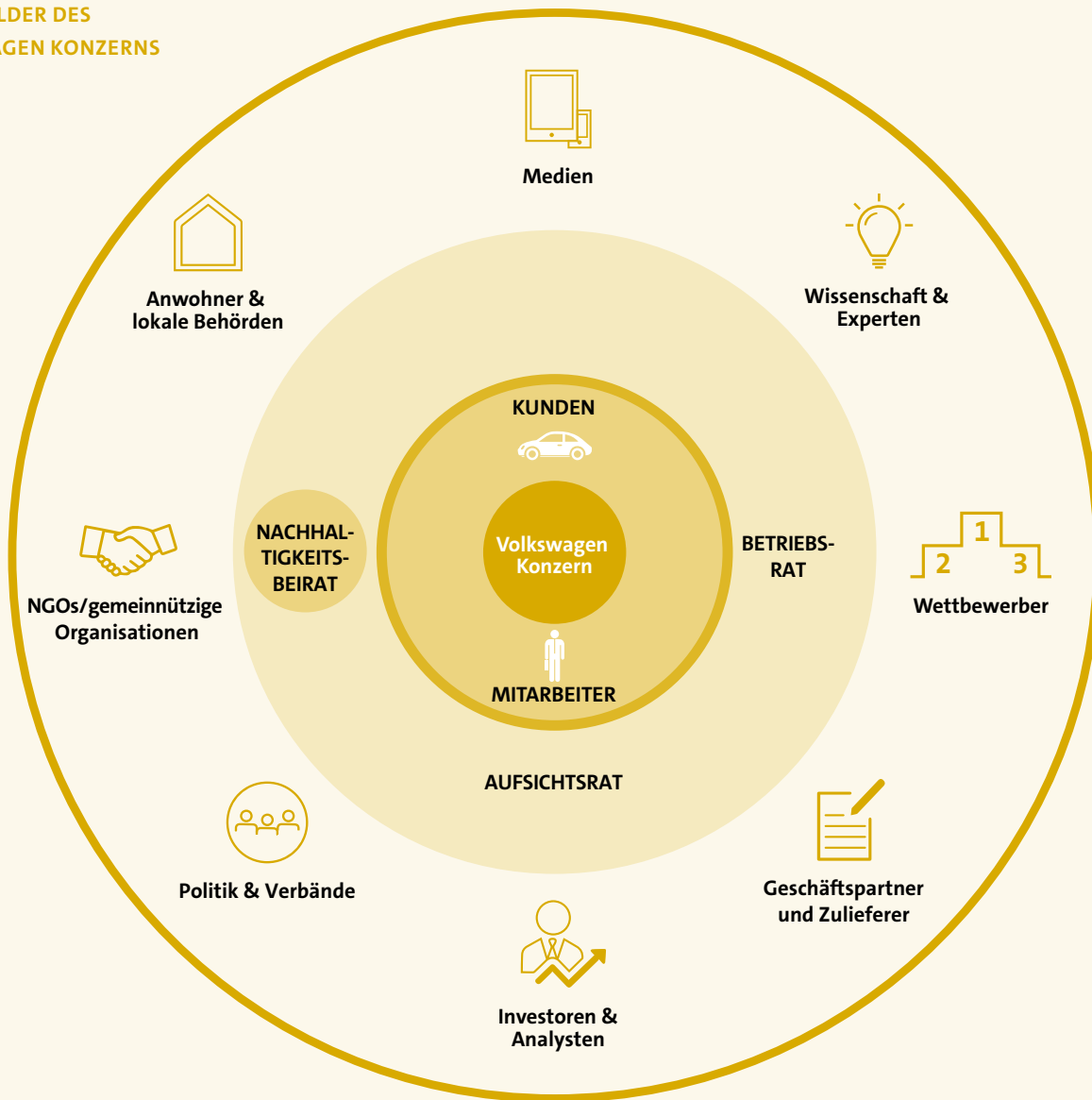
Der Volkswagen Konzern versteht sich als enger und verlässlicher Partner der Städte. In Kooperationen weltweit werden bereits verschiedene Projekte entwickelt, erprobt und umgesetzt. Dabei steht die Etablierung neuer Technologien im Vordergrund, welche die Verkehrs- und Umweltbelastung reduzieren sollen. Aktuell pflegt unser Unternehmen mit zahlreichen Städten Partnerschaften, darunter Hamburg, Hannover, Dresden und Wolfsburg in Deutschland sowie auf internationaler Ebene Prag und Barcelona.

STRATEGISCHES STAKEHOLDER-MANAGEMENT

Stakeholder sind für uns Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die den Verlauf oder das Ergebnis von unternehmerischen Entscheidungen beeinflussen oder von ihnen beeinflusst werden. Im Zentrum des Stakeholder-Netzwerks stehen Kunden und Mit-

arbeiter. Um diesen Kern herum wurden acht weitere Gruppen identifiziert. Als besondere Schnittstelle zwischen internen und externen Stakeholdern fungieren die Kontroll- und Beratungsgremien des Konzerns, wie der Aufsichts- oder Betriebsrat und der Nachhaltigkeitsbeirat.

STAKEHOLDER DES VOLKSWAGEN KONZERNS



Unter Stakeholder-Management verstehen wir die systematische und kontinuierliche Interaktion mit wesentlichen Interessens- und Anspruchsgruppen der Gesellschaft im Rahmen der Konzerninitiative zur ESG-Performanz, Dekarbonisierung und Integrität, die Teil der neuen Konzernstrategie NEW AUTO ist. Unser Stakeholder-Management zielt auf einen offenen, konstruktiven und auch kritischen Austausch mit den in der Grafik aufgeführten Stakeholdergruppen über deren Anforderungen und Erwartungen an uns sowie zentrale Themen unserer Konzernstrategie und deren Umsetzung ab. Unsere Marken und Regionen verfügen über eigene Stakeholder-Engagements. Aufgabe des Konzerns ist es, diese Aktivitäten in einem ganzheitlichen Stakeholder-Engagement-Rahmen zusammenzuführen. Dieser umfasst:


- das Stakeholder-Engagement auf Konzernebene mit spezifischen Gremien, Formaten und dem Fokus auf konzernweit relevanten Stakeholdern
- die Beratung und Koordination der Marken und Regionen bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten
- die Durchführung regelmäßiger Stakeholder-Analysen und -Befragungen.

Das Stakeholder-Management gehört zu den Kernprozessen des Nachhaltigkeitsmanagements im Unternehmen. Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Organisation sind in der Konzernrichtlinie für Nachhaltigkeitsmanagement geregelt.

Als globales Unternehmen beeinflusst unsere Geschäftsaktivität das Leben sehr vieler unterschiedlicher Menschen. Ein international ausgerichtetes, effektives Stakeholder-Management ist für den Volkswagen Konzern zunehmend wichtig. Dies ist nicht nur die Grundlage für die Bestimmung wesentlicher Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie, sondern auch zur Erfüllung steigender Erwartungen und Kommunikationsanforderungen unserer Stakeholder, deren Vertrauen in den Volkswagen Konzern wir weiter stärken wollen, notwendig. Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Austausch mit allen Gesellschaftsbereichen essenziell für die Erreichung der Unternehmensziele sowie die Einhaltung von Berichtsstandards, Normen und gesetzlichen Vorgaben.

Mit der Transformation des Volkswagen Konzerns vom Fahrzeughersteller zu einem weltweit führenden, softwaregetriebenen Mobilitätsanbieter und der Entwicklung neuer Kompetenzfelder wie autonomes Fahren, Batterietechnologie, Ladeinfrastruktur und Energiedienstleistungen wird sich auch das Spektrum unserer Stakeholder verändern beziehungsweise erweitern. Unser Anspruch ist es, durch einen kontinuierlichen Informations- und Meinungsaustausch alle Stakeholder in diesen Transformationsprozess einzubinden. Die Positionen unserer Stakeholder besser zu verstehen und ihr Feedback aktiv für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und der Gesellschaft zu nutzen, sind dabei entscheidende Faktoren. Das ist die Basis, um unser Unternehmen unter den sich ebenfalls stetig verändernden ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen robust und zugleich flexibel für die Zukunft aufzustellen sowie die Reputation und damit die Akzeptanz unseres Unternehmens nachhaltig zu verbessern.

Unser Unternehmen ist Akteur in zahlreichen Netzwerken von Experten und Entscheidern, die einen bedeutenden Einfluss auf unser Geschäft und die Agenda im politisch-gesellschaftlichem Umfeld haben. Eine Übersicht der wichtigsten Mitgliedschaften befindet sich im Webauftritt.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Engagement > Mitgliedschaften

REPUTATIONS-KPI SPIEGELT VERTRAUEN DER STAKEHOLDER

Einen entscheidenden Beitrag zur Verankerung des Stakeholder-Managements in der Strategie leistet der Key Performance Indicator (KPI) Reputation als Kennzahl des Konzerns. Der Indikator basiert auf den Antworten externer Stakeholder in der seit 2017 jährlich durchgeführten Konzernreputationsbefragung auf die Frage, zu

welchem Grad sie dem Volkswagen Konzern vertrauen. Die Erhebung dieses KPI ermöglicht eine ganzheitliche Perspektive von Einstellungen und Meinungen zum Unternehmen und lässt Veränderungen der Bewertungen über den Zeitverlauf erkennen.

In der Reputationsbefragung sind die Marken Audi, Porsche und Volkswagen Pkw durchgängig vertreten. Die Befragungsdaten basieren auf persönlichen Telefoninterviews, die mit für den Volkswagen Konzern wesentlichen Vertretern aus den Bereichen Politik und Verbände, Medien, Wissenschaft, NGOs, Investoren und Analysten sowie Geschäftspartnern in den drei Märkten (Deutschland, China, USA) durchgeführt werden. Bei allen Stakeholdergruppen werden grundsätzlich Vertreter der höchstmöglichen Entscheidungsebene befragt. Im Jahr 2021 erzielte der Konzern folgende Ergebnisse: In Deutschland gaben 80% der Stakeholder an, dass sie dem Volkswagen Konzern vertrauen (2020: 57%). In China betrug der Anteil 97% (2020: 92%) und in den USA 67% (2020: 78%). In Deutschland hat sich der Reputations-KPI damit um 23% im Vergleich zu 2020 verbessert. Nach seinem bisherigen Höchstwert im Jahr 2020 sank der Reputations-KPI in den USA 2021 auf 67%. Ohne Berücksichtigung des überdurchschnittlichen Anstiegs im Jahr 2020 entwickelt sich die Reputation des Volkswagen Konzerns auch in den USA seit 2017 stetig positiv.

**Der Reputations-KPI hat sich
in Deutschland um **23 %**
im Vergleich zu 2020 verbessert.**

STAKEHOLDER-PANEL ALS KRITISCHER BEGLEITER

Neben dem Nachhaltigkeitsbeirat hat der Volkswagen Konzern ein Stakeholder-Panel etabliert, das die Konzern-Nachhaltigkeitsaktivitäten seit über 20 Jahren begleitet. Das gesamte Panel (DACH, EU) umfasst derzeit mehr als 200 Institutionen und Organisationen.

Nach pandemiebedingter Unterbrechung des Austauschs mit unseren Stakeholdern haben wir im Berichtsjahr die Entwicklung einer langfristigen Stakeholder-Engagement-Strategie aufgenommen, die 2022 in die konkrete Umsetzung gehen wird und die Aktivitäten und Veranstaltungen des Panels mit denen des Nachhaltigkeitsbeirates stärker synchronisieren wird. Zudem ist für 2022 der Aufbau eines internationalen Panels geplant.

EINSATZ FÜR EINE INTAKTE UMWELT

Wir haben als einer der größten Automobilhersteller der Welt umfassende Gesetzesanforderungen für alle Standorte und Märkte zu beachten und verfolgen das Ziel, den hohen Erwartungen unserer internen und externen Stakeholder an die Wirksamkeit des Umweltmanagements gerecht zu werden – auch und gerade nach der Dieselhysterie. Zudem wollen wir unseren freiwilligen Selbstverpflichtungen in Sachen Umwelt und regelkonformes Verhalten gerecht werden. Das Umwelt-Compliance-Management ist daher insbesondere eine Risikovorsorge gegenüber Regelverstößen, die mit Schäden für die Umwelt, unser Unternehmen und die Gesellschaft verbunden sein können. Ziel unseres Umweltmanagements ist zudem eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen und die Verringerung unserer Umweltauswirkungen.

Zu den Schwerpunkten der neuen Konzernstrategie NEW AUTO zählt die ESG-Performance des Unternehmens. Im Bereich Umweltschutz (E) bilden Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft die Fokusthemen. Diese sind darüber hinaus Kernelemente des Konzernleitbilds Umwelt „goTOzero“. Zugleich gehört die Umweltverträglichkeit unserer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu unseren Konzerngrundsätzen. Mit dem elektrischen Antrieb, der digitalen Vernetzung und dem autonomen Fahren wollen wir unsere Automobile sauberer, intelligenter, leiser und sicherer machen. Wir nutzen unsere Innovationskraft, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, und zwar über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Mobilitätsangebote. Unsere Innovationen sollen gleichzeitig unsere Kunden darin unterstützen, umweltfreundlicher zu handeln.

LEITBILD „GOTOZERO“: MINIMIERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN AUF DIE UMWELT

Der Volkswagen Konzern bündelt sämtliche Maßnahmen im Umweltschutz unter dem Konzernleitbild Umwelt „goTOzero“. Dieses Konzept steht programmatisch für eine die Umwelt möglichst wenig belastende und bilanziell CO₂-neutrale Wirtschaftsweise, die sich der Volkswagen Konzern bis 2050 zum Ziel gesetzt hat.

Wörtlich heißt es im Konzernleitbild Umwelt: „Für alle unsere Produkte und Mobilitätslösungen streben wir danach, Umweltauswirkungen entlang des gesamten Lebenszyklus – von der Rohstoffgewinnung bis zum Lebensende – zu minimieren, um Ökosysteme intakt zu halten und einen positiven Impact für die Gesellschaft zu schaffen. Compliance mit Umweltregulierungen, Standards und freiwilligen Selbstverpflichtungen ist eine Grundvoraussetzung für unser Handeln.“ Dieses Konzernleitbild vereint alle strategischen und compliance-bezogenen Aspekte der Umweltaktivitäten und bildet die Basis für die Verknüpfung von Zielen, Kennzahlen, Programmen und Maßnahmen. Das Leitbild wird kontinuierlich überprüft und seine Zielstellungen an neue Anforderungen und veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

Der Volkswagen Konzern konzentriert sich bei seinem Leitbild „goTOzero“ auf die folgenden vier Handlungsfelder.

- **Klimawandel:** Volkswagen bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen der Vereinten Nationen. Das Ziel ist, bis 2050 ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen zu werden. Bereits bis 2025 sollen die Emissionen an Treibhausgasen von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen im Vergleich zu 2015 über den gesamten Lebenszyklus um 30% gesenkt werden. Zusätzlich hat das Unternehmen ein von der Science Based Targets Initiative (SBTi) bestätigtes Dekarbonisierungsziel aufgestellt, das eine Reduktion von 30% von 2018 bis 2030 ohne Kompensationen vorsieht.

> Dekarbonisierung

Ein wesentlicher Teil der Zielerreichung ist der Umstieg auf erneuerbare Energien, dazu will das Unternehmen den Umstieg auf regenerative Energien entlang des gesamten Lebenszyklus aktiv vorantreiben.

- **Ressourcen:** Volkswagen will seine Ressourceneffizienz weiter verbessern und Ansätze zu Wiederverwertung und Recycling in den Bereichen Werkstoffe, Energie und Wasser fördern. Bis 2025 soll die Umwelt durch die Produktion hinsichtlich Energie, Wasser, Abfall sowie flüchtiger organischer Verbindungen im Vergleich zu 2010 um 45% pro Fahrzeug entlastet werden.
- **Luftqualität:** Volkswagen treibt die Elektromobilität auch voran, um die lokale Luftqualität durch eine Verringerung der Emissionen von Stickoxiden sowie Feinstaub zu verbessern.
- **Umwelt-Compliance:** Volkswagen will hinsichtlich Integrität ein Vorbild für ein modernes, transparentes und erfolgreiches Unternehmen werden, indem der Konzern effektive Managementsysteme installiert und kontrolliert, die die Umweltauswirkungen seiner Mobilitätslösungen über alle Lebenszyklusphasen hinweg abdecken.

STEUERUNG UND COMPLIANCE IM UMWELTBEREICH

Der Volkswagen Konzern hat eine Umweltpolitik formuliert, die an die gemeinsame Verantwortung von Führungskräften und Belegschaft für die Umsetzung der Umweltziele appelliert. In der Umweltpolitik verpflichtet sich das Unternehmen zum Schutz der Umwelt, zur Erfüllung bindender Verpflichtungen und zur fortlaufenden Verbesserung des Umwelt-Compliance-Managementsystems sowie der Umweltleistung.

Zudem wurde eine Konzernrichtlinie für das Umwelt-Compliance-Managementsystem implementiert, die Anforderungen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Bezug auf Umwelt und Compliance beschreibt. Diese Richtlinie bildet den Rahmen für die Umsetzung von Umwelt-Compliance-Managementsystemen über alle Phasen der Geschäftstätigkeit und den gesamten Lebenszyklus der Fahrzeuge in unseren Marken und Gesellschaften. Die Richtlinie definiert die Mindestanforderungen an die operativen Organisationen für die Umsetzung eines Umwelt-Compliance-Managementsystems und gibt ihnen die Flexibilität, diese in einer Weise umzusetzen, die ihrer Geschäftstätigkeit entspricht.

Im Jahr 2019 haben wir es uns intern zum Ziel gesetzt, dass alle Produktions- und Entwicklungsstandorte im Konzern die Zertifizierung von Umweltmanagementsystemen nach ISO 14001 oder dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) durch Dritte verpflichtend umsetzen. Da die Standards jedoch nicht die Frage beantworten, wie Fehlverhalten vorzubeugen und wie angemessen darauf zu reagieren ist, hat der Volkswagen Konzern die etablierten Umweltmanagementsysteme um wichtige Compliance-Aspekte erweitert.

Unsere Umwelt-Compliance-Managementsysteme sollen sicherstellen, dass ökologische Aspekte und Pflichten in unserer Geschäftstätigkeit erkannt und angemessen berücksichtigt werden. Missachtung von umweltbezogenen Verpflichtungen, Täuschung oder Fehlverhalten werten wir als schwerwiegenden Compliance-Verstoß. Die Übereinstimmung unseres Handelns mit den Vorgaben unserer Umweltpolitik und anderen umweltbezogenen Konzernvorgaben werden jährlich evaluiert und an den Konzernvorstand, an die jeweiligen Vorstände der Marken beziehungsweise an die Geschäftsführer der Gesellschaften berichtet.

Die höchste interne Entscheidungsebene für Umweltbelange ist der Konzernvorstand. Sowohl der Vorstand der Volkswagen AG als auch die Vorstände der Marken berücksichtigen bei relevanten Unternehmensentscheidungen nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale und umweltbezogene Aspekte. Die konzernweite Steuerung des Umweltschutzes einschließlich der Umsetzung der Programme zur Ressourceneffizienz und der Kontrolle der Zielerreichung erfolgt durch den Konzernsteuerkreis Umwelt und Energie. Er ist das oberste Umweltgremium im Volkswagen Konzern und für die Berichterstattung an den Konzernvorstand beziehungsweise den Umweltverantwortlichen im Konzernvorstand zuständig. Der Konzernsteuerkreis CO₂ und der Konzernsteuerkreis Fleetcompliance und Abgas übernehmen die Steuerung wichtiger Einzelaspekte im Produktbereich – wie CO₂-Emissionen und Abgase. Die Verantwortung für den Klimaschutz trägt der Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit.

Der Volkswagen Konzern koordiniert die Aktivitäten der Marken, die ihrerseits die Maßnahmen in den Regionen steuern. Organisatorisch sind die Marken und Gesellschaften im Umweltbereich eigenverantwortlich. Sie leiten ihre Umweltschutzaktivitäten aus den konzernweit geltenden Zielen, Leitlinien und Grundsätzen ab. Zum Nachweis der Zielerreichung werden jährlich die wesentlichen Umweltkennzahlen offengelegt und es wird transparent über den Fortschritt der Bestrebungen des Konzerns berichtet.

Der Prozess der externen Zertifizierung ist weit fortgeschritten. 2021 verfügten 110 unserer 120 Standorte inklusive der zentralen Entwicklungsbereiche über eine Zertifizierung gemäß ISO 14001 oder

EMAS. Bezogen auf die Mitarbeiterzahl sind das über 99%. Zusätzlich haben 65 Produktionsstandorte ihre Energiemanagementsysteme gemäß ISO 50001 zertifizieren lassen. Seit 2009 wird in der technischen Entwicklung der Marke Volkswagen Pkw zusätzlich die „Integration von Umweltaspekten in die Produktentwicklung“ gemäß ISO/TR 14062 zertifiziert. Die SEAT-Entwicklung ist nach ISO 14006 zertifiziert.

Grenzwerte überprüfen und einhalten

Im Bereich der Verbrennungsmotoren richten wir uns nach den national und international festgelegten Gesetzesnormen und Grenzwerten. So ist in der Europäischen Union seit dem 1. September 2019 für Neuzulassungen die Erfüllung der Unternorm Euro 6d-TEMP obligatorisch. Sie verlangt neben der Anwendung des WLTP-Messverfahrens (WLTP = Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure) zusätzlich die Messung nach dem RDE-Standard (RDE = Real Driving Emissions). Im Gegensatz zum WLTP-Verfahren erfolgen die Emissionsmessungen dort nicht auf dem Prüfstand, sondern im laufenden Straßenverkehr. Zum 1. Januar 2021 wurde die Unternorm Euro 6d für alle Neuzulassungen obligatorisch. Damit einher geht eine weitere Reduzierung der Emissionsgrenzwerte unter RDE-Bedingungen.

Zur Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung im Rahmen der Euro-6-Norm verfügen unsere Dieselfahrzeuge serienmäßig über einen SCR-Katalysator und die neuen TSI-beziehungsweise TFSI-Ottomotoren flächendeckend über einen Partikelfilter.

Konzernweite Kommunikation und Vernetzung zu Umweltthemen

Der Volkswagen Konzern hat als Format der internen Kommunikation für die Mitarbeiter den „Group Environmental Talk“ etabliert. An der Veranstaltung im Jahr 2021 nahmen mehrere Konzernvorstände und der Sprecher des Nachhaltigkeitsbeirates des Volkswagen Konzerns, Georg Kell, teil. Im Fokus der Diskussion standen der European Green Deal und die Potenziale des Volkswagen Konzerns im Bereich Kreislaufwirtschaft.

Zudem wurden vom Unternehmen im Berichtsjahr erstmals Umweltwochen – „goTOzero weeks“ – in den Marken und Regionen durchgeführt. Ziele der konzernweiten Kampagne waren die Informationsvermittlung und Vernetzung der Mitarbeiter im Volkswagen Konzern, um die Aktivitäten im Umweltschutz unternehmensweit voranzubringen. Im Zentrum standen Mitmach-Aktionen, Expertenvorträge sowie zahlreiche digitale Workshops und Informationsangebote zu den Themen Dekarbonisierung, Energie, Umwelt-Compliance, Biodiversität, Wasser, Abfall und Kreislaufwirtschaft.

LIFE-CYCLE-ANSATZ BESTIMMT ANALYSE UND HANDELN

Wir betrachten die von uns verursachten Umweltauswirkungen über den ganzen Lebenszyklus und sämtliche Stufen der Wertschöpfungskette hinweg. Dies umfasst den Herstellungsprozess mit der Rohstoffentnahme, der Werkstoffherstellung, den Prozessen bei unseren Lieferanten sowie der eigenen Produktion an unseren Standorten, die Nutzungsphase mit den Fahrzeugemissionen und der notwendigen Kraftstoffbereitstellung und schließlich die Verwertung des Altfahrzeugs am Ende des Lebenszyklus. Für detaillierte, ISO-genormte Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessment – LCA) nutzen wir eine spezifische LCA-Software mit der eigenen LCA-Datenbank LEAD (Life Cycle Environmental Assessment Database), mit der der konzernweite Austausch von Daten und einheitliche Berechnungsgrundlagen für Umweltbilanzen ermöglicht werden. Im nächsten Schritt identifizieren wir Hotspots im Lebenszyklus und leiten daraus geeignete Lösungen zur Reduzierung der Umweltauswirkungen ab. Dies bezeichnen wir als Life Cycle Engineering. Entsprechend unserem Life-Cycle-Ansatz beziehen wir unsere Lieferanten frühzeitig in die Minimierung der Umweltauswirkungen ein.

So betrachten wir beispielsweise für die Lebenszyklusanalyse des ID.3 hinsichtlich der Wirkungskategorien insbesondere den Klimaeffekt. Hierbei werden CO₂ und alle anderen klimarelevanten Emissionen erfasst und in sogenannte CO₂-Äquivalente umgerechnet. Die Volkswagen AG hat hier die TÜV NORD CERT Umweltgutachter GmbH als unabhängige externe Stelle mit der Prüfung einer eigenen Ökobilanz-Studie gemäß der geltenden Normen DIN EN ISO 14040 und DIN EN ISO 14044 beauftragt. Als Rahmen wurde entsprechend der Norm die Herstellungsphase beginnend bei der Rohstoffgewinnung, die Nutzungsphase über 200.000 km für den Personentransport im WLTP-Fahrzyklus bis zur Verwertung des Golf 8 und des ID.3 zugrunde gelegt.

SCHONENDER UMGANG MIT NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Unsere Zielwerte in den Bereichen CO₂, Energie, Wasser, Abfall sowie flüchtige organische Verbindungen – die UEP (Umweltentlastung Produktion) – wurden im Rahmen der Produktionsstrategie definiert und mit Zielen für Konzern und Marken unterlegt. Aufgrund der hohen Umweltrelevanz legen wir dabei einen besonderen Fokus auf Energie und CO₂.

UMWELTENTLASTUNG PRODUKTION (UEP)

Bis 2025 sollen die produktionsbedingten Umweltbelastungen hinsichtlich Energie, CO₂, Wasser, Abfall sowie flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) im Vergleich zu 2010 um 45 % pro Fahrzeug reduziert werden. Die folgenden Werte zeigen die Entwicklung dieser Indikatoren von 2010 bis 2021 (Datenstand 11 + 1 Monate)¹.

- UEP: –29,0 % (2020: –32,4%)²

Die folgenden fünf Indikatoren bilden die Kennzahl UEP:

- Energiebedarf pro Fahrzeug: –3,5 % (2020: –12,4%)
- CO₂-Emissionen pro Fahrzeug: –33,3 % (2020: –35,2%)
- Wasserverbrauch pro Fahrzeug: –11,6 % (2020: –17,1%)
- Abfall zur Beseitigung pro Fahrzeug: –61,6 % (2020: –57,3%)³
- VOC-Emissionen pro Fahrzeug: –62,0 % (2020: –61,7%)

Im Jahr 2021 blieb die Produktionssituation aufgrund von globalen Lieferengpässen bei elektronischen Bauteilen zusätzlich zu den pandemiebedingten Herausforderungen angespannt. Die Produktionsunterbrechungen an vielen Standorten und die dadurch reduzierten Produktionsvolumina führten in vielen Fällen zu einem Anstieg der spezifischen Ressourcenbedarfe und somit zu einer von den Zielen abweichenden Entwicklung der spezifischen Umweltkennzahlen pro Fahrzeug.

UEP: –29,0 %

(2020: –32,4%)²

Die Erfolge der in diesem Jahr durchgeführten Maßnahmen und Aktivitäten zur weiteren Reduzierung der negativen Umweltauswirkungen unserer Fabriken spiegeln sich dadurch erneut nicht direkt in den Umweltindikatoren der UEP wider.

¹ Die Werte für den Dezember des Berichtsjahres enthalten einen Schätzwert. Die Schätzwerte des Vorjahres wurden bei der aktuellen Datenerhebung ersetzt.

² Konzernbereich Pkw und leichte Nutzfahrzeuge, Bugatti anteilig enthalten.

³ Abfall zur Beseitigung enthält nur produktionspezifische Mengen.

UMWELTSCHUTZ IN DER FERTIGUNG VERANKERN: ZERO IMPACT FACTORY

Mit der Konzern-Produktionsstrategie one.PRODUCTION planen wir die Produktion von morgen. Ressourceneinsatz und Emissionen der Standorte des Volkswagen Konzerns erfordern dabei besondere Aufmerksamkeit. Das Programm „goTOzero – Zero Impact Factory“ entwickelt konkrete Schritte hin zu einer nachhaltigeren Produktion. Die Vision dahinter ist eine Fabrik ohne negative Auswirkungen auf die Umwelt. Wir haben eine Checkliste mit derzeit 143 Umweltkriterien entwickelt, die die Standorte dabei unterstützt, ihren Status auf dem Weg zu einer „Zero Impact Factory“ zu bestimmen. Hierzu gehören neben den Kriterien Klimaschutz und Energie, Emissionen, Wasser und Abfall auch Aspekte wie das Erscheinungsbild der Fabrik, Engagement für die Biodiversität, Schutz des Bodens, Vermeidung von Betriebsstörungen, ein funktionierendes Umweltmanagement, bessere Ressourceneffizienz hin zur Kreislaufwirtschaft sowie ein umweltneutrales Mobilitätsmanagement für Mitarbeiter und Gütertransport.

Zur weitergehenden Implementierung arbeiten wir an den folgenden Schwerpunktthemen:

- Setzen und Erreichen von ambitionierten Umweltzielen für die Produktion
- Erarbeiten und konzernweiter Roll-out einer langfristigen Vision der Umweltziele in der Produktion
- Stärken des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter
- Integration von relevanten Umweltaspekten in Prozesse

Zur Würdigung besonders innovativer Umweltprojekte und zur Steigerung des Bekanntheitsgrades der Initiative werden wir ab 2022 den „Zero Impact Factory Award“ vergeben. Für das kommende Jahr stehen dabei messbar erfolgreiche Maßnahmen zur Umweltverbesserung auf den Gebieten Plastikvermeidung und Recycling im Fokus.

Zudem erfassen wir in dem IT-gestützten System „Maßnahmen@web“ Umweltmaßnahmen und fördern damit den konzernweiten Best-Practice-Austausch. Im Berichtsjahr wurden 1.544 umgesetzte Maßnahmen im Bereich Umwelt und Energie dokumentiert, die auf die Verbesserung der Infrastruktur und der Produktionsprozesse von Pkw und leichten Nutzfahrzeugen gerichtet sind.

EINSATZ FÜR BIODIVERSITÄT

Die Herstellung und der Betrieb unserer Fahrzeuge hat durch Immissionen, Flächenverbrauch und Transport einen Einfluss auf die Biodiversität – von der Rohstoffgewinnung über die Nutzungsphase bis zum Recycling. Volkswagen ist sich seiner Verantwortung bewusst und engagiert sich seit 2007 über Naturschutzprojekte für den Schutz und Erhalt der biologischen Vielfalt. Als Gründungsmitglied der Initiative Biodiversity in Good Company e.V. haben wir uns in einem Commitment dazu verpflichtet. In diesem erkennen wir zudem die drei Ziele des internationalen Übereinkommens über die biologische Vielfalt (CBD) an und haben entsprechende Handlungsfelder definiert, um im Rahmen unseres wirtschaftlichen Handelns unseren Beitrag zum Erreichen dieser Ziele zu leisten.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy

Neben der Unterstützung von Naturschutzprojekten weltweit haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Biodiversität auch an den Produktionsstandorten zu erhöhen. Maßnahmen wie das Anlegen von Blühwiesen, das Anpflanzen von Bäumen und Sträuchern und die Aufstellung von Nisthilfen für Fledermäuse, Vögel und Insekten wurden bereits lokal umgesetzt. Für die Erhöhung der Biodiversität an den Produktionsstandorten haben wir ein Bewertungstool eingeführt, das auch in die Checkliste integriert ist. Eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit von Biodiversitätsmaßnahmen erfolgt über das Umwelt-Compliance-Managementsystem. Ein weiterer Baustein unseres Engagements ist die Sensibilisierung von Mitarbeitern für das Thema Biodiversität durch Information und Schulung sowie durch Einbindung in Projekte.

KENNZAHLEN UMWELTMANAGEMENT¹

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Standorte, die gemäß ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sind, im Volkswagen Konzern	Anzahl	110	107	
Anteil derer bezogen auf Mitarbeiterzahl	in %	99,6	99	
Produktionsstandorte, die gemäß ISO 50001 zertifiziert sind, im Volkswagen Konzern	Anzahl	65	59	
Produktionsstandorte, die gemäß ISO 50001 zertifiziert sind, in der Volkswagen AG	Anzahl	6	6	
Standorte, die gemäß ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sind, in der Volkswagen AG	Anzahl	6	6	
Anteil deren bezogen auf Mitarbeiterzahl	in %	100	100	
Spezifische Emissionsreduktion (strategische Kennzahlen)				
im Volkswagen Konzern				
Veränderung UEP, gesamt	in %	-29,0	-32,4	
Veränderung spezifischer Energiebedarf	in %	-3,5	-12,4	
Veränderung CO ₂ -Emissionen	in %	-33,3	-35,2	
Veränderung spezifische VOC-Emissionen	in %	-62,0	-61,7	
Veränderung spezifischer Wasserverbrauch	in %	-11,6	-17,1	
Veränderung spezifischer Abfall zur Beseitigung	in %	-61,6	-57,3	Nur produktionspezifische Mengen
in der Volkswagen AG				
Veränderung UEP, gesamt	in %	9,4	-11,3	
Veränderung spezifischer Energiebedarf	in %	20,8	-7,2	
Veränderung spezifische CO ₂ -Emissionen	in %	19,9	-6,3	
Veränderung spezifische VOC-Emissionen	in %	-15,1	-18,9	
Veränderung spezifischer Wasserverbrauch	in %	19,7	4,7	
Veränderung spezifischer Abfall zur Beseitigung	in %	-25,6	-40,4	Nur produktionspezifische Mengen
Energieverbrauch				
Energieverbrauch im Volkswagen Konzern	in Mio. MWh/a	21,98	21,62	
davon in der Volkswagen AG	in Mio. MWh/a	4,76	4,65	
Energieverbrauch im Volkswagen Konzern	in kWh/Fzg	2.432	2.207	Pkw & leichte Nfz
davon in der Volkswagen AG	in kWh/Fzg	7.246	5.570	
Energieverbrauch Wärme – Pkw & leichte Nutzfahrzeuge	in Mio. MWh/a	5,89	5,33	
Energieverbrauch Wärme – Volkswagen AG	in Mio. MWh/a	1,89	1,60	
Energieverbrauch Wärme – weitere Konzernbereiche	in Mio. MWh/a	0,76	0,71	
Gesamtstromverbrauch im Volkswagen Konzern (Anteil am Gesamtenergieverbrauch)	in %	50	52	
in der Volkswagen AG	in %	43	46	
Gesamtstromverbrauch (absolut)	in Mio. MWh/a	11,05	11,20	
in der Volkswagen AG	in Mio. MWh/a	2,04	2,12	

¹ In der Konzernbetrachtung sind folgende Standorte nicht enthalten: die vier Service-Center von Scania (Johannesburg, Narasapura, Kuala Lumpur, Taoyuan City); ein Standort von MAN Truck & Bus (Serendah); zwei Standorte in China (Hefei, Suzhou) und fünf Standorte von NAVISTAR (Huntsville, Springfield, Tulsa, Escobedo, Santo Amaro).

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
VOC-Emissionen	in t/a	13.593	14.856	
davon Pkw & leichte Nfz	in t/a	12.506	13.700	
davon Volkswagen AG	in t/a	1.118	1.339	
davon weitere Konzernbereiche	in t/a	1.087	1.156	
VOC-Emissionen	in kg/Fzg	1,57	1,58	Pkw & leichte Nfz
davon Volkswagen AG	in kg/Fzg	1,77	1,69	
Frischwasser				
Frischwassermenge	in Mio. m ³ /a	39,69	41,77	
davon Pkw & leichte Nfz	in Mio. m ³ /a	32,07	32,65	
davon Volkswagen AG	in Mio. m ³ /a	3,62	3,98	
davon weitere Konzernbereiche	in Mio. m ³ /a	7,62	9,12	
Frischwassermenge	in m ³ /Fzg	4,02	3,77	Pkw & leichte Nfz
davon Volkswagen AG	in m ³ /Fzg	5,74	5,02	
Abfall zur Beseitigung (nur produktionspezifische Mengen)				
Nicht gefährlicher Abfall	in t/a	28.961	36.130	
davon Pkw & leichte Nfz	in t/a	25.019	30.611	
davon Volkswagen AG	in t/a	1.439	1.311	
davon weitere Konzernbereiche	in t/a	3.942	5.519	
Gefährlicher Abfall	in t/a	54.369	63.313	
davon Pkw & leichte Nfz	in t/a	46.480	55.612	
davon Volkswagen AG	in t/a	8.738	8.909	
davon weitere Konzernbereiche	in t/a	7.889	7.701	
Nicht gefährlicher Abfall	in kg/Fzg	3,13	3,53	Pkw & leichte Nfz
davon Volkswagen AG	in kg/Fzg	2,28	1,65	
Gefährlicher Abfall	in kg/Fzg	5,82	6,41	Pkw & leichte Nfz
davon Volkswagen AG	in kg/Fzg	13,83	11,24	
Umgesetzte Maßnahmen „Maßnahmen@web“	Anzahl	1.544	1.520	
in der Volkswagen AG	Anzahl	467	452	

RISIKOMANAGEMENT ALS FRÜHWARNSYSTEM

Für den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens ist es entscheidend, dass wir die Risiken und Chancen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, frühzeitig erkennen und sie vorausschauend steuern. Ein umsichtiges Risikomanagement und wirkungsvolle interne Kontrollsysteme sind für uns deshalb von signifikanter Bedeutung. Hohe Standards setzen wir nicht nur bei uns intern an, sondern verlangen deren Einhaltung auch von allen Lieferanten entlang unserer Wertschöpfungskette.

RISIKOMANAGEMENT- UND INTERNES KONTROLLSYSTEM

Der verantwortungsvolle Umgang mit den Risiken wird bei uns durch ein umfassendes Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem (RMS/IKS) unterstützt. Es definiert die wesentlichen Grundsätze und Elemente für unseren Konzern als Grundlage einer angemessenen und wirksamen Steuerung sowie Kontrolle wesentlicher Risiken. Dies umfasst Risiken mit Auswirkungen sowohl auf den Volkswagen Konzern als auch auf Umwelt und Gesellschaft. Damit ist es auch unmittelbar für die Bewertung von nichtfinanziellen Risiken anwendbar, die im Zuge der Verfolgung der Ziele und der Umsetzung der Maßnahmen in den Fokusbereichen auftreten könnten.

> ESG-Performance-Management und Wesentlichkeitsanalyse

Die organisatorische Ausgestaltung des RMS/IKS basiert auf dem international anerkannten „COSO Enterprise Risk Management“-Rahmenwerk (COSO = Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Über eine Konzernrichtlinie zum Risikomanagement sind alle Geschäftsbereiche und -einheiten zur Implementierung eines RMS/IKS verpflichtet. Der Vorstand erhält anlassbezogene und vierteljährliche Risikoberichte.

Im Mittelpunkt unseres RMS/IKS steht das Drei-Linien-Modell, das unter anderem vom Europäischen Verband der Institute für interne Revision (ECIIRA) als Grundelement gefordert wird. Diesem Konzept folgend verfügt unser RMS/IKS über drei Linien, die uns vor dem Eintritt wesentlicher Risiken schützen sollen.

Die operativen Risikomanagement- und internen Kontrollsysteme der einzelnen Marken, Gesellschaften und Fachbereiche bilden die erste Linie. Das RMS/IKS ist integraler Bestandteil der Aufbau- und Ablauforganisation des Volkswagen Konzerns. Ereignisse, die ein Risiko begründen können, werden in der ersten Linie identifiziert und beurteilt. Gegenmaßnahmen werden eingeleitet, die verbleibenden potenziellen Auswirkungen bewertet und zeitnah in die Planungen eingearbeitet. Wesentliche Risiken werden anlassbezogen an die relevanten Gremien gemeldet. Die Ergebnisse des operativen Risikomanagements fließen kontinuierlich in die Planungs- und Kontrollrechnungen ein. Zielvorgaben, die in den Planungsrounds vereinbart wurden, unterliegen einer permanenten Überprüfung innerhalb revolvierender Planungsüberarbeitungen. Parallel dazu fließen die Ergebnisse der Maßnahmen zur Bewältigung der Risiken zeitnah in die monatlichen Voraus-

schätzungen zur weiteren Geschäftsentwicklung ein. Somit liegt dem Vorstand über die dokumentierten Berichtswege auch unterjährig ein Gesamtbild der aktuellen Risikolage vor.

Die zweite Linie ist die Konzern-Risikomanagement-Organisation. Diese setzt unter anderem Standards für das RMS/IKS, unterstützt die Bereiche durch entsprechende Schulungen und koordiniert die vierteljährliche Risikoabfrage. Für wesentliche Risiken, definiert anhand von quantitativen und qualitativen Bewertungskriterien sowie einer Eintrittswahrscheinlichkeit, erfolgt eine vierteljährliche Berichterstattung an den Konzernvorstand. Der zusätzliche jährliche GRC-(Governance, Risk, Compliance)-Regelprozess, mit einem Fokus auf die internen Kontrollaktivitäten, wird sukzessive durch ein sogenanntes Standard-IKS ersetzt. Im Standard-IKS werden nunmehr standardisierte Kontrollziele für die wesentlichen Marken, Gesellschaften und Unternehmensbereiche zur Abdeckung von Prozessrisiken vorgegeben. Die dokumentierten Kontrollaktivitäten werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und somit das IKS verbessert.

Die dritte Linie ist die Konzernrevision, die im Rahmen ihrer unabhängigen Prüfungshandlungen den Aufbau und die Umsetzung des RMS und IKS regelmäßig überprüft.

Das Risikomanagement des Volkswagen Konzerns wird kontinuierlich weiterentwickelt, um den stetig steigenden internen und externen Anforderungen im Bereich Unternehmensverantwortung Rechnung zu tragen.

RISIKEN NICHTFINANZIELLER BELANGE

Nichtfinanzielle Belange finden sowohl in der Methodik als auch in den Inhalten unseres RMS/IKS Berücksichtigung. Im Standard-IKS werden sogenannte Master-Kontrollkataloge eingesetzt, die standardisierte Prozessrisiken und damit verbundene Kontrollziele als Vorgabe für in den Marken und Gesellschaften durchzuführende interne Kontrollen enthalten. Risiken und Anforderungen mit Bezug auf Produkt- oder Umwelt-Compliance werden in verschiedenen Master-Kontrollkatalogen, wie zum Beispiel für die Produktion, adressiert. Zur Sicherstellung der Angemessenheit der Master-Kontrollkataloge werden diese jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Im Risiko-Quartalsprozess erfolgt eine Einordnung der Risiken in sogenannte Risiko-Cluster.

Die nichtfinanziellen Belange gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz werden sowohl in den Master-Kontrollkatalogen im Standard-IKS als auch in den Risiko-Clustern des Risikoquartalsprozesses adressiert. Beispielsweise werden Umweltbelange im Master-Kontrollkatalog „Umwelt und Nachhaltigkeit“ über das Risiko „Die wesentlichen Umwelt- und Nachhaltigkeitsrisiken unserer Produkte, Produktion und Dienstleistungen entlang des gesamten Lebenszyklus sind nicht/unzureichend identifiziert“ berücksichtigt. Im Master-Kontrollkatalog „Compliance“ dient das Risiko „Compliance-Verstöße und -Risiken (Hinweise) werden nicht oder nicht ausreichend adressiert und nicht zeitnah/korrekt bearbeitet“ dazu, dem Belang „Bekämpfung von Korruption


und Bestechung“ Rechnung zu tragen. Im Risiko-Quartalsprozess sind in diesem Prozess beispielsweise Risiko-Cluster für Umwelt- risiken, Emissionsrisiken, Compliance-Risiken beziehungsweise CO₂-Risiken oder produktbezogene Risiken vorgegeben, die die Belange adressieren.

Zu den Risiken, die sich auf unser finanzielles Ergebnis auswirken können, gehören auch allgemeine Umweltrisiken sowie Risiken des Klimawandels. Zu nennen sind hier beispielhaft Risiken, die aus unterschiedlichen CO₂- und Emissionsvorgaben resultieren können, aber auch Wetterextreme, Stürme oder Überschwem- mungen mit Auswirkungen auf Produktion, Infrastruktur und Lieferketten. Die Darstellung der aus Sicht des Volkswagen Kon- zerns relevanten Risiken erfolgt im Risiko- und Chancenbericht des Lageberichts. Im Geschäftsjahr 2021 wurden weiterhin Risiken mit Bezug zur Einhaltung der Regulierungen zu CO₂-Flottenemis- sionen in einzelnen Marken und Märkten identifiziert. Hierzu erfolgt eine nähere Darstellung im Risiko- und Chancenbericht unter der Überschrift „Umweltschutzrechtliche Auflagen“ des Geschäftsberichts. Weitere Risiken können sich aus der Geltung- machung von eigentlich zivilrechtlichen umweltpolitischen Zielvorstellungen ergeben.

Der Volkswagen Konzern erzeugt mit seiner Geschäftstätigkeit und seinen Produkten aufgrund der CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus wesentliche negative Auswirkungen auf den Aspekt Umwelt. Wir möchten unseren Beitrag zur Begren- zung der Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius gemäß des Pariser Klimaabkommens leisten, indem wir bis 2050 als ge- samter Konzern ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen sein wollen. Dafür wurde die Dekarbonisierung als Fokusthema in der Konzernstrategie NEW AUTO fest verankert. Weitere Ausfüh- rungen zu den Auswirkungen, Zielen und Maßnahmen sind im Kapitel Dekarbonisierung zu finden.

 > Dekarbonisierung

Darüber hinaus sind keine weiteren Risiken mit sehr wahrschein- lich schwerwiegenden negativen Auswirkungen identifiziert worden.

 > Geschäftsbericht 2021 > Konzernlagebericht > Risiko- und Chancenbericht

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Als guter „Corporate Citizen“ wollen wir fortlaufend wirtschaftlicher Impulsgeber sein und in weiteren (Geschäfts-)Prozessen zu Struktur-entwicklung und Chancengleichheit beitragen. Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gehört seit jeher zu unserem Selbstverständnis. Wir verfügen bislang noch nicht über eine konzernweit gültige Corporate-Citizenship-Strategie, sehen dies jedoch aus Gründen der Transparenz und Steuerungsfähigkeit als notwendig an. Daher arbeiten wir gegenwärtig an einer strategischen Grundlage für dieses Handlungsfeld. Die Schwerpunkte unseres philanthropischen Engagements liegen in der Förderung von Zukunfts-, Umwelt-, Bildungs- und Sozialprojekten an vielen unserer Standorte weltweit.

Wir wählen die Projekte gezielt aus und entwickeln sie sowohl eigenständig als auch in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen und NGOs.

- Die Projekte stehen in Übereinstimmung mit den Konzerngrundsätzen und thematisieren ein spezifisches lokal relevantes Thema oder eine globale Herausforderung.
- Sie sind Ausdruck der Vielfalt im Konzern sowie der gesellschaftlichen Umgebung, in der die Projekte durchgeführt werden.
- Sie entstehen in einem engen Dialog mit den örtlichen Stakeholdern, die in die Umsetzung eingebunden sind.
- Das Projektmanagement erfolgt vor Ort in der Verantwortung der jeweils zuständigen Einheiten.

Im Berichtsjahr wurde die Erarbeitung konzernweit gültiger Corporate-Citizenship-Leitlinien forciert, deren Verabschiedung und Roll-out-Beginn für das Jahr 2022 geplant ist.

EUROPEAN IMPACT HERO FÖRDERT NACHHALTIGE START-UPS

Volkswagen und Audi haben gemeinsam mit SAP und Microsoft Deutschland ein europaweites Programm zur Förderung von nachhaltig und sozial ausgerichteten Unternehmern unterstützt. Das Programm „European Impact Hero“ fördert Start-ups aus den Bereichen Kreislaufwirtschaft, Klima und Nachhaltigkeit in der Lieferkette mit Expertise von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern der vier großen Unternehmen, wertvollen Kontakten und einem Preisgeld – gestiftet von „Ecopreneur.EU“, einem europäischen Netzwerk nachhaltig ausgerichteter Unternehmen.

European Impact Hero wurde eingebettet in den „European Social Economy Summit“ (EUSES), der gemeinsam von der Europäischen Kommission und der Stadt Mannheim organisiert wurde. Die Konferenz wird alle sechs Jahre von der Europäischen Kommission ausgerichtet, mit dem Ziel, die Sozialwirtschaft in Europa zu stärken und ihren Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung, sozialen Inklusion und ökologischen Transformation zu verdeutlichen.

Im Mai 2021 qualifizierten sich im Rahmen des Impact Hero Day nach einer intensiven Bewerbungsphase, einer Juryauswahl und der Präsentation innovativer Problemlösungen zehn Start-ups für das Impact Hero Lab und damit hochkarätige Unterstützung für die Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells in einem 6-monatigen Acceleratorprogramm.

Im „Impact Hero Lab“ werden den Start-ups verschiedene Experten und Mentoren zur Seite gestellt. Beim Abschlussevent im November 2021 stellten die geförderten Unternehmen ihre Geschäftsmodelle Impact-Investoren und den fördernden Unternehmen vor. Das Start-up mit den größten Fortschritten aus dem Programm Biodiversity & Ecosystem Futures (BEF) gewann den mit 5.000 € dotierten European Impact Hero Award.

PARTNERSCHAFT MIT MICROSOFT FÜR DIGITALE BILDUNG

Der Volkswagen Konzern verknüpft bei seinem gesellschaftlichen Engagement immer häufiger Nachhaltigkeit mit der Digitalisierung und setzt dabei auf Partnerschaften. Im Rahmen einer langfristig angelegten Zusammenarbeit mit Microsoft Deutschland fokussieren wir uns unter anderem auf Projekte im Bereich digitale Bildung und Fortbildung. Menschen soll so der Zugang zu digitalen Technologien erleichtert und damit die Teilhabe an der Gesellschaft und an Zukunftschancen erhöht werden.

In der Autostadt in Wolfsburg haben beide Kooperationspartner digitale Bildungsangebote auch im Berichtsjahr ausgebaut, die sich sowohl an Schüler als auch an Jugendliche, Erwachsene und Lehrkräfte richten. Zu den neuen Formaten zählte beispielsweise ein wöchentliches Livestream-Lernangebot („Mittwochs um 4 lernen wir“). Auf einem eigenen YouTube-Kanal wurde dabei umfangreiches Wissen aus den Themenfeldern Programmieren, künstliche Intelligenz, autonomes Fahren sowie Technik und Design spielerisch und kurzweilig vermittelt.

UMFANGREICHE SPENDENAKTIONEN WELTWEIT

Im Berichtsjahr haben wir uns weltweit in einer großen Anzahl an Projekten nachhaltig für Umwelt und Gesellschaft engagiert. Wir gewähren Geld- und Sachspenden für Aktivitäten und Projekte mit den Schwerpunkten Bildung, Kultur und Sport sowie soziale Anliegen. Sie werden nur an Einrichtungen vergeben, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind.

Der Volkswagen Konzern hat 2021 1 Mio. € für die Sofort- und Nothilfe in den vom Hochwasser betroffenen Gebieten in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz gespendet. Die Spende erhielt das Deutsche Rote Kreuz (DRK), das die Hilfe vor Ort mit rund 3.500 Einsatzkräften organisiert hat. Die vom Volkswagen Konzern zur Verfügung gestellten Mittel dienen der direkten Versorgung der notleidenden Menschen und wurden für die Verteilung von Hilfsgütern sowie für medizinische Nothilfe ver-

wendet. Darüber hinaus wurden Ausstattung und Versorgung der zahlreichen Helfer des DRK finanziert. Auch die Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG stellte Spendengelder in Höhe von 1 Mio. € für die Flutopfer im Rahmen der „Aktion Deutschland Hilft“ zur Verfügung, ergänzt um eine Spende von 500.000 € für die internationale Fluthilfe des DRK in Belgien, Österreich und den Niederlanden. Mitarbeiter der AUDI AG spendeten zugunsten der Flutopfer über 400.000 € – diese Summe wurde von der AUDI AG auf Beschluss des Vorstands auf 800.000 € aufgestockt.


800

Projekte und Initiativen weltweit

Insgesamt spendete die Volkswagen AG im Berichtsjahr 31,2 Mio. €.

Im Jahr 2021 wurden mehr als 800 Projekte und Initiativen weltweit von den Marken und Gesellschaften unterstützt.

Über die einzelnen Themen und Vorhaben informiert unsere Website:

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Engagement > Corporate Citizenship Projekte weltweit

FOKUSTHEMEN

1

DEKARBONISIERUNG



2

KREISLAUFWIRTSCHAFT



3

MENSCHEN IN
DER TRANSFORMATION



4

VIELFALT



5

INTEGRITÄT

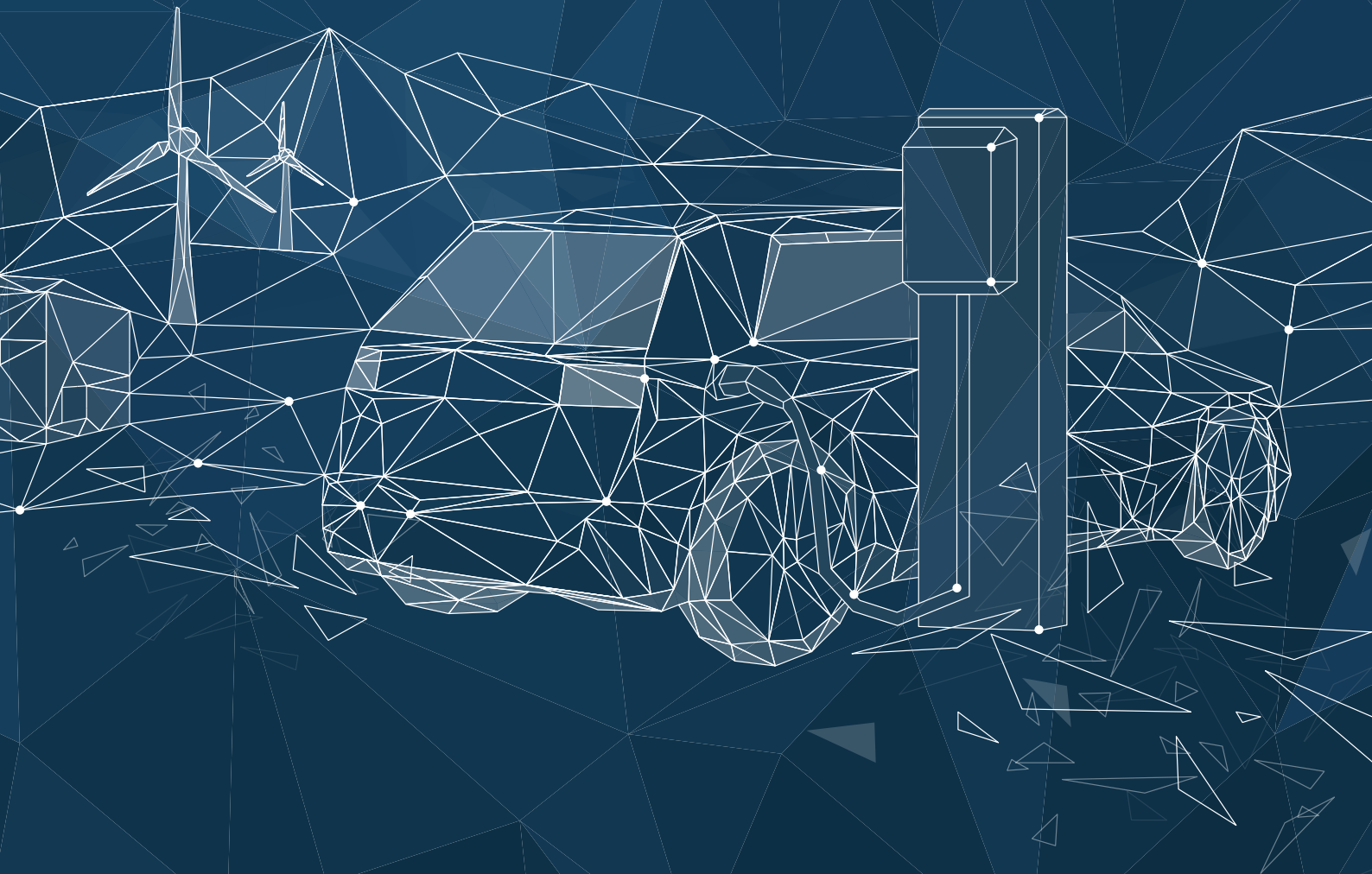


6

VERANTWORTUNG FÜR LIEFER-
KETTEN UND WIRTSCHAFT



DEKARBONISIERUNG



BESONDERE VERANTWORTUNG FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel ist eine der zentralen Herausforderungen der Menschheit. Die Geschwindigkeit der Erderwärmung hat in den letzten drei Dekaden rasant zugenommen. Sie zu stoppen ist Herausforderung für uns alle. Nach Berechnungen des Weltklimarats IPCC entfallen rund ein Fünftel der globalen Treibhausgasemissionen auf den Transportsektor. Wir als einer der weltweit größten Automobilhersteller und Mobilitätsanbieter sind uns daher unserer besonderen Verantwortung bewusst und haben die Dekarbonisierung unseres Unternehmens und seiner Produkte als Fokusthema und damit als wesentliches Element unserer Unternehmensstrategie definiert.

Wir bekennen uns zum Pariser Klimaabkommen, nach dem der globale Temperaturanstieg bis 2050 auf deutlich unter 2 Grad Celsius begrenzt werden soll. Bis 2050 wollen wir als gesamter Konzern ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen sein. Auf dem Weg dahin haben wir uns wichtige Meilensteine und Zwischenziele gesetzt: Wir wollen die CO₂-Emissionen unserer Pkw und leichten Nutzfahrzeuge über den gesamten Lebenszyklus bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2018 um 30 % je Fahrzeug senken. Neben der Elektro-Offensive des Konzerns setzen wir verstärkt auf die Integration von regenerativ erzeugtem Strom in die Nutzungsphase sowie auf die Umstellung der externen Stromversorgung unserer Werke auf erneuerbare Energie.

In der Konzernstrategie NEW AUTO nimmt die Dekarbonisierung eine Schlüsselstellung ein und ist eines von sechs Fokusthemen bei der Konzerninitiative zur Verbesserung der ESG-Performance. Das Engagement für den Klimaschutz ist gleichfalls zentraler Teil unseres Umweltleitbilds „goTOzero“, das für eine bilanziell CO₂-neutrale Wirtschaftsweise steht.

Reporting nach TCFD-Empfehlungen

Unsere Aktivitäten zum Klimaschutz berichten wir erstmalig ausführlich in Anlehnung an die Vorgaben der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), die vom Finanzstabilitätsrat der G20-Staaten ins Leben gerufen wurde. Diese schaffen einen einheitlichen Rahmen für die freiwillige und konsistente Berichterstattung klimabezogener Finanzrisiken und -chancen eines Unternehmens. Entsprechend ist dieses Kapitel zur Dekarbonisierung gegliedert.

KLIMASCHUTZ ZENTRAL GESTEUERT

Der Konzernvorstand ist das oberste Nachhaltigkeitsgremium des Unternehmens. Die funktionsübergreifende Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit trägt der Vorstandsvorsitzende. Für den Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette trägt der Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit als höchstes Gremium unterhalb des


Vorstands die maßgebliche Verantwortung. Produkt- und Portfoliothemen werden über den Konzernsteuerkreis CO₂ gesteuert.

Der Konzernvorstand wird vom Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit über Themen der unternehmerischen Verantwortung und Nachhaltigkeit, zum Beispiel über den Umgang mit Risiken und Chancen des Klimawandels, sowie vom Konzernsteuerkreis CO₂ über produktbezogene Treibhausgasemissionen mindestens zweimal jährlich informiert und trifft zentrale Entscheidungen zu klimaschutzrelevanten Themen. So plant der Konzern, bis 2026 rund 89 Mrd. € in Zukunftsthemen wie die Hybridisierung, Elektromobilität und Digitalisierung zu investieren. Dies entspricht rund 55 % der Sachinvestitionen und aller Forschungs- und Entwicklungskosten des Unternehmens im Planungszeitraum. Allein 52 Mrd. € sind als Investition in die Elektromobilität vorgesehen.

Der Konzernvorstand ist zudem die höchste interne Entscheidungsebene für Umweltfragen. Das konzernweite Management des Umweltschutzes liegt in der Verantwortung der jeweiligen Konzernsteuerkreise, so zum Beispiel des Konzernsteuerkreises Nachhaltigkeit oder Umwelt und Energie. Weitere Gremien betreuen wichtige Einzelaspekte für unsere Produkte – wie CO₂- und Abgasemissionen. Dazu gehören der Konzernsteuerkreis CO₂ und der Konzernsteuerkreis Fleet Compliance und Abgasemissionen. Diese berichten dem Vorstand über verschiedene Themen: die Umsetzung der Konzernstrategie NEW AUTO, das Dekarbonisierungsprogramm, das Risikomanagement, die Geschäftspläne sowie die Festlegung und Verfolgung von Zielen und Vorgaben für den Umgang mit klimarelevanten Themen. Für Volkswagen haben klimarelevante Themen eine wichtige strategische und operative Bedeutung, zum Beispiel im Hinblick auf regulatorische Anforderungen und die entsprechende Performance unserer Produkte sowie den laufenden Transformationsprozess unseres Konzerns. Neben der konzernweiten Verantwortung für Nachhaltigkeit berät sich der Vorstand auch regelmäßig mit dem Nachhaltigkeitsbeirat des Volkswagen Konzerns zum Klimaschutz.

Vorstandsvergütung an Dekarbonisierungsfortschritt geknüpft

Der Volkswagen Konzern hat unter anderem auch die Vergütung seiner Vorstandsmitglieder an die Entwicklung des Dekarbonisierungsindex als zentrale klimaschutzbezogene Kenngröße im Unternehmen geknüpft. Dieser dient als Messinstrument für die CO₂-Emissionen der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken der Regionen EU27, China und USA während des gesamten Lebenszyklus. Weitere Informationen zur Berücksichtigung wesentlicher Nachhaltigkeitskriterien in der Vorstandsvergütung liefert der Vergütungsbericht des Volkswagen Konzerns.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance > Vergütung

MANAGEMENT KONZERNWEITER KLIMASCHUTZMASSNAHMEN

Das für die Produktion zuständige Mitglied des Konzernvorstands informiert den Konzernvorstand regelmäßig über nachhaltigkeits-, umwelt- und energierelevante Themen. Das Vorstandsmitglied ist für alle Produktions- und Umweltaktivitäten verantwortlich, einschließlich der Aktivitäten im Zusammenhang mit klimaschonender Mobilität. Die konzernweite Steuerung des Umweltschutzes obliegt dem Produktionsvorstand und dem Konzernsteuerungskreis Umwelt und Energie, der von zahlreichen Fachgremien unterstützt wird.

Klimabezogene Themen werden durch regelmäßige Sitzungen der Konzernsteuerkreise, durch interne und externe Stakeholder-Engagements sowie durch einen kontinuierlichen Austausch mit den Leitern der verschiedenen Forschungs- und Entwicklungseinheiten des Konzerns und der Marken sowie anderer Konzernfunktionen abgestimmt und gesteuert.

Der Leiter Konzern Umwelt des Volkswagen Konzerns berichtet in seiner Funktion als Leiter des Konzernsteuerkreises Umwelt und Energie dem Konzernvorstand über umwelt- und energierelevante Themen. Der Bereichsleiter Konzernstrategie und Generalsekretariat berichtet in seiner Funktion als Leiter des Konzernsteuerkreises Nachhaltigkeit an den Vorstandsvorsitzenden und informiert den Konzernvorstand regelmäßig über nachhaltigkeits- und umweltrelevante Themen. Die beschriebenen Positionen haben die Aufgabe, die vom Konzernvorstand beschlossenen Nachhaltigkeits-, Umwelt- und CO₂-Aktivitäten zu koordinieren und zu steuern.

Klimabezogene Risiko- und Chancenanalyse des Volkswagen Konzerns

Das Unternehmen identifiziert sowohl Risiken infolge des Klimawandels (physische Risiken) als auch Risiken und Chancen aufgrund des Wandels hin zu einer dekarbonisierten Wirtschaft (Transitionsrisiken und -chancen).

I. Transitionsrisiken

a. Politik & Recht

Emissionsnormen

Die Einhaltung von Flotten- und Abgasgrenzwerten kann technisch herausfordernd sein und signifikante Investitionen erfordern. Zielverfehlungen können ferner erhebliche Zahlungsverpflichtungen zur Folge haben. Der Volkswagen Konzern führt mit seinen Marken eine eng abgestimmte Technologie- und Produktplanung durch, um bestehende gesetzliche Vorgaben umzusetzen und Zielverfehlungen zu vermeiden.

CO₂-Bepreisung

Volkswagen unterstützt eine ehrgeizige Bepreisung von CO₂, da diese im Einklang mit der Konzernstrategie die Transformation zur klimaschonenden Elektromobilität fördert. Ein zunehmend effektiver Kohlenstoffpreis insbesondere in Europa kann allerdings auch zu Mehrkosten im Rahmen des

Energie- und Materialverbrauchs führen. Der Konzern begegnet dem Risiko, indem die Energieversorgung langfristig auf erneuerbare Energien umgestellt und entsprechende Quoten für die Nutzung von regenerativ erzeugtem Strom in lieferantenseitige Beschaffungsanforderungen integriert werden.

Durch eine obligatorische Verschärfung von Emissionsreduktionszielen oder vorgezogene Devestitionen aus emissionsintensiven Produkten des Konzern-Portfolios können Mehrkosten oder Ertragsverluste entstehen. Der Konzern begegnet dem Risiko durch Zertifizierung der Konformität seiner selbst gesetzten Dekarbonisierungsziele entsprechend dem Pariser Klimaabkommen durch unabhängige und international anerkannte Organisationen wie die Science Based Targets Initiative.

b. Technologie

Steigende Modellvielfalt

Die steigende Modellvielfalt im Zuge der Elektrooffensive sowie kürzere Produktlebenszyklen gehen mit einer weltweiten Zunahme von Fahrzeuganläufen einher. Die dabei eingesetzten technischen Systeme und Prozesse sind komplex, sodass das Risiko verzögerter Fahrzeuganläufe besteht. Der Konzern begegnet diesem Risiko durch erfahrungsbasierte und frühzeitige Identifikation von Schwachstellen im Rahmen der Produktentstehung mit dem Ziel, Fahrzeuganläufe konzernweit hinsichtlich Stückzahl, Qualität und Termingerechtigkeit zu sichern.

c. Markt

Emissionsbasierte Fahrzeugbesteuerung

Potenzielle Erhöhungen von Kraftfahrzeugsteuern, die – wie bereits in vielen europäischen Ländern der Fall – auf dem CO₂-Ausstoß basieren, können zu einer Verschiebung der Nachfrage zugunsten kleinerer Segmente und Motoren führen und finanzielle Beeinträchtigungen für den Konzern implizieren. Der Konzern begegnet diesem Risiko, indem stetig neue und verbrauchsünstige Fahrzeuge und alternative Antriebe entwickelt werden. Die Elektrifizierung des Portfolios sowie die Antriebs- und Kraftstoffstrategie des Konzerns bilden dafür die Grundlage.

d. Reputation

Berichterstattung & Kommunikation

Kritische Medienberichte oder eine defensive Kommunikation des Konzerns in Bezug auf seine CO₂-Emissionen, Reduktionsziele sowie Dekarbonisierungsstrategie könnten möglicherweise zu Reputationsschäden und infolgedessen zu Rückgängen bei der Nachfrage nach Produkten des Konzerns führen. Der Konzern begegnet dem Risiko durch regelmäßige Kommunikation bezüglich CO₂-Bilanz, Emissionsreduktionszielen sowie seiner Elektrifizierungs- und Dekarbonisierungsstrategie in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten sowie im Rahmen seines Stakeholder-Managements.

II. Physische Risiken

a. Akut

Extremwetterereignisse

Potenzielle Störungen der Versorgung mit kritischen Inputfaktoren wie zum Beispiel Halbleitern, bedingt durch Wettereinflüsse wie Überflutungen oder Winterstürme, können potenziell zu Produktionsausfällen führen und dadurch finanzielle Folgewirkungen für den Konzern beinhalten. Dem Versorgungsrisiko begegnet der Konzern mit einer strategischen Allokation verfügbarer Mengen auf die Marken, Priorisierung von Bauteilen sowie der Intensivierung des Business-Relationship-Managements mit Lieferanten.

b. Chronisch

Wasserverfügbarkeit

Klimabedingte Beeinträchtigungen der Wasserverfügbarkeit können standortbezogene Investitionen oder Mehrkosten durch entsprechende Anpassungsmaßnahmen oder alternative Versorgungswege verursachen. Der Konzern begegnet diesem Risiko, indem die Bewertung klimabezogener Vulnerabilität von Produktionsstandorten einhergehend mit der Ableitung entsprechender Gegenmaßnahmen im Rahmen von Umweltanalysen erfolgt.

III. Chancen

a. Produkte

Absatzpotenziale

Die Verkehrswende und der damit verbundene Übergang zur emissionsärmeren beziehungsweise elektrifizierten Mobilität eröffnen neue Absatzpotenziale für verbrauchsarme Fahrzeuge, Elektrofahrzeuge und sonstige alternative Antriebe. Der Volkswagen Konzern legt mit seinen Marken auf Basis einer abgestimmten Technologie- und Produktplanung und der damit einhergehenden Elektrooffensive die Grundlagen, um die Absatzpotenziale der Verkehrswende erschließen zu können.

b. Effizienz

Kosteneinsparungen

Dekarbonisierungsmaßnahmen können mit der Erschließung von Effizienzpotenzialen einhergehen. Dazu zählen etwa Maßnahmen für eine effizientere Beleuchtung auf LED-Basis, eine modernisierte Wärme- und Kälteversorgung an den Standorten oder auch optimierte Wasch- und Trocknungsprozesse in der Produktion. Der Konzern identifiziert und erschließt derartige Potenziale, indem im Rahmen des Dekarbonisierungsprogramms eine systematische Erfassung und Bewertung von Reduktionsmaßnahmen erfolgt, die auf Basis diverser Entscheidungskriterien umgesetzt werden. Ferner verfügt der Konzern mit seinem CO₂-Fonds über ein Instrument, das zusätzliche Anreize für die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen setzt.

c. Markt

Kapitalmarktperformance

Eine positive CO₂-Performance und kapitalmarktkonforme Berichterstattung können sich positiv auf Ratingergebnisse und Kapitalmarktkonditionen des Konzerns auswirken. Daher sind ESG-Kriterien integraler Bestandteil der Konzernstrategie NEW AUTO mit dem Ziel, nachhaltige Verbesserungen der Kapitalmarktperformance zu erreichen. Ferner richtet der Konzern seine Berichterstattung noch konsequenter an den Anforderungen des Kapitalmarkts (zum Beispiel TCFD) aus. Im Berichtsjahr hat der Volkswagen Konzern seinen ersten Green Finance Report veröffentlicht. Mit dem Green Finance Framework verbinden wir unser Unternehmensziel der CO₂-Neutralität bis 2050 konsequent mit unserer Finanzierungsstrategie.

> Nachhaltigkeitsmanagement

Szenarioanalyse als Entscheidungsgrundlage für Klimaschutz

Volkswagen ist Mitglied in der Arbeitsgruppe des Mobility Model (MoMo) der International Energy Agency (IEA). Das Unternehmen hat selbst zur Entwicklung des Modells beigetragen und verwendet Modelldaten und -annahmen in verschiedenen Zusammenhängen. MoMo verwendet verschiedene IEA-ETP- („Energy Technology Perspectives“) -Szenarien, darunter 2DS („2°C Scenario“) und B2DS („Beyond 2°C Scenario“). Hierbei haben wir uns auf die Zieljahre 2025 und 2030 konzentriert. Diese beschreiben die Meilensteine auf dem Weg zur bilanziellen CO₂-Neutralität bis 2050. Wir haben Analysen bis zum Jahr 2050 durchgeführt, da dies der maximale vom Modell abgedeckte Zeitrahmen war. Darüber hinaus haben wir die Untersuchungen auf die relevanten Bezugsjahre 2025 und 2030 konzentriert, da diese für interne KPIs die Referenzjahre darstellen.

Die Szenarioanalyse konzentrierte sich auf die Bereiche Produktion, Vertrieb und Technologie, Auswirkungen der Produkte sowie Materialbeschaffung. In Bezug auf die produktionsbedingten Emissionen hat die Analyse gezeigt, dass eine deutliche Verringerung der Emissionsintensität pro Fahrzeug notwendig ist, um die UN-Klimaziele zu erreichen, insbesondere vor dem Hintergrund eines steigenden Absatzes. In Bezug auf die Entwicklung des Fahrzeugsektors hat die Analyse gezeigt, dass die Elektrifizierung erheblich an Bedeutung gewinnen wird, Verbrennungsmotoren jedoch selbst bei einem B2DS im nächsten Jahrzehnt einen beträchtlichen Marktanteil behalten werden. Diese Ergebnisse sind notwendig, um eine fundierte Entscheidung in Bezug auf unsere Absatzplanung und Materialproduktion zu treffen. Sie werden in unsere Dekarbonisierungsindex-Szenarien integriert, um die Reduktion pro Fahrzeug über den gesamten Lebenszyklus zu bewerten. Die markt- und produktbezogenen Ergebnisse unterstützen und bestätigen unsere mit der Konzernstrategie NEW AUTO bestätigte Entscheidung, massiv in die Elektromobilität sowie in die Effizienzsteigerung des Verbrennungsantriebsstrangs zu investieren.

DEKARBONISIERUNGSPROGRAMM ZIELT AUF GESAMTEN LEBENSZYKLUS

Um seine Ziele zu erreichen, setzt der Volkswagen Konzern ein umfassendes und ganzheitliches Dekarbonisierungsprogramm um, das den gesamten Lebenszyklus der Fahrzeuge einschließt. Es baut auf drei wesentlichen Prinzipien auf, die zugleich eine Priorisierung darstellen: An erster Stelle stehen Maßnahmen, mit denen sich CO₂-Emissionen vermeiden oder reduzieren lassen. An zweiter Stelle folgen die Maßnahmen, mit denen wir die Energieversorgung in der gesamten Wertschöpfungskette sukzessiv auf regenerative Energie umstellen. Abschließend kompensieren wir nicht vermeidbare CO₂-Emissionen über Klimaschutzprojekte, die hohen internationalen Standards genügen.

Die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte und die damit einhergehende Reduzierung der CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase führen zu einer kontinuierlich steigenden Relevanz der Lieferkette in der Dekarbonisierung des Volkswagen Konzerns. Daher werden systematisch die größten Treiber für CO₂-Emissionen in der Lieferkette identifiziert und Maßnahmen zur Reduktion definiert.

Ein identifizierter Schwerpunkt ist hierbei Stahl. Daher ist der Volkswagen Konzern mit ausgewählten Stahlherstellern im engen Austausch, um den Umstieg auf CO₂-neutrale Produkte voranzutreiben. So ist die Konzerntochtergesellschaft Scania eine Kooperation mit dem Startup H2 Green Steel eingegangen. Bei den ID-Modellen wird zum Beispiel die Marke Volkswagen Pkw bereits in diesem Jahr weitere nachhaltige Bauteile einsetzen, darunter Batteriegehäuse und Felgen aus grünem Aluminium sowie emissionsarm produzierte Reifen. Über zehn Fokus-Bauteile kann die CO₂-Bilanz der ID-Familie in den nächsten Jahren um rund zwei Tonnen pro Fahrzeug verbessert werden. Bei neuen Fahrzeugprojekten will Volkswagen in Zukunft die CO₂-Emissionen zu einem zentralen Vergabe-Kriterium für relevante Zuliefererverträge machen.

Wir gehen die Herausforderung an, dass beim Übergang zur Elektromobilität zunächst höhere CO₂-Emissionen in der Lieferkette entstehen und sich die Anteile von der Nutzungsphase hin zur Fertigung verschieben. Verantwortlich dafür sind die aufwendige Rohstoffgewinnung sowie die energieintensiven Prozesse bei der Batterieherstellung, die auch in unserer Lieferkette zum Tragen kommen. Alle Lieferanten (Neuvergaben) von HV-Batterien werden bereits heute vertraglich dazu verpflichtet, zertifizierten Strom aus erneuerbaren Quellen in ihrer Produktion einzusetzen. Diese Anforderung wurde im Berichtsjahr um weitere Anforderungen in tieferen relevanten Stufen der Wertschöpfungskette erweitert und in unsere Vergaben integriert. Damit sinkt der CO₂-Ausstoß in der Batterieherstellung.

Weitere Informationen zu Dekarbonisierungsmaßnahmen in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen sind im Kapitel „Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft“ verankert.

Beim Schlüsselthema Batteriezellen wollen wir in Deutschland und weltweit eine Vorreiterrolle einnehmen und investieren dafür gezielt in eigene Produktionskapazitäten. So hat Volkswagen Group Components in seinem Braunschweiger Werk die Produktion von Batteriesystemen für die neueste E-Fahrzeug-Generation deutlich ausgeweitet. Nach der ersten Ausbaustufe mit einer maximalen Kapazität von 250.000 Batteriesystemen ist 2021 die zweite Ausbaustufe mit gleicher Kapazität angelaufen. Insgesamt kann der Standort damit bei komplettem Hochlauf jährlich bis zu 500.000 Batterien für Modelle auf Basis des Modulare E-Antriebs-Baukastens (MEB) montieren. Zudem hat die Volkswagen Group China im Berichtsjahr den Bau eines Produktionswerks für Batteriesysteme in Hefei (Provinz Anhui) gestartet. Das Werk wird zunächst zwischen 150.000 und 180.000 Hochvoltbatteriesysteme für die vollelektrischen, auf der MEB-Plattform des Konzerns basierenden Fahrzeuge von Volkswagen Anhui liefern.

Volkswagen Group Components hat 2021 in Salzgitter ein modernes Labor für Zellforschung und Entwicklung in Europa eröffnet. Die neue Einheitszelle für das Volumensegment soll in der Gigafabrik in Salzgitter ab 2025 vom Band laufen. Bis 2030 will der Volkswagen Konzern in Europa gemeinsam mit Partnern sechs Zellfabriken mit einer Produktionsleistung von 240 GWh betreiben und so Versorgungssicherheit garantieren.

Zudem ist Volkswagen am schwedischen Batterie-Unternehmen Northvolt AB beteiligt, das eine Fabrik zur Produktion von Lithium-Ionen-Batterien aufbauen wird, die 2024 starten soll. Wir haben unseren Partner in einer Finanzierungsrunde mit 620 Mio. \$ unterstützt, die dem Kapazitätsausbau in den Bereichen Produktion, Recycling sowie Forschung und Entwicklung in der Gigafabrik Northvolt Ett im nordschwedischen Skellefteå dient.

E-Mobilität als Schlüsselfaktor der Dekarbonisierung

Aus ökologischer Perspektive haben Elektrofahrzeuge gegenüber Automobilen mit Verbrennungsmotor den Vorteil, dass während der Nutzung keine lokalen Emissionen verursacht werden. Auch während des gesamten Lebenszyklus schneiden Elektrofahrzeuge im europäischen Durchschnitt nach unseren Berechnungen schon heute in der CO₂-Bilanz in den meisten Märkten besser ab als vergleichbare Benzin- oder Dieselfahrzeuge.

Mit der konsequenten Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte eröffnen wir auch unseren Kunden den Weg zur nachhaltigen, emissionsneutralen Mobilität. Dafür planen wir, bis 2026 konzernweit rund 52 Mrd. € in Elektromobilität zu investieren. Bis 2030 soll der Anteil beim Absatz von E-Fahrzeugen in den Kernmärkten EU, USA und China auf über 50% steigen. Allein in der EU will der Konzern zu diesem Zeitpunkt einen Anteil von mindestens 60% des Absatzes erreichen, die Marke Volkswagen Pkw 70%. Damit würde das Unternehmen die Vorgaben des EU Green Deal zur Verschärfung der Grenzwerte der Flottenemissionen deutlich übererfüllen. Die neuen Elektroautos werden an acht Standorten in Europa, China und den USA gebaut. Der Modulare E-Antriebsbaukasten (MEB) dient uns dabei als technisches Rückgrat der E-Offensive, das in vielen weiteren unserer Elektromodelle zur Anwendung kommt.

2021 hatten weitere E-Modelle verschiedener Marken ihren Markteintritt, so der Volkswagen ID.4, Volkswagen ID.6 (China), ŠKODA ENYAQ iV, Audi Q4 e-tron, Audi Q4 Sportback e-tron, Audi e-tron GT und Porsche Taycan Cross Turismo.

Erneuerbare Energien für die Fahrzeugnutzung

Rund 75 % der CO₂-Emissionen eines Automobils entstehen in der Nutzungsphase (well-to-tank und tank-to-wheel). Ein wesentlicher Faktor für eine CO₂-neutrale E-Mobilität ist das konsequente Laden mit 100% regenerativ erzeugtem Strom. Allein dadurch können im Vergleich zum normalen EU-Strommix fast die Hälfte aller CO₂-Emissionen vermieden werden.

Mit der Lieferung von Strom aus erneuerbaren Quellen über unsere Tochtergesellschaft Elli (Electric Life) können wir unseren Kunden Emissionsfreiheit auch in der Nutzungsphase ermöglichen. Der nahezu 100 % CO₂-neutrale Volkswagen Naturstrom stammt aus Wind-, Solar- und Wasserkraftanlagen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Zum Aufbau einer Schnellladinfrastruktur hat Volkswagen mit IONITY eine gemeinsame Gesellschaft mit anderen OEMs gegründet, mit der bis 2020 europaweit 400 Schnellladestationen an Fernstraßen errichtet wurden. Bis 2025 will das Unternehmen im Verbund mit Partnern rund 18.000 öffentliche Schnellladepunkte in Europa betreiben. Das entspricht einer Verfünffachung des Schnellladenetzes gegenüber heute und rund einem Drittel des für 2025 prognostizierten Gesamtbedarfs auf dem Kontinent.

Dazu werden neben IONITY auch eine Reihe von strategischen Partnerschaften beitragen. So will BP gemeinsam mit Volkswagen europaweit rund 8.000 Schnellladepunkte aufbauen. In Spanien sollen in Kooperation mit Iberdrola vor allem die Hauptverkehrsachsen erschlossen werden. In Italien will Volkswagen mit Enel kooperieren, um das Schnellladnetz sowohl an Autobahnen als auch im städtischen Raum auszubauen. Für das Gesamtprogramm in Europa will Volkswagen bis 2025 circa 400 Mio. € aufwenden. Auch in den USA und China will Volkswagen das öffentliche Schnellladnetz ausbauen. Electrify America plant bis Ende des Berichtsjahres rund 3.500 Schnellladepunkte in Nordamerika. In China plant Volkswagen über das Joint Venture CAMS insgesamt 17.000 Schnellladepunkte bis 2025.

Volkswagen unterstützt Aufbau von Wind- und Solarparks

Darüber hinaus unterstützt der Volkswagen Konzern künftig als erster Automobilhersteller auch direkt den Ausbau erneuerbarer Energien im industriellen Maßstab. Bis 2025 sollen so in verschiedenen Regionen Europas neue Wind- und Solarparks entstehen. Die ersten Projekte wurden im Berichtsjahr mit dem Energiekonzern RWE vertraglich vereinbart. In Deutschland förderte Volkswagen den Aufbau einer Solaranlage mit einer Gesamtkapazität von 170 Mio. kWh pro Jahr. Diese entstand bis Ende 2021 im mecklenburgischen Tramm-Göthen und wurde vollständig ohne staatliche Subventionen realisiert. Mit knapp 420.000 Solarmodulen ist sie das größte unabhängige Solarprojekt Deutschlands. Bis zum Jahr 2025 sollen alle Projekte zusammen rund 7 Terawattstunden (TWh)

an zusätzlichem Ökostrom erzeugen. Damit soll der Strombedarf der auf den Markt gebrachten Elektrofahrzeuge noch besser gedeckt und eine bilanziell CO₂-neutrale Nutzungsphase der Elektroflotte erreicht werden. Im Berichtsjahr wurde zusätzlich durch den Abschluss von Partnerschaften mit Stromanbietern die Lieferung von rund 1 TWh vertraglich vereinbart.

E-Autos künftig Teil der Energiesysteme

Volkswagen wird das Elektroauto künftig in private, geschäftliche und öffentliche Energiesysteme integrieren. Regenerativer Strom aus der Solaranlage kann dann im Fahrzeug gespeichert und bei Bedarf wieder in das Hausnetz zurückgespeist werden. Damit machen sich Kunden nicht nur unabhängiger vom öffentlichen Stromnetz, sondern sparen auch Kosten und CO₂. Modelle auf Basis von Volkswagens eigenem MEB-Elektro-Baukasten werden diese Technologie ab 2022 unterstützen. Volkswagen plant außerdem, ein Gesamtpaket mit allen technischen Modulen und digitalen Diensten für das bidirektionale Laden anzubieten. Die Technologie soll zudem bald im größeren Maßstab zum Einsatz kommen – etwa in Wohnanlagen, Unternehmen oder im allgemeinen Stromnetz.

Klimaschutz in der Fertigung

Seit 2010 konnte Volkswagen die Fahrzeugproduktion von 7,3 Millionen auf 8,0 Millionen Fahrzeuge steigern (Steigerung um 10 %). Dabei ist der absolute Energieverbrauch zwar um 6 % gestiegen, gleichzeitig konnten aber die absoluten Treibhausgasemissionen um 27 % gesenkt werden. Diesen Trend will Volkswagen fortsetzen und den Ausstoß von Treibhausgasemissionen in der Produktion bis 2030 absolut um 50,4 % gegenüber 2018 reduzieren, dies entspricht einem 1,5-Grad-Celsius-Zielpfad. Bis 2021 konnten die absoluten Treibhausgasemissionen bereits um 20,7 % gesenkt werden. Schlüssel dafür sind die Steigerung der Energieeffizienz und die Umstellung auf eine regenerative Stromversorgung als wichtige Bestandteile der Dekarbonisierungsstrategie. Bereits heute werden neun Fertigungsstandorte bilanziell CO₂-neutral betrieben, unter Einbeziehung von Kompensationsmaßnahmen: Brüssel und Győr (Audi), Zwickau und Dresden (Volkswagen), Zuffenhausen und Leipzig (Porsche), Crewe (Bentley Motors), Vrchlábí (ŠKODA) und Santa Agata (Lamborghini).

Der Volkswagen Konzern hat bei der Versorgung seiner Werke mit Strom aus erneuerbaren Energien seit 2019 Fortschritte gemacht. Der Anteil am externen Strombezug stieg innerhalb eines Jahres in den EU-Produktionsstätten von 95 % auf 96 %. Bis 2023 sollen alle EU-Standorte mit 100 % Strom aus erneuerbaren Energien beliefert werden. Bis 2030 ist dieselbe Zielmarke für alle weltweiten Standorte außerhalb Chinas eingeplant.

Insgesamt wurden 43 Fertigungsstandorte innerhalb der EU und zehn weitere Standorte außerhalb der EU komplett auf externe Versorgung mit Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Damit wurde 2021 an 53 Konzernstandorten zu 100 % regenerativ erzeugter Strom genutzt.

Der gesamte weltweite Stromverbrauch inkl. China der Konzernproduktion wurde 2021 zu 49% aus erneuerbarem Strom gedeckt – ein Anstieg um 9% gegenüber dem Vorjahr. Derzeit erarbeitet der Volkswagen Konzern zusammen mit seinen chinesischen Partnern eigene Ziele für die chinesischen Fertigungsstandorte. Der hohe Anteil der Kohleverstromung im chinesischen Strommix und der stark regulierte Strommarkt machen dieses Vorhaben besonders anspruchsvoll.

Ein besonderes Augenmerk richtet Volkswagen zudem auf die Umstellung der eigenen Stromerzeugung. So wird die 2019 begonnene Umrüstung der Kraftwerke in Wolfsburg von Kohle auf Gas die betriebsbedingten Emissionen voraussichtlich ab 2023 um 60% reduzieren, was einer jährlichen Einsparung von 1,5 Mio. t CO₂ entspricht.

Die Treibhausgasemissionen des Konzerns sanken im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr um 20.000 Tonnen CO₂. Der erhöhte Anteil erneuerbarer Energien bei der Versorgung der Produktion trug dazu deutlich bei.

Darüber hinaus treibt Volkswagen in seinen weltweit 120 Fertigungsstätten mit Hochdruck Projekte für Energieeffizienz voran. Konzernweit wurden 2021 allein 1544 Maßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt.

GOTOZERO IMPACT LOGISTICS

Um zur Erreichung der Klimaziele und zur Dekarbonisierung des Unternehmens beizutragen, arbeitet die Volkswagen Konzernlogistik gemeinsam mit den Kollegen der Markenlogistiken in der Initiative „goTOzero impact logistics“ zusammen. Das kontinuierliche Optimieren des Transportnetzwerks und der Logistikprozesse kann Emissionen reduzieren. Darüber hinaus wird der Einsatz neuer, emissionsarmer Technologien im Transport von Produktionsmaterialien und Fertigfahrzeugen geprüft und forciert.

Die vom Volkswagen Konzern ergriffenen Maßnahmen für eine zukünftig CO₂-neutrale Logistik umfassen beispielsweise die Verlagerung von Transporten von der Straße auf die Schiene und die vollständige CO₂-Vermeidung durch den Einsatz von grünem Strom auf elektrifizierten Bahnstrecken in Deutschland in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bahn AG.

Als einer der ersten Konzerne in der Automobilindustrie wird Volkswagen seine Neufahrzeuge auf dem Nordatlantik überwiegend mit emissionsarmen LNG-Schiffen (LNG: Liquefied Natural Gas) transportieren. Nachdem 2020 bereits zwei LNG-Autofrachter in Dienst genommen wurden, wird die Konzernlogistik ab Ende 2023 vier weitere Frachter mit Dual-Fuel-Motoren einsetzen, die mit Flüssiggas betrieben werden und perspektivisch mit regenerativ erzeugten Treibstoffen laufen können. Mit dem Einsatz von Flüssiggas möchte Volkswagen den CO₂-Ausstoß der Schiffe reduzieren. Im europäischen Schiffsverkehr betreibt der Konzern bereits zwei Autofrachter mit Bio-Fuel, also mit Treibstoff aus pflanzlichen Reststoffen – zum Beispiel gebrauchten Ölen der Lebensmittelindustrie.

Volkswagen beabsichtigt, künftig auch Potenziale zur Emissionsreduzierung bei internen Mobilitätsprozessen zu erschließen. So soll bei der Planung und Organisation von Dienstreisen auf dem Luft- und Schienenweg als Pilotprojekt ein CO₂-Rechner für die Bereiche Vorstand und Top-Management umgesetzt werden.

CO₂-Fonds fördert Dekarbonisierung eigener Prozesse

Mit einem internen CO₂-Fonds fördert der Volkswagen Konzern weltweit anteilig Projekte, die einen Beitrag zur Senkung der Treibhausgasemissionen liefern und auf möglichst viele Standorte, Marken und Gesellschaften übertragbar sind. Bis zu 25 Mio. € stehen dafür pro Jahr bereit. Zum Ende des Berichtsjahres 2021 konnte eine Reihe erfolgreicher Projekte fertiggestellt werden. Dazu zählten etwa Maßnahmen für die Dekarbonisierung des Vertriebsnetzwerkes im Rahmen der Initiative Sustainability@Retail. In anderen Geschäftsbereichen reicht das Projektspektrum vom Aufbau einer Biogasanlage für die Marke ŠKODA in Indien bis hin zur Förderung von Technologien zur Steigerung des Kunststoff-Rezyklatanteils für Fahrzeugkomponenten. Auch für 2022 sind bereits neue Projekte entschieden worden.

CO₂-neutrale Übergabe von Elektrofahrzeugen

Für eine Reihe von Elektrofahrzeugen des Konzerns hat Volkswagen beschlossen, diese bilanziell CO₂-neutral an die Kunden zu übergeben. Dies erfolgt, solange wir CO₂-Emissionen nicht überall vermeiden können und erneuerbare Energien nicht überall einsetzbar sind, über freiwillige Kompensation der verbleibenden Treibhausgasemissionen aus der Lieferkette, Produktion und Logistik von MEB-Fahrzeugen der Marken Volkswagen Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge, SEAT und ŠKODA in Europa sowie von ausgewählten Fahrzeugtypen der Marken Porsche und Audi, die auf der PPE-Plattform basieren (Premium Platform Electric). Wir rechnen durch die Elektrifizierung und die damit einhergehende bilanziell CO₂-neutrale Auslieferung in Europa mit einem steigenden Kompensationsbedarf für die nächsten Jahre, der sich im Jahr 2021 auf 6,1 Mio. t CO₂ für den Konzern (ohne China) belief.

Kompensationsprojekte nach hohen internationalen Standards

Nicht vermeidbare Emissionen aus den Lebenszyklusphasen, zum Beispiel aus der Lieferkette, der Produktion etc., gleichen wir durch Klimaschutzprojekte mit den hohen Zertifizierungsstandards wie dem „Verified Carbon Standard“ (VCS) in Kombination mit den „Climate, Community and Biodiversity Standards“ (CCB Standards) oder dem „Gold Standard“ aus. Zur Qualitätssicherung von Kompensationsprojekten beurteilen wir die Projekte bezüglich der Standardkonformität, Glaubwürdigkeit, Standortauswahl, Projektgröße und des Beitrags zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Um unser Engagement im Bereich von Klimaschutzprojekten zu untermauern und eigene Projekte nach den höchsten Standards entwickeln zu können, haben wir im Berichtsjahr ein Joint Venture für Kompensationsprojekte gegründet.

Nutzung technischer CO₂-Senken und CO₂-Entnahme aus der Atmosphäre

Wir erkennen zur Erreichung der Dekarbonisierungsziele den Bedarf an, zusätzliche Potenziale durch die Schaffung technischer CO₂-Senken und damit verbundener Projekte zum „Carbon Dioxide Removal“ zu erschließen. Dafür treiben wir auch eigene Forschungsvorhaben voran. Unter anderem bündelt das Technikhaus „Climate Engineering“ der Volkswagen Group Innovation alle Initiativen des Konzerns zu „Carbon Dioxide Removal“-Ansätzen, um Synergien für alle Marken, den gesamten Konzern und unsere Kunden zu heben. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf Aktivitäten zur Bewertung von „Direct Air Capture“-Technologien und deren Industrialisierung, um kurz- bis mittelfristig den breiten Zugang zu bezahlbaren Negativemissionen für die Industrie und die Gesellschaft aufzubauen. Für die Beschleunigung der bisherigen Anstrengungen auf dem Weg zur Dekarbonisierung unterzeichnet der Konzern für die Entwicklung relevanter Projekte zur dauerhaften Entnahme von CO₂ aus der Atmosphäre ein „Memorandum of Understanding“ mit seinem isländischen Projektpartner Carbfix, der das CO₂ in einem zertifizierten Prozess durch Mineralisierung in natürliches Gestein verwandelt.

Europäisches Engagement in der CEO Alliance

Der Vorstandsvorsitzende des Volkswagen Konzerns hat sich gemeinsam mit den CEOs von zehn weiteren Unternehmen mit Hauptsitz in Europa ausdrücklich zum Green Deal der EU und zu den damit verbundenen Klimaschutzzielen bekannt. Die „CEO Alliance for Europe’s Recovery, Reform and Resilience“ unterstützt das Ziel, die EU zur weltweit führenden Region im Klimaschutz zu machen, Investitionen zu beschleunigen, Innovationen voranzutreiben und damit zukunftssichere Jobs zu schaffen. Die Mitglieder der Allianz verstehen sich selbst als ein „Action Tank“ und arbeiten zusammen an konkreten gemeinsamen Projekten: einer EU-weiten Ladeinfrastruktur, der Integration der EU-Energiesysteme, einem digitalen Carbon Footprint Tracking, nachhaltigen Gebäuden, E-Bussen für Europa, einer Wertschöpfungskette für grünen

Wasserstoff und dem Aufbau der europäischen Batteriefertigung. Die Allianz besteht aus Unternehmen aus verschiedenen Branchen und europäischen Nationen.

Anlässlich der Vorstellung des „Fit for 55“-Gesetzespakets durch die EU-Kommission hat die CEO Alliance Handlungsempfehlungen für ein progressives und ambitioniertes Vorgehen herausgegeben. Zu den Vorschlägen der CEOs gehören insbesondere deutliche CO₂-Preissignale, rasche Maßnahmen zur Dekarbonisierung von Mobilität und Verkehr, die Transformation des Gebäudesektors sowie eine zügige Umstrukturierung und Erneuerung des Energiesystems in allen EU-Mitgliedstaaten.

Die CEO Alliance hat sich 2021 zudem für eine CO₂-Bepreisung über Branchen- und Ländergrenzen hinweg ausgesprochen und politische Entscheidungsträger in Europa dazu aufgefordert, ein deutliches Preissignal zu setzen. Ein weiterer Vorschlag ist ein europäisches CO₂-Bepreisungssystem, das sowohl auf sozialen Ausgleich als auch auf die Senkung von Emissionen abzielt. Der Vorstandsvorsitzende des Volkswagen Konzerns hat 2021 in einem Beitrag zur Debatte einen Mindestpreis von 60 € pro t CO₂ ab 2023 in Europa vorgeschlagen. Dieser Wert sollte bis 2026 auf 100 € steigen. Die Allianz fordert außerdem eine Anpassung des EU-Emissionshandelssystems ETS (bei Strom und Schwerindustrie) sowie zusätzliche sektorspezifische Emissionshandelssysteme für die Bereiche Mobilität, Verkehr und Gebäude. Diese Systeme könnten dann ab 2030 konvergieren.

DAS MANAGEMENT KLIMABEZOGENER RISIKEN

Der Risikoquartalsprozess wird in allen Konzernmarken, wesentlichen Konzerngesellschaften sowie der Volkswagen Financial Services AG und der Volkswagen Bank GmbH eingesetzt, um akute Risiken zu identifizieren und zu steuern. Die Risiken und Steuerungsmaßnahmen werden im Risikomanagement-IT-Tool „Riskradar“ dokumentiert.

Für jedes Risiko wird im Rahmen der Risikobewertung ein Scorewert ermittelt, der sich aus der Multiplikation des Kriteriums Eintrittswahrscheinlichkeit mit dem potenziellen Schadenausmaß ergibt und die Risiken vergleichbar macht. Das Schadenausmaß ergibt sich aus den Kriterien finanzieller Schaden sowie Reputationsschaden und der potenziellen Gefährdung der Einhaltung von externen rechtlichen Vorgaben. Für jedes dieser Kriterien wird die getroffene Bewertung einem Score-Wert zwischen 0 und 10 zugeordnet. Dabei werden die Maßnahmen, die zur Risikosteuerung und -kontrolle getroffen wurden, bei der Risikobewertung berücksichtigt (Nettobetrachtung).

Der Score-Wert für die Eintrittswahrscheinlichkeit von über 50% im Betrachtungszeitraum wird als hoch bezeichnet, bei einer mittleren Einstufung liegt die Eintrittswahrscheinlichkeit mindestens bei 25%. Für das Kriterium finanzieller Schaden steigt der Score-Wert mit zunehmendem Ausmaß an und erreicht ab 1 Mrd. € den höchsten Score-Wert von 10. Das Kriterium Reputationsschaden

kann Ausprägungen von lokaler Vertrauensstörung über den lokalen Vertrauensverlust bis hin zum regionalen oder internationalen Reputationsverlust annehmen. Die potenzielle Gefährdung der Einhaltung von externen rechtlichen Vorgaben wird anhand des Einflusses auf die lokale Gesellschaft, die Marke oder den Konzern eingestuft.

Das Ergebnis ist ein Risiko-Score zwischen 0 und 200 als Ausdruck der Risikobewertung. Ein Score von 0–10 für die Eintrittswahrscheinlichkeit wird mit einem Score von 0–20 für das Ausmaß des Schadens multipliziert.

Die Risikoberichterstattung an die Gremien der Volkswagen AG erfolgt vierteljährlich abhängig von Wesentlichkeitsschwellen. Akute Risiken werden ab einem Risiko-Score von 40 beziehungsweise ab einem potenziellen finanziellen Schaden von 1 Mrd. € dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Volkswagen AG vorgelegt. Der Risikoquartalsprozess umfasst akute Risiken für unsere Geschäftstätigkeit einschließlich Risiken für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele und damit auch mit dem Klimawandel verbundene Risiken. Im Fokus stehen akute Risiken für die nächsten 24 Monate (kurz- und mittelfristig). Darüber hinaus werden langfristige Risiken, die kurz- und mittelfristig Gegenmaßnahmen erfordern, mittels des Risikoquartalsprozesses identifiziert und gesteuert. Ferner nutzen wir Wettbewerbs-, Umwelt- und Marktstudien, um Risiken zu identifizieren.

DEFINITION UND VERFOLGUNG AMBITIONIERTER DEKARBONISIERUNGSZIELE

Bis zum Jahr 2050 will der Volkswagen Konzern ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen sein. Bereits bis 2025 will das Unternehmen den CO₂-Fußabdruck seiner Pkw und leichten Nutzfahrzeuge um 30% je Fahrzeug bezogen auf 2015 reduzieren. Für die Erreichung des Ziels sind neben CO₂-Reduktionsmaßnahmen und der Umstellung auf erneuerbare Energien auch Kompensationsmaßnahmen vorgesehen.

Im Jahr 2021 hat der Konzern seine Dekarbonisierungsziele nochmals geschärft und damit seine Ambitionen deutlich verstärkt: Der Volkswagen Konzern will die CO₂-Emissionen seiner Pkw und leichten Nutzfahrzeuge in Produktion und Nutzungsphase zwischen 2018 und 2030 um 30% senken. Das Vorhaben geht über die bestehenden Zwischenziele für 2025 hinaus, denn das für 2030 formulierte Ziel soll durch reine CO₂-Reduktion erreicht werden. Die Science Based Targets Initiative (SBTi) hat dem Volkswagen Konzern bestätigt, dass das Unternehmen mit diesem Dekarbonisierungsziel die Bedingungen zur Begrenzung der Erderwärmung auf „deutlich unter 2 Grad Celsius“ erfüllt. Des Weiteren hat sich Volkswagen im Berichtszeitraum zu einer Anhebung seines Ambitionsniveaus auf 1,5 Grad Celsius verpflichtet, dieses liegt zurzeit der SBTi zur Prüfung vor.

Das Dekarbonisierungsziel bis 2030 umfasst neben den Pkw und leichten Nutzfahrzeugen auch ein Ziel für schwere Lkw und Busse von Scania, welches ein Unterziel für den Konzern darstellt. Scania verpflichtet sich, die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen bis 2025 um 50% gegenüber dem Basisjahr 2015 zu reduzieren. Die Scope-3-Treibhausgasemissionen aus der Nutzung der verkauften Fahrzeuge sollen bis 2025 um 20% pro Fahrzeugkilometer sinken, ebenfalls ausgehend vom Basisjahr 2015. Die SBTi hat Scania bestätigt, dass diese Ziele einem Niveau entsprechen, das eine Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius ermöglicht. Auch MAN hat im Berichtsjahr ein Commitment verabschiedet und strebt eine SBTi-Zertifizierung des Dekarbonisierungsziels an.

Das bisherige Ziel des Konzerns, die CO₂-Emissionen zwischen 2015 und 2025 um 30% je Fahrzeug zu senken, bleibt als Zwischenziel bestehen. Da dieses auch CO₂-kompensierende Klimaprojekte umfasst, wird es nicht von der SBTi geprüft.

Das Ambitionsniveau bei den Dekarbonisierungszielen gilt als Mindestanforderung für die Konzernmarken, die sich selbst auch höhere Ziele stecken können. So will Volkswagen bis 2030 seine CO₂-Emissionen pro Fahrzeug in der EU um 40% reduzieren und das konzernweite Ziel von 30% deutlich übertreffen (Basisjahr 2018). Porsche strebt an, bis zum Jahr 2030 ein bilanziell CO₂-neutrales Unternehmen zu werden.

Dekarbonisierungsindex zur Messbarkeit der Zielerreichung

Mit dem Dekarbonisierungsindex (DKI) verfügen wir über ein aussagekräftiges Messinstrument, das unsere Fortschritte und Zwischenergebnisse auf diesem Gebiet öffentlich und

nachvollziehbar macht. Der DKI bemisst sich nach den CO₂-Emissionen der Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Marken der Regionen Europa (EU27, Vereinigtes Königreich, Norwegen und Island), China und USA während des gesamten Lebenszyklus. Die Nutzungsphase wird hierbei über 200.000 km und unter Bezugnahme auf regionsspezifische Flottenwerte ohne gesetzliche Flexibilität berechnete. Die CO₂-Intensität des Ladestroms der elektrifizierten Fahrzeuge wird ebenfalls auf Basis von regionspezifischen Strommischen berechnet. Die Wartung der Fahrzeuge wird hier nicht berücksichtigt. Unsere Fahrzeug-Ökobilanzen, die als Datengrundlage für die Berechnung der Lieferketten- und Recyclingemissionen genutzt werden, sind von externer und unabhängiger Seite nach der Norm ISO 14040 verifiziert worden. Im Berichtsjahr wurde die Berechnung des DKI um die Luxusmarken Bentley, Lamborghini und Bugatti erweitert.

Die DKI-Berechnungsmethodik wird in Abhängigkeit von internen und externen Anforderungen wie etwa neuen Prüfzyklen für Flottenemissionen regelmäßig angepasst. Für die Darstellung einer methodisch konsistenten Zeitreihe können daher auch bereits veröffentlichte DKI-Werte auf die neue Methodik angepasst und somit geändert werden. Die Berechnungslogik des DKI hat sich im Vergleich zum Berichtsjahr 2020 durch die Umstellung der Prüfmethode für Flottenwerte verändert: Aufgrund der gültigen Regelungen für die Flottenregulierung wurde 2021 der Prüfzyklus zur Messung der Verbrauchs- und Abgasangaben von NEFZ (Neuer Europäischer Fahrzyklus) zu WLTP (Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure) geändert. Durch den realistischeren Prüfzyklus wird ein höherer Verbrauch ausgewiesen, dementsprechend steigen die bilanzierten Emissionen der Nutzungsphase.

Der DKI soll bis zum Jahr 2030

um **30%**

im Vergleich zum Basisjahr 2018
gesenkt werden.

Im Berichtsjahr betrug der DKI-Wert im Durchschnitt 45,9t CO₂ pro Fahrzeug. Im Vergleich zu dem für 2020 auf WLTP angepassten Wert bedeutet dies eine Reduktion um 1,7t CO₂ pro Fahrzeug. Damit zeigt die Elektrifizierung des Portfolios kombiniert mit dem Einsatz von erneuerbaren Energien in Produktion und Nutzungsphase eine deutliche Wirkung.

TRANSPARENZ ZU CO₂-EMISSIONEN ALS BASIS FÜR VERBESSERUNGEN

Wir erheben jährlich mit dem Scope-1-bis-3-Inventar entsprechend den Vorgaben des international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocols den CO₂-Fußabdruck des Konzerns und können daraus den Erfolg unserer Maßnahmen ablesen, aber auch die weiter bestehenden Handlungspotenziale erkennen.

Nicht dargestellt sind zusätzliche CO₂ Kompensationsprojekte zum Beispiel für die CO₂-neutrale Übergabe von Elektrofahrzeugen. Das Kompensations-Volumen im Berichtsjahr umfasste 6,1 Mio. t CO₂. Dies entspricht 0,9t CO₂ pro Fahrzeug für alle im Dekarbonisierungsindex enthaltenen Fahrzeuge.

In Übereinstimmung mit den vom World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und vom World Resources Institute veröffentlichten Scope-3-Standards berichten wir im Jahr 2021 CO₂-Emissionen zu 13 der insgesamt 15 Scope-3-Kategorien. Demnach entstehen circa 16 % des gesamten Scope-3-Aufkommens in der Emissionskategorie „Beschaffte Güter und Dienstleistungen“ sowie 76,7 % in der „Nutzungsphase“ (well to wheel). Zur Berechnung der Emissionen der Nutzungsphase werden im DK1 und im Scope-3-THG-Inventar Flottenwerte ohne gesetzliche Flexibilitäten genutzt.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen in der Nutzungsphase des Scope-3-THG-Inventars basiert auf einem Konzernflottenwert, der den globalen Fahrzeugbestand für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge in den drei großen Regionen (Europa [EU27, Vereinigtes Königreich, Norwegen und Island], USA, China) repräsentiert. Um ein möglichst vollständiges Bild zu erhalten, erfassen wir in dieser Kategorie zusätzlich auch die Emissionen, die bei der Herstellung und dem Transport der Kraftstoffe (well to tank) entstehen.

CO₂-Flottenemissionen Europa (EU27+2)¹

Die EU-Pkw-Neuwagenflotte (EU27+2) des Volkswagen Konzerns (ohne Lamborghini und Bentley) hat im Berichtsjahr gemäß den gesetzlichen Berechnungsgrundlagen im Durchschnitt 119 g CO₂/km (WLTP)² emittiert, gegenüber einem gesetzlichen Zielwert von 121 g CO₂/km (WLTP)². Damit hat der Volkswagen Konzern das CO₂-Flottenziel der EU übererfüllt.

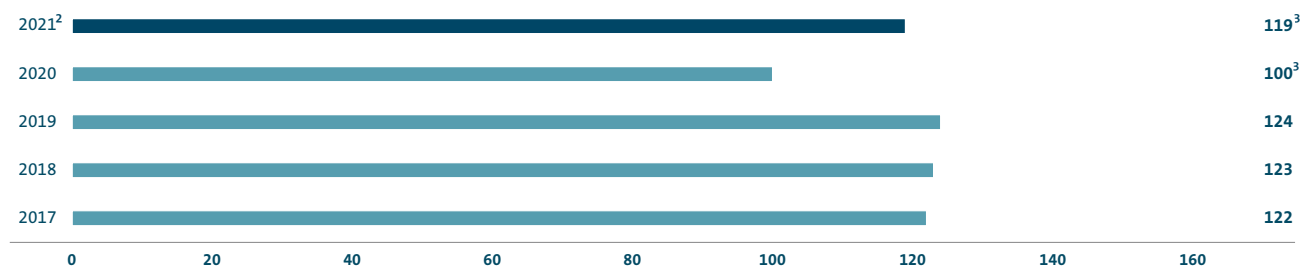
Die Marken Lamborghini und Bentley werden als Kleinserienhersteller mit einer eigenständigen Flotte im Rahmen der europäischen CO₂-Gesetzgebung veranlagt und lagen jeweils oberhalb ihres individuellen Zielwerts.

Ab 2022 werden Bentley und Lamborghini in die EU-Pkw-Neuwagenflotte des Volkswagen Konzerns integriert. Bis zum Jahr 2025 verfolgt die EU-Kommission das Ziel einer CO₂-Reduktion von 15 %, was für unsere EU-Pkw-Neuwagenflotte einem CO₂-Zielwert von unter 105 g CO₂/km entspricht. Für das Jahr 2030 wurde eine Absenkung von 55 % vorgeschlagen, dies entspricht einem CO₂-Zielwert von unter 60 g CO₂/km. Wir gehen davon aus, dass unsere EU-Pkw-Neuwagenflotte das Ziel für 2025 erfüllen und das Ziel für das Jahr 2030 übererfüllen kann.

Die EU-Neuwagenflotte für leichte Nutzfahrzeuge des Volkswagen Konzerns hat im Berichtsjahr 2021 gemäß den gesetzlichen Berechnungsgrundlagen im Durchschnitt 202 g CO₂/km (WLTP)² gegenüber einem gesetzlichen Zielwert von 198 g CO₂/km (WLTP)² emittiert. Entgegen der ursprünglichen Planung wurde das Ziel aufgrund des Halbleitermangels und der damit verbundenen eingeschränkten Fahrzeugverfügbarkeit knapp verfehlt. Die Zielvorgabe für den mit anderen Herstellern gebildeten CO₂-Pool wurde erreicht. Alle genannten Werte verstehen sich vorbehaltlich der Bestätigung der CO₂-Daten im Rahmen der offiziellen Veröffentlichung der EU-Kommission. Bis zum Jahr 2025 verfolgt die EU-Kommission das Ziel einer CO₂-Reduktion von 15 %, was für unsere EU-Neuwagenflotte für leichte Nutzfahrzeuge einem CO₂-Zielwert von unter 175 g CO₂/km entspricht. Für das Jahr 2030 wurde eine Absenkung von 50 % vorgeschlagen, dies entspricht einem CO₂-Zielwert von unter 115 g CO₂/km. Wir gehen davon aus, dass unsere EU-Neuwagenflotte für leichte Nutzfahrzeuge das Ziel für 2025 erfüllen und das Ziel für das Jahr 2030 übererfüllen kann.

CO₂-EMISSION DER EUROPÄISCHEN (EU27+2) PKW-NEUWAGENFLOTTE DES VOLKSWAGEN KONZERNS

in Gramm pro Kilometer (WLTP)



¹ Belgien, Malta, Bulgarien, Niederlande, Dänemark, Österreich, Deutschland, Polen, Estland, Portugal, Finnland, Rumänien, Frankreich, Slowakei, Griechenland, Slowenien, Irland, Spanien, Italien, Schweden, Kroatien, Tschechien, Lettland, Ungarn, Litauen, Luxemburg, Zypern + Island, Norwegen.

² Die Berechnung der CO₂-Flottenemissionen seitens der EU-Kommission wurde 2021 von NEFZ auf WLTP umgestellt.

³ Vorbehaltlich der Bestätigung der CO₂-Daten im Rahmen der offiziellen Veröffentlichung der EU-Kommission.

In den Märkten Vereinigtes Königreich und Schweiz/Liechtenstein wurden die gesetzlichen Vorgaben von den Flotten des Volkswagen Konzerns für das Berichtsjahr 2021 knapp verfehlt.

CO₂-Flottenemissionen USA

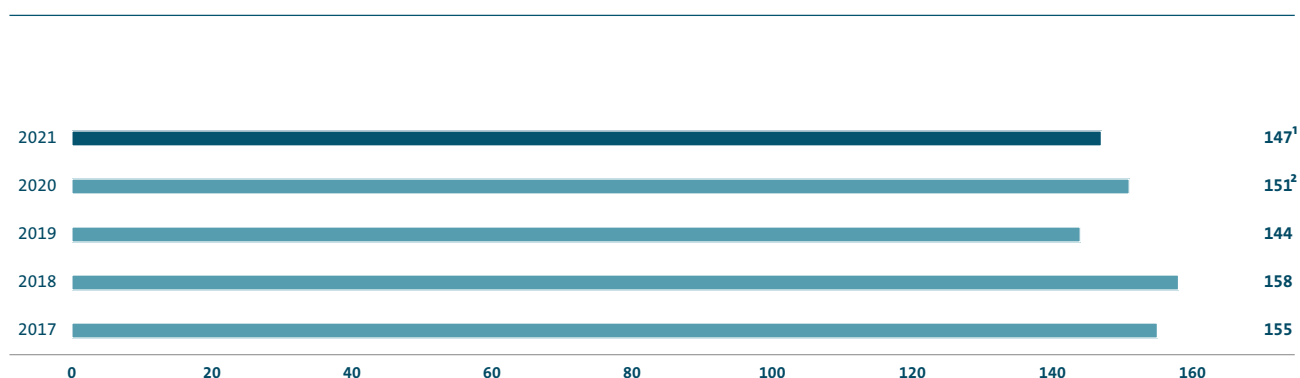
In den USA verpflichtet sich die Emissionsgemeinschaft – bestehend aus den Konzernmarken Volkswagen Pkw, Audi, Lamborghini, Bentley, Porsche und Bugatti – die zwei Regulierungen Green House Gas (GHG) und Corporate Average Fuel Economy (CAFE) zu erfüllen, die jeder Hersteller im Zusammenhang mit Pkw und leichten Nutzfahrzeugen, unter der Berücksichtigung von Credits für „Air Conditioning“ und „Off Cycle Credits“, einhalten muss. Aufgrund der zeitversetzten Bestätigung der vom Kalenderjahr abweichenden Modelljahre durch die Behörden sind die Werte für das aktuelle und vorhergehende Modelljahr durch interne Berechnungen hergeleitet. Der GHG-CO₂-Wert für das Modelljahr

2021 (interner Datenstand September 2021) der Flotten Pkw und leichte Nutzfahrzeuge liegt im Durchschnitt bei 147 g CO₂/km (Modelljahr 2020: 151 g CO₂/km) gegenüber einem gesetzlichen Zielwert von 142 g CO₂/km (Modelljahr 2020: 139 g CO₂/km). Durch die Anwendung der gesetzlichen Flexibilität in GHG und CAFE sowie extern erworbener Credits konnte der Volkswagen Konzern die geltenden Vorgaben – vorbehaltlich der Bestätigung durch die Behörden – für das Modelljahr 2021 einhalten. Der für das Modelljahr 2020 genannte Wert versteht sich vorbehaltlich der Bestätigung durch die Behörden EPA und CARB.

Für das Jahr 2025 gehen wir in den USA von einem CO₂-Zielwert von circa 110 g CO₂/km aus und rechnen damit, dass wir dieses Ziel erreichen. Für 2030 werden wir den Elektrofahrzeug-Anteil unserer Neuwagenflotte auf deutlich über 40% erhöhen und sind damit im Zielkorridor der aktuellen Administration.

CO₂-EMISSION NACH GHG FÜR PKW UND LEICHTE NUTZFAHRZEUGE DES VOLKSWAGEN KONZERNS IN DEN USA

in Gramm pro Kilometer für das Modelljahr



¹ Vorbehaltlich der Einreichung des Final MY Reports MY21 und der anschließenden Bestätigung durch EPA und CARB (interner Datenstand September 2021).

² Vorbehaltlich der Bestätigung durch EPA und CARB (Final MY Report MY20 eingereicht, aber noch nicht bestätigt).

ZIELERREICHUNG IN DER DEKARBONISIERUNG STEUERN

Die zwei Hebel mit dem größten Einfluss auf die Treibhausgasemissionen über den gesamten Lebenszyklus der Volkswagen Produkte sind die Elektro-Offensive des Konzerns und die Erneuerbare-Energien-Strategie. Letztere umfasst die Integration von regenerativ erzeugtem Strom in die Nutzungsphase der Elektro- und Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge sowie die weltweite Umstellung der externen Stromversorgung der Werke auf erneuerbare Energie. Rund 90% der angestrebten Dekarbonisierung des Konzerns sind über die Elektrifizierung der Flotte und den Umstieg auf Grünstrom realisierbar.

Die Umsetzung und Steuerung der Maßnahmen erfolgt über ein Dekarbonisierungsprogramm, das für den gesamten Konzern, für alle Marken und Regionen ausgerollt wird. Die Verantwortung für Programm und Zielerreichung trägt der Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit. Für die Strategie- und Zielentwicklung sowie die Umsetzung ist ein eigens gegründetes Projekthaus Dekarbonisierung zuständig, dem Experten aller Marken und Fachbereiche angehören. Maßnahmen, mit denen wir das Ziel der Dekarbonisierung erreichen können, überprüfen wir in einem festgelegten Prozess, der von der Leitung des Projekthaus Dekarbonisierung gesteuert wird. Alle Produktionsstandorte sowie die Marken und Regionen haben Dekarbonisierungsroadmaps erstellt. Mit einem Trackingsystem wird der Grad der Erreichung unserer Ziele

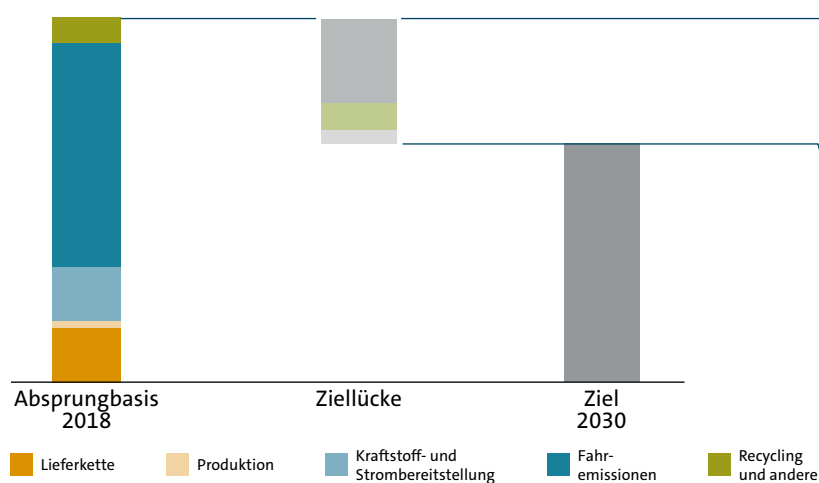
gemessen. Bei einer Verfehlung des Ziels werden wir Korrekturmaßnahmen umsetzen.

Im Berichtsjahr hat die TRATON SE ein eigenes Dekarbonisierungsprogramm aufgelegt, das mit dem bestehenden Dekarbonisierungsprogramm für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge über Schnittstellen verbunden ist. Aufgrund des erheblichen CO₂-Footprints schwerer Nutzfahrzeuge erwartet sich der Volkswagen Konzern von diesem Schritt und den damit verbundenen Maßnahmen signifikante Fortschritte bei der Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

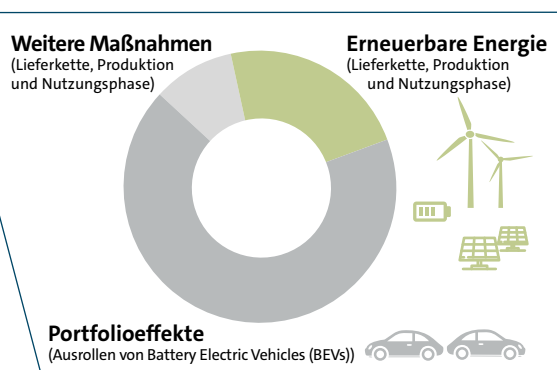
Die Instrumente interner CO₂-Bepreisung sind integraler Bestandteil unseres Dekarbonisierungscontrollings. Im Rahmen der Portfoliosteuerung arbeiten wir mit Schattenpreisen, um emissionsbedingte Risiken in strategische Entscheidungsprozesse zu integrieren, sowie mit einem internen Emissionshandel, um Reduktionspfade der CO₂-Flottencompliance zu optimieren. Im Dekarbonisierungsprogramm bewerten wir die Effizienz von Reduktionsmaßnahmen mithilfe von Vermeidungskosten und aggregieren diese in einer Vermeidungskostenkurve. Im Zuge dessen arbeiten wir mit einem internen CO₂-Preis beziehungsweise Vermeidungskosten von bis zu 20 € pro t CO₂, welche auf Basis der Zielerreichung jährlich überprüft und durch einen Vorstandsbeschluss angepasst werden.

ERNEUERBARE ENERGIEN SIND EIN WICHTIGER HEBEL FÜR DAS DEKARBONISIERUNGSZIEL DES KONZERNS

Roadmap der DKI-Reduktionsmaßnahmen [t CO₂e pro Fahrzeug]



Maßnahmen zum Ziellückenschluss



Schematische Darstellung

KENNZAHLEN DEKARBONISIERUNG

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Dekarbonisierungsindex WLTP (NEFZ) (strategische Kennzahl)	t CO ₂ /Fzg.	45,9	47,6 (43,0)	Pkw produzierende Marken und leichte Nutzfahrzeuge produzierende Marken der Regionen Europa (EU27, Vereinigtes Königreich, Norwegen und Island), China und USA. Durch eine spezifischere Datenbasis haben sich die bilanzierten Emissionen im DKl um 0,6 t CO ₂ /Fzg. im Jahr 2021 vermindert. Außerdem haben Projekte in der Supply Chain (Closed-Loop-Führung von Aluminium-Schrotten und erneuerbare Energie für die Batterie-zellfertigung) und unsere Grünstrommaßnahme in der Nutzungsphase zu einer Reduktion der Gesamtemission im DKl um 0,5 t CO ₂ /Fzg. geführt. Der DKl für die Jahre 2020 und 2021 wird ohne Berücksichtigung von Kompensationsmaßnahmen ausgewiesen. Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurde der 2020 berichtete DKl an die neuen Berechnungsprämissen (WLTP) angepasst.
Durchschnittliche Emissionen Pkw-Neuwagenflotte (strategische Kennzahl)				
EU ¹	g CO ₂ /km	119	99,9	Ohne Lamborghini und Bentley
USA	g CO ₂ /km	147	151	
Alternative Antriebstechnologien im Konzern				Produktion Volkswagen Konzern: Volkswagen Pkw, Audi, ŠKODA, SEAT, Volkswagen leichte Nutzfahrzeuge
Weltweit				
Gasantrieb (Erd- und Flüssiggas)	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	35.192/ -24,0	46.326/ -61,0	
Hybridantrieb	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	239.998/ +18,9	201.852/ +265,2	
Elektroantrieb	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	427.946/ +112,2	201.675/ +82,1	
Alternative Antriebe (gesamt)	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	703.136/ +56,3	449.853/ +57,7	
Europa				EU27, Vereinigtes Königreich, Norwegen und Island
Gasantrieb (Erd- und Flüssiggas)	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	34.917/ -23,6	45.700/ -42,4	
Hybridantrieb	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	198.550/ +46,7	135.367/ +383,7	
Elektroantrieb	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	289.389/ +65,0	175.369/ +165,9	
Alternative Antriebe (gesamt)	Anzahl produzierte Fzg./prozentuale Veränderung	522.856/ +46,7	356.436/ +105,7	
Product Carbon Footprint (DKl)	in t CO ₂ /Fzg.	45,9	47,6 (43,0)	

¹ Die Berechnung der CO₂-Flottenemissionen seitens der EU-Kommission wurde 2021 von NEFZ auf WLTP umgestellt.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
THG-Emissionen Scope 1	in Mio. t CO ₂	4,74	4,34	
davon Volkswagen AG	in Mio. t CO ₂	2,21	2,22	
THG-Emissionen Scope 1	in kg CO ₂ /Fzg.	476	438	
davon Volkswagen AG	in kg CO ₂ /Fzg.	3,51	2,8	
THG-Emissionen Scope 2	in Mio. t CO ₂	2,42	2,80	
davon Volkswagen AG	in Mio. t CO ₂	0,14	0,11	
THG-Emissionen Scope 2	in kg CO ₂ /Fzg.	290	304	
davon Volkswagen AG	in kg CO ₂ /Fzg.	221	136	
THG-Emissionen Scope 3 ¹	in Mio. t CO ₂	364,14	411,13 (368,94)	WLTP (NEFZ)
Scope-3-THG-Emissionen im Volkswagen Konzern				
Beschaffte Güter/Dienstleistungen	in t CO ₂ /in %	58.092.388/ 16,0	61.301.008/ 16,6	

¹ Im Scope-3-THG-Inventar, Kategorie „Franchise“, hat 2021 eine Weiterentwicklung der Methodik stattgefunden. Diese wird voraussichtlich in einer Erhöhung der berichteten Emissionen in dieser Kategorie resultieren. Ab dem Berichtsjahr 2022 werden die validierten Ist-Werte für das Berichtsjahr berichtet.

Ökologisch nachhaltig wirtschaften – das ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Die EU hat Kriterien definiert, um den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit von Unternehmen zu bestimmen: Mit unseren taxonomiekonformen Investitionen in Entwicklungsleistungen und Sachanlagen gestalten wir bereits heute unsere Zukunft im Sinne der EU-Taxonomie ökologisch nachhaltig.

HINTERGRÜNDE UND ZIELE

Im Rahmen des European Green Deal hat die Europäische Union (EU) die Themen Klimaschutz, Ökologie und Nachhaltigkeit in das Zentrum ihrer politischen Agenda gerückt, um bis zum Jahr 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Hierzu wurde der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums entwickelt, der darauf abzielt Kapitalströme in nachhaltige Investitionen umzulenken, Nachhaltigkeit in das Risikomanagement einzubeziehen sowie Transparenz und Langfristigkeit in der Finanz- und Wirtschaftstätigkeit zu fördern. Der Aktionsplan umfasst zehn Maßnahmen und enthält als zentralen Bestandteil die EU-Taxonomie (Verordnung (EU) 2020/852 und zugehörnde erlassene delegierte Rechtsakte).

Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten. Eine Wirtschaftstätigkeit gilt als taxonomiefähig (eligible), wenn sie in der EU-Taxonomie aufgeführt ist und potenziell zur Verwirklichung mindestens eines der folgenden sechs Umweltziele beitragen kann:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Sie ist erst dann als ökologisch nachhaltig, also als taxonomiekonform (aligned), einzustufen, wenn alle der folgenden drei Bedingungen erfüllt sind:

- Erbringung eines substanziellen Beitrags zu einem der Umweltziele durch Einhaltung der für die jeweilige Wirtschaftstätigkeit definierten Bewertungskriterien, zum Beispiel Höhe der CO₂-Emissionen für das Umweltziel Klimaschutz.
- Einhaltung der für die jeweilige Wirtschaftstätigkeit definierten Do-No-Significant-Harm-(DNSH)-Kriterien, die verhindern, dass es zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer anderer Umweltziele kommt, zum Beispiel durch die Produktion oder das Produkt.
- Einhaltung von Rahmenwerken zum Mindestschutz (Minimum Safeguards), die für alle Wirtschaftstätigkeiten gelten und sich vor allem auf Menschenrechte, Sozial- und Arbeitsstandards beziehen.

ERSTMALIGE BERICHTERSTATTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Der Volkswagen Konzern hat gemäß EU-Taxonomie für das Geschäftsjahr 2021 erstmals über die beiden Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ zu berichten; die Angabepflichten umfassen den Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, den Investitionsausgaben und den Betriebsausgaben. Die Angaben beziehen sich auf die vollkonsolidiert in den Abschluss des Volkswagen Konzerns einbezogenen Gesellschaften. Dementsprechend sind Volumina und Finanzdaten unserer chinesischen Joint Ventures nicht berücksichtigt. Im Rahmen der erstmaligen Berichterstattung entfallen Angaben zum Vorjahr.

Die in der EU-Taxonomie enthaltenen Formulierungen und Begriffe unterliegen noch Auslegungsunsicherheiten. Unsere Interpretation ist nachstehend dargestellt.

Über die bestehenden Angabepflichten hinaus haben wir unsere Wirtschaftstätigkeiten freiwillig auf Taxonomiekonformität überprüft und berichten dazu bereits die entsprechenden Kennzahlen für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge sowie für unsere Wasserstoff-Aktivitäten im Bereich Power Engineering.

WIRTSCHAFTSAKTIVITÄTEN DES VOLKSWAGEN KONZERNS

Mit der Konzernstrategie „NEW AUTO – Mobility for Generations to Come“ treibt der Volkswagen Konzern die Transformation in Richtung eines weltweit führenden Anbieters nachhaltiger Mobilität voran. Ressourceneinsatz und Emissionen unseres Produktportfolios sowie unserer Standorte und Werke haben dabei unsere besondere Aufmerksamkeit.

Die Aktivitäten des Volkswagen Konzerns im fahrzeugbezogenen Geschäft mit Pkw, leichten Nutzfahrzeugen, Lkw und Bussen sowie Motorrädern beinhalten die Entwicklung, die Produktion und den Vertrieb von Fahrzeugen. Dazu zählen wir auch unsere Finanzdienstleistungen und weitere fahrzeugbezogene Dienste und Leistungen. Aktivitäten in diesen Bereichen sind im Sinne der EU-Taxonomie geeignet, einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel Klimaschutz durch den Ausbau sauberer oder klimaneutraler Mobilität zu erbringen.

Die Aktivitäten des Volkswagen Konzerns im Bereich Power Engineering umfassen die Entwicklung, Konstruktion und Fertigung sowie den Vertrieb und Service von Maschinen und Apparaten. Auch diese Aktivitäten sind dem Umweltziel Klimaschutz zuzuordnen. Aus der Analyse der Wirtschaftstätigkeiten im Rahmen der EU-Taxonomie ergeben sich für uns keine Aktivitäten, die eigens dem Umweltziel Anpassung an den Klimawandel Rechnung tragen. Die Zuordnung unserer Aktivitäten des fahrzeugbezogenen Geschäfts sowie von Power Engineering zu den in der EU-Taxonomie im Umweltziel Klimaschutz aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die dynamische

Wirtschaftstätigkeit	Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit	Zuordnung im Volkswagen Konzern
3. Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren		
3.2 Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff	Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff.	Power Engineering
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	Herstellung, Reparatur, Wartung, Nachrüstung, Umnutzung und Aufrüstung von CO ₂ -armen Fahrzeugen, Schienenfahrzeugen und Schiffen.	Fahrzeugbezogenes Geschäft
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	Herstellung von Technologien, die auf eine erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen, sofern diese Technologien nicht unter die anderen Wirtschaftstätigkeiten des verarbeitenden Gewerbes/der Herstellung von Waren fallen.	Power Engineering
9. Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen		
9.1 Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation	Forschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung im Bereich von Lösungen, Prozessen, Technologien, Geschäftsmodellen und anderen Produkten für die Verringerung oder Vermeidung oder den Abbau von Treibhausgasemissionen, bei denen die Eignung zur Verringerung oder Vermeidung oder zum Abbau von Treibhausgasemissionen bei den Wirtschaftstätigkeiten, auf die abgezielt wird, wenigstens in einem einschlägigen Umfeld im Einklang mit mindestens dem Technologie-Reifegrad 6 nachgewiesen wurde.	Power Engineering

Entwicklung der Regularien zur EU-Taxonomie kann in Zukunft zu Anpassungen der Wirtschaftstätigkeiten führen.

Wirtschaftstätigkeiten fahrzeugbezogenes Geschäft

Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“

Wir ordnen alle Aktivitäten des fahrzeugbezogenen Geschäfts, die im Zusammenhang mit der Entwicklung, der Produktion, dem Vertrieb einschließlich der Finanzdienstleistungen sowie dem Betrieb und Service von Fahrzeugen stehen, dieser Wirtschaftstätigkeit zu. Dies bezieht sich unabhängig von der jeweiligen Antriebstechnologie auf alle von uns hergestellten Pkw, leichten Nutzfahrzeuge, Lkw und Busse sowie Motorräder und schließt auch die Originalteile ein.

Im fahrzeugbezogenen Geschäft haben wir die von uns hergestellten Fahrzeuge nach Modellen und Antriebstechnologien differenziert und die mit diesen verbundenen CO₂-Emissionen gemäß WLTP analysiert. So haben wir aus der Gesamtheit der taxonomiefähigen Fahrzeuge diejenigen identifiziert, die die Bewertungskriterien einhalten und anhand derer der substantielle Beitrag zum Klimaschutz bemessen wird. Hierzu gehören alle vollelektrischen Fahrzeuge des Volkswagen Konzerns. Bis zum 31. Dezember 2025 gilt dies darüber hinaus für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge mit CO₂-Emissionen von weniger als 50 g/km – darunter fällt der größte Teil unserer Plug-in-Hybride. Dazu zählen bis zum 31. Dezember 2022 auch Busse, die den Anforderungen der EURO-VI-Norm Stufe E entsprechen.

Weitere Aktivitäten, die mit dem originären fahrzeugbezogenen Geschäft unmittelbar zusammenhängen und unseres Erachtens ebenfalls dieser Wirtschaftstätigkeit zuzuordnen sind,

berücksichtigen wir zunächst nicht beziehungsweise interpretieren diese zunächst als nicht taxonomiefähig, da zum heutigen Stand der Regelungen der EU-Taxonomie noch unklar ist, wo sie gemäß EU-Taxonomie zu erfassen wären. Darunter fallen insbesondere der Verkauf von Motoren und Aggregaten sowie Teilelieferungen, der Handelsverkauf konzernfremder Produkte und die lizenzierte Fertigung durch Dritte. Sicherungsgeschäfte und einzelne Tätigkeiten, die wir im Konzernabschluss vor allem unter „Sonstige Umsatzerlöse“ abbilden, entsprechen nicht den Beschreibungen für Wirtschaftstätigkeiten der EU-Taxonomie und wurden von uns daher zunächst als nicht taxonomiefähig eingestuft.

Wirtschaftstätigkeiten Power Engineering

Im Bereich Power Engineering haben wir unsere Aktivitäten hinsichtlich der Klassifizierung gemäß EU-Taxonomie analysiert und diese mit Ausnahme des Neubaugeschäfts mit Schwerölmotoren sowie einzelner Komponenten zur Förderung und Verarbeitung fossiler Energieträger als taxonomiefähig identifiziert:

Wirtschaftstätigkeit 3.2 „Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff“

Taxonomiefähig sind unsere Aktivitäten in Bezug auf die Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff, die unter Einhaltung der Bewertungskriterien, zum Beispiel dem Einsatz von grünem Wasserstoff, einen substantiellen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Hierzu zählen bei uns die Power-to-X-Technologie zur Erzeugung CO₂-reduzierter oder -neutraler, synthetischer Kraftstoffe sowie Komponenten zur Speicherung von Wasserstoff.

Wirtschaftstätigkeit 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“

Die Beschreibung dieser Wirtschaftstätigkeit führt dazu, dass nur die hergestellten Technologien taxonomiefähig sind, die auf eine erhebliche Verringerung der Treibhausgasemissionen in anderen Wirtschaftssektoren abzielen. Wir ordnen hierunter alle Neubauprodukte, die den Einsatz von Gas und klimaneutralen, synthetischen Kraftstoffen ermöglichen wie beispielsweise die Herstellung von Gas- und Dual-Fuel-Motoren, alle Industrielösungen zur Energiespeicherung und Sektorkopplung, zum Beispiel Wärmepumpen, sowie alle Lösungen für die Abscheidung, anschließende Speicherung oder erneute Nutzung von CO₂ (Carbon Capture Storage and Usage) ein; hinzu zählt auch die Subsea Compression (bohrlochnahe Unterwasserverdichtung zur Erdgasförderung). Diese Aktivitäten werden durch das Service- und Aftersales-Geschäft komplettiert, das die Ertüchtigung und Modernisierung bestehender Anlagen umfasst. Zum Beispiel rüsten wir durch sogenannte „Retrofits“ die maritime Bestandsflotte technisch so um, dass Einsparungen von CO₂-Emissionen ermöglicht werden.

Wirtschaftstätigkeit 9.1 „Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“

Hierunter fällt gemäß Beschreibung der Wirtschaftstätigkeit unter anderem die angewandte Forschung im Bereich von Technologien für die Verringerung oder Vermeidung von Treibhausgasemissionen. Wir ordnen hier unser Lizenzgeschäft ein, über das wir unsere Entwicklungsleistungen in Form von Fertigungsunterlagen zur Verfügung stellen, auf Basis derer unsere Lizenznehmer berechtigt sind, entsprechende Gas- und/oder Dual-Fuel-Motoren zu fertigen.

Für die Wirtschaftstätigkeit 3.2 „Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff“ halten wir die Bewertungskriterien als Anforderung an den substantiellen Beitrag zum Klimaschutz ein. Aufgrund der geringen Zeitspanne seit Einführung der neuen Berichtspflichten und der darin vorgegebenen Anforderungen konnte eine entsprechende Nachweisführung für die Wirtschaftsaktivitäten 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ sowie 9.1 „Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“ noch nicht erbracht werden.

DO NO SIGNIFICANT HARM (DNSH)

Im Berichtsjahr wurden die DNSH-Kriterien für die Wirtschaftstätigkeiten 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ sowie 3.2 „Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff“ analysiert.

Im fahrzeugbezogenen Geschäft wurde die jeweilige Analyse auf Ebene der Fahrzeugproduktionsstandorte durchgeführt, an denen heute oder zukünftig Pkw, leichte Nutzfahrzeuge, Lkw und Busse gefertigt werden, die die Bewertungskriterien für den substantiellen Beitrag der Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ erfüllen beziehungsweise gemäß unserer Fünfjahresplanung künftig erfüllen sollen. Von den rund 30 einbezogenen Standorten liegt der Großteil in der EU sowie

einzelne in Großbritannien, der Türkei, den USA, Mexiko, Brasilien und China.

Für den Bereich Power Engineering wurde die jeweilige Analyse auf Ebene der Standorte durchgeführt, an denen entsprechende Komponenten für die Systeme gefertigt beziehungsweise die Versorgungskette verantwortet wird, welche die Bewertungskriterien für den substantiellen Beitrag der Wirtschaftstätigkeit 3.2 „Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff“ erfüllen beziehungsweise gemäß unserer Fünfjahresplanung künftig erfüllen sollen. Dies sind zwei Standorte in Deutschland und Schweden.

Im Folgenden stellen wir unsere Interpretation und die wesentlichen Analysen dar, mit denen wir untersucht haben, ob eine erhebliche Beeinträchtigung der anderen Umweltziele vorlag. Ergebnis unserer Bewertungen ist, dass wir die Anforderungen der DNSH-Kriterien im Berichtsjahr für die Pkw und leichte Nutzfahrzeuge produzierenden Standorte erfüllen. Auch die Prüfung an den beiden Standorten des Bereichs Power Engineering verlief positiv.

Anpassung an den Klimawandel

Wir haben eine Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchgeführt, bei der identifiziert wurde, welche Produktionsstandorte durch physische Klimarisiken beeinträchtigt werden können. Die Bewertung der identifizierten physischen Klimarisiken wurde entsprechend der Lebensdauer des relevanten Anlagevermögens durchgeführt.

Die klimabasierte DNSH-Abschätzung von Volkswagen basiert auf dem Representative-Concentration-Pathway-(RCP)-8.5 Szenario bis zum Jahr 2050 und geht damit von der höchst anzunehmenden CO₂-Konzentration gemäß Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) aus. Identifizierte Bedrohungen wurden im lokalen Umfeld auf Relevanz geprüft und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen zur Reduzierung des Risikos erarbeitet.

Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen

Unsere Wirtschaftsaktivitäten haben wir bezüglich einer nachhaltigen Nutzung und des Schutzes von Wasser- und Meeresressourcen hinsichtlich der drei folgenden Kriterien bewertet: Erhaltung der Wasserqualität, Vermeidung von Wasserstress und Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) unter Beurteilung der Auswirkungen auf Gewässer oder vergleichbares Verfahren. Für die Analyse haben wir im Wesentlichen ISO 14001-Zertifikate, Ergebnisse aus behördlichen Genehmigungsverfahren und weitere externe Datenquellen in Bezug auf Regionen mit erhöhter Risikoexposition zugrunde gelegt.

Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft

Ein wesentlicher Bestandteil des Umweltmanagementsystems von Volkswagen ist eine umweltgerechte Abfallwirtschaft in der Produktion, eine Wiederverwendung und Verwendung von Sekundärrohstoffen und eine lange Lebensdauer der Produkte. In seinen Umweltgrundsätzen, im Weißbuch Gesamtfabrik sowie in der

goTZero-Strategie definiert Volkswagen klare und eindeutige Vorgaben zur Kreislaufwirtschaft.

Die Anforderungen im Produktbereich für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge werden durch die Umsetzung der gesetzlichen End-of-Life-Vehicle-Anforderungen in Verbindung mit der Typprüfung der Fahrzeugmodelle berücksichtigt. Darüber hinaus hat jede Marke Ziele und Maßnahmen zum Einsatz von Rezyklaten, die in den Neufahrzeugen wieder eingesetzt werden.

Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung

Die DNSH-Kriterien dieses Umweltziels fordern, dass die jeweilige Wirtschaftstätigkeit nicht zur Herstellung, zum Inverkehrbringen oder zur Verwendung von gelisteten Chemikalien aus einer Reihe von EU-Chemikalienverordnungen und -richtlinien führt. Durch implementierte Freigabe- und Kontrollprozesse soll die Einhaltung der in den DNSH-Kriterien genannten Gesetze sichergestellt werden.

Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Zur Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen zu Biodiversität und Ökosystemen sind die relevanten Gebiete identifiziert worden. Soweit biodiversitätssensible Gebiete in der Nähe eines Standorts liegen, wurde überprüft, ob eine naturschutzfachliche Prüfung durchgeführt wurde und ob aus umweltrechtlichen Genehmigungen naturschutzfachliche Maßnahmen auferlegt und umgesetzt worden sind.

MINDESTSCHUTZ (MINIMUM SAFEGUARDS)

Zu den Rahmenwerken zum Mindestschutz zählen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie die Internationale Charta der Menschenrechte. Im Folgenden werden die wesentlichen Analysen beschrieben, mit denen wir untersucht haben, ob die Rahmenwerke eingehalten werden.

Der Volkswagen Konzern hat inklusive der chinesischen Joint-Venture-Produktionsstätten 120 Produktionsstandorte in 83 Ländern. Wir haben für weltweit 782 kontrollierte Konzerngesellschaften Risikobewertungen für den Bereich Menschenrechte durchgeführt; dies schließt alle auch im Rahmen der DNSH-Kriterien überprüften Standorte mit ein.

Für die im Rahmen der Analyse identifizierten Risiken erhielten die Gesellschaften risikospezifische Maßnahmen, die bis Ende 2021 umzusetzen waren.

Leistungsindikatoren gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Die EU-Taxonomie definiert die berichtspflichtigen Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben. Für das Geschäftsjahr 2021 sind verpflichtende Angaben zur Taxonomiefähigkeit zu machen. Darüber hinaus haben wir unsere Wirtschaftstätigkeiten freiwillig auf Taxonomiekonformität überprüft und berichten dazu bereits die entsprechenden Kennzahlen für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge sowie für unsere Wasserstoff-Aktivitäten im Bereich Power Engineering.

Die für den Volkswagen Konzern relevanten Finanzdaten ergeben sich aus dem Konzernabschluss gemäß IFRS für das Geschäftsjahr 2021. Soweit möglich wurden die Daten einer Wirtschaftstätigkeit unmittelbar zugeordnet. Im fahrzeugbezogenen Geschäft haben wir beispielsweise die Erhebung der Finanzdaten anhand des Fahrzeugmodells und der Antriebstechnologie vorgenommen. Dies gilt sowohl für die Fahrzeuge selbst als auch für die damit verbundenen Finanzdienstleistungen sowie weiteren Dienste und Leistungen. Nur für den Fall, dass dies bei den Investitions- und Betriebsausgaben nicht möglich war, wurden Schlüsselungen vorgenommen. Im fahrzeugbezogenen Geschäft haben wir Verteilungsschlüssel auf Basis des langfristigen Absatzplans sowie der Kapazitäts- und Auslastungsplanung der einzelnen Standorte abgeleitet. Im Bereich Power Engineering wurden die verwendeten Schlüssel auf Basis der geplanten Umsatzerlöse ermittelt. Diese Daten und Planungen sind Teil der finanziellen Mittelfristplanung, die die nächsten fünf Jahre umfasst und zu der Vorstand und Aufsichtsrat Beschluss gefasst haben.

Umsatzerlöse

Die Definition der Umsatzerlöse gemäß EU-Taxonomie entspricht den im IFRS-Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlösen, die sich für das Geschäftsjahr 2021 auf 250,2 Mrd. € beliefen (siehe hierzu auch Anhang zum Konzernabschluss Note 1 „Umsatzerlöse“).

Auf die Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ entfielen davon 225,4 Mrd. € beziehungsweise 90,1 % vom Konzernumsatz, die als taxonomiefähig klassifiziert wurden. Hierin enthalten sind die Umsatzerlöse nach Erlösschmälerungen aus Neu- und Gebrauchtfahrzeugen einschließlich der Motorräder, aus Originalteilen, aus dem Vermiet- und Leasinggeschäft, aus Zinsen und ähnlichen Erträgen sowie Umsatzerlöse, die unmittelbar mit den Fahrzeugen in Zusammenhang stehen wie zum Beispiel Werkstattleistungen und Services.

Von den taxonomiefähigen Umsatzerlösen hielten 21,3 Mrd. € die Bewertungskriterien ein, anhand derer der substanzielle Beitrag zum Klimaschutz bemessen wird. Hierzu zählen alle unsere voll-elektrischen Fahrzeuge, ein Großteil der Plug-in-Hybride sowie die Busse, die den Anforderungen der EURO-VI-Norm Stufe E entsprechen.

Unter Berücksichtigung der DNSH-Kriterien und des Mindestschutzes erfüllten mit 21,1 Mrd. €, das sind 8,5 % vom Konzernumsatz, unsere Pkw und leichten Nutzfahrzeuge die Taxonomiekonformität. Auf unsere vollelektrischen Modelle (BEV) entfielen davon 14,6 Mrd. € beziehungsweise 5,8 % vom Konzernumsatz.

Im Bereich Power Engineering war der Großteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse der Wirtschaftstätigkeit 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ zuzuordnen (2,4 Mrd. €). Weitere 13 Mio. € trug die Wirtschaftstätigkeit 9.1 „Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation“ bei. Unsere Aktivitäten im Rahmen der Wirtschaftstätigkeit 3.2 „Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff“ verzeichneten Umsatzerlöse in Höhe von 5 Mio. €, die unter Berücksichtigung der DNSH-Kriterien sowie des Mindestschutzes taxonomiekonform sind.

An den gesamten Umsatzerlösen des Volkswagen Konzerns waren im Geschäftsjahr 2021

- taxonomiefähige Umsatzerlöse: 227,8 Mrd. €, das entspricht einem Anteil von 91,0%
- taxonomiekonforme Umsatzerlöse: 21,2 Mrd. €, das entspricht einem Anteil von 8,5%

UMSATZERLÖSE

Wirtschaftstätigkeiten	Umsatzerlöse		Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz		Einhaltung der DNSH-Kriterien	Einhaltung der Mindestschutzvorschriften	Taxonomiekonforme Umsatzerlöse	
	Mio. €	in % ¹	Mio. €	in % ¹	J/N	J/N	Mio. €	in % ¹
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	227.787	91,0	21.268	8,5	J/N	J	21.152	8,5
Fahrzeugbezogenes Geschäft								
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	225.380	90,1	21.264	8,5	J/N	J	21.147	8,5
davon taxonomiekonforme BEV (Pkw und leichte Nutzfahrzeuge)					J	J	14.579	5,8
Power Engineering								
3.2 Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff	5	0,0	5	0,0	J	J	5	0,0
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	2.390	1,0	–	–	–	–	–	–
9.1 Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation	13	0,0	–	–	–	–	–	–
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	22.413	9,0						
Gesamt (A + B)	250.200							

¹ Sämtliche Prozentangaben beziehen sich auf die gesamten Umsatzerlöse des Konzerns.

Investitionsausgaben

Die Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie beziehen sich auf nachstehende Positionen des IFRS-Konzernabschlusses: Dazu zählen die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten, Sachanlagen sowie vermieteten Vermögenswerten und Als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien. Diese werden im Anhang zum Konzernabschluss 2021 in den Notes 12 „Immaterielle Vermögenswerte“, 13 „Sachanlagen“ und 14 „Vermietete Vermögenswerte und Als Finanzinvestition gehaltene Immobilien“ ausgewiesen. Zudem sind die Zugänge aus Unternehmenszusammenschlüssen, die dort jeweils in der Position „Änderungen Konsolidierungskreis“ enthalten sind, hinzuzurechnen. Zugänge zum Goodwill sind dagegen nicht in die Berechnung einzubeziehen.

Im Geschäftsjahr 2021 beliefen sich im Volkswagen Konzern die so definierten Zugänge auf

- 9,1 Mrd. € aus immateriellen Vermögenswerten
- 10,7 Mrd. € aus Sachanlagen
- 29,1 Mrd. € aus vermieteten Vermögenswerten (im Wesentlichen Fahrzeug-Leasing-Geschäft) und als Finanzinvestition gehaltenen Immobilien.

Hinzuzuzählen sind die Zugänge aus Konsolidierungskreisänderungen, die im Geschäftsjahr 2021 bei 5,1 Mrd. € lagen und zum größten Teil auf Navistar entfielen. Somit ergaben sich insgesamt gemäß EU-Taxonomie zu berücksichtigende Investitionsausgaben in Höhe von 54,0 Mrd. €.

Alle dem fahrzeugbezogenen Geschäft zuzurechnenden Investitionsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“. Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben des fahrzeugbezogenen Geschäfts lagen bei 53,5 Mrd. € beziehungsweise 99,1 % der Investitionsausgaben des Konzerns.

Im fahrzeugbezogenen Geschäft haben wir zur Ermittlung des substanziellen Beitrags gleichläufig mit den Umsatzerlösen die Finanzdaten anhand des Fahrzeugmodells und der Antriebstechnologie erhoben. Investitionsausgaben wurden soweit möglich unmittelbar Fahrzeugen zugeordnet. Sofern diese einen substanziellen Beitrag zum Umweltziel Klimaschutz leisten, wurden sie berücksichtigt. Alle Investitionsausgaben mit unmittelbarem Bezug zu Fahrzeugen, die diese Bewertungskriterien nicht einhalten, haben wir nicht einbezogen. Die Investitionsausgaben,

die nicht eindeutig zuzuordnen waren, haben wir anteilig über Verteilungsschlüssel berücksichtigt. Im fahrzeugbezogenen Geschäft haben wir modell- und markenbezogene Verteilungsschlüssel auf Basis des langfristigen Absatzplans sowie der Kapazitäts- und Auslastungsplanung für die Konzerngesellschaften abgeleitet. Je nach ihrer hauptsächlichen Geschäftstätigkeit wurden beispielsweise für Vertriebsgesellschaften Verteilungsschlüssel aus dem langfristigen Absatzplan angewendet, für Produktionsgesellschaften Verteilungsschlüssel auf Basis der Kapazitäts- und Auslastungsplanung. Das bedeutet, dass Investitionen an Standorten, die gemäß der zugrunde gelegten Mittelfristplanung innerhalb der nächsten fünf Jahre ausschließlich Fahrzeuge fertigen werden, die die Bewertungskriterien für den substanziellen Beitrag erfüllen, über den Verteilungsschlüssel komplett berücksichtigt wurden. Dahingegen wurden Investitionen an Standorten, die nur Fahrzeuge fertigen, die den Bewertungskriterien nicht entsprechen, über den Verteilungsschlüssel nicht berücksichtigt. Die so ermittelten Investitionsausgaben im Zusammenhang mit Fahrzeugen, die die Bewertungskriterien für den substanziellen Beitrag einhalten, beliefen sich auf 14,4 Mrd. €.

Taxonomiekonform waren unter Berücksichtigung der DNSH-Kriterien und des Mindestschutzes die auf unsere Pkw und leichten Nutzfahrzeuge entfallenden Investitionsausgaben in Höhe von 14,2 Mrd. €, das sind 26,2% der gesamten Investitionsausgaben des Konzerns. Darin enthalten sind Zugänge in aktivierte Entwicklungskosten von 3,5 Mrd. € und Zugänge in Sachanlagen von 3,8 Mrd. € für unsere vollelektrischen Pkw und leichten Nutzfahrzeuge (BEV).

Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Bereich Power Engineering sind der Wirtschaftstätigkeit 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ zuzurechnen. Dafür wurde eine Schlüsselung auf Grundlage des geplanten Umsatzes herangezogen. Taxonomiefähige Investitionsausgaben ergaben sich in Höhe von 65 Mio. €.

An den gesamten Investitionsausgaben des Volkswagen Konzerns waren im Geschäftsjahr 2021

- taxonomiefähige Investitionsausgaben: 53,6 Mrd. €, das entspricht einem Anteil von 99,2%
- taxonomiekonforme Investitionsausgaben: 14,2 Mrd. €, das entspricht einem Anteil von 26,2%

INVESTITIONSAUSGABEN

Wirtschaftstätigkeiten	Investitionsausgaben		Substanzieller Beitrag zum Klimaschutz		Einhaltung der DNSH-Kriterien	Einhaltung der Mindestschutzvorschriften	Taxonomiekonforme Investitionsausgaben	
	Mio. €	in % ¹	Mio. €	in % ¹	J/N	J/N	Mio. €	in % ¹
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	53.596	99,2	14.437	26,7	J/N	J	14.165	26,2
Fahrzeugbezogenes Geschäft								
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	53.531	99,1	14.437	26,7	J/N	J	14.165	26,2
davon Zugänge aktivierte Entwicklungskosten BEV (Pkw und leichte Nutzfahrzeuge)					J	J	3.504	6,5
davon Zugänge Sachanlagen BEV (Pkw und leichte Nutzfahrzeuge)					J	J	3.760	7,0
Power Engineering								
3.2 Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff	–	–	–	–	–	–	–	–
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	65	0,1	–	–	–	–	–	–
9.1 Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation	–	–	–	–	–	–	–	–
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	443	0,8						
Gesamt (A + B)	54.039							

¹ Sämtliche Prozentangaben beziehen sich auf die gesamten Investitionsausgaben des Konzerns.

Betriebsausgaben

Die von uns für die Zwecke der EU-Taxonomie berichteten Betriebsausgaben umfassen zum einen die nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungskosten, die sich aus Note 12 „Immaterielle Vermögenswerte“ ableiten lassen. Zum anderen berücksichtigen wir die im Rahmen unseres Konzernabschlusses erfassten Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse, die sich aus Note 33 „IFRS 16 (Leasingverhältnisse)“ ergeben, sowie Aufwendungen für Instandhaltung und Reparaturen.

Die Zuordnung der Betriebsausgaben zu den Wirtschaftstätigkeiten erfolgte entsprechend der beschriebenen Logik bei den Investitionsausgaben.

Alle dem fahrzeugbezogenen Geschäft zuzurechnenden Betriebsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Wirtschaftstätigkeit 3.3 „Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien“ und klassifizieren wir als taxonomiefähig.

Nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungskosten wurden soweit möglich unmittelbar Fahrzeugen zugeordnet. Sofern diese einen substanziellen Beitrag zum Umweltziel Klimaschutz leisten, wurden sie berücksichtigt. Alle nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungskosten mit unmittelbarem Bezug zu Fahrzeugen, die diese Bewertungskriterien nicht einhalten, haben wir nicht einbezogen. Die nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungskosten, die nicht eindeutig zuzuordnen waren, haben wir anteilig über Verteilungsschlüssel berücksichtigt. Für diese und die weiteren Betriebsausgaben wurden die gleichen Verteilungsschlüssel wie bei den Investitionsausgaben verwendet.

Die taxonomiefähigen Betriebsausgaben im Bereich Power Engineering zählen zur Wirtschaftstätigkeit 3.6 „Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“. Dafür wurde eine Schlüsselung entsprechend der Investitionsausgaben auf Grundlage des geplanten Umsatzes herangezogen.

BETRIEBSAUSGABEN

Wirtschaftstätigkeiten	Betriebsausgaben		Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz		Einhaltung der DNSH-Kriterien	Einhaltung der Mindestschutzvorschriften	Taxonomiekonforme Betriebsausgaben	
	Mio. €	in % ¹	Mio. €	in % ¹	J/N	J/N	Mio. €	in % ¹
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten	9.911	99,2	3.463	34,7	J/N	J	3.265	32,7
Fahrzeugbezogenes Geschäft								
3.3 Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien	9.702	97,1	3.463	34,7	J/N	J	3.265	32,7
Power Engineering								
3.2 Herstellung von Anlagen für die Erzeugung und Verwendung von Wasserstoff	–	–	–	–	–	–	–	–
3.6 Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien	209	2,1	–	–	–	–	–	–
9.1 Marktnahe Forschung, Entwicklung und Innovation	–	–	–	–	–	–	–	–
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten	81	0,8						
Gesamt (A + B)	9.992							

¹ Sämtliche Prozentangaben beziehen sich auf die gesamten Betriebsausgaben des Konzerns.

KREISLAUF- WIRTSCHAFT

The image features a dark green background with a complex, low-poly geometric pattern. In the center, there is a cluster of 3D green cubes of various sizes, some appearing to be stacked or connected. Surrounding these cubes are several white wireframe structures, which resemble stylized, angular shapes or perhaps abstract representations of buildings or objects. The overall aesthetic is modern and architectural.

60

KREISLAUFWIRTSCHAFT STÄRKEN

Die Endlichkeit natürlicher Ressourcen sowie soziale und ökologische Folgen des Rohstoffabbaus machen eine Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Ressourcenverbrauch und die Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft zu einem zentralen Nachhaltigkeitsthema. Unternehmen wie der Volkswagen Konzern sehen sich vor diesem Hintergrund verschärfter gesetzlicher Regulierung sowie einem steigenden Erwartungsdruck ihrer Stakeholder gegenüber. Sie erkennen zudem weitreichende Chancen, sich neue Geschäftsmodelle und Märkte zu erschließen beziehungsweise sich mit veränderten Nutzungskonzepten im Wettbewerb um begrenzte Ressourcen einen Vorteil zu verschaffen.

Der Volkswagen Konzern hat bereits früh Konzepte zur Wiederaufbereitung und -verwertung von Fahrzeugteilen entwickelt. Ein wichtiger Treiber der Kreislaufwirtschaft ist die fortschreitende Dekarbonisierung des Volkswagen Konzerns: Der wachsende Einsatz von Sekundärmaterialien und die Etablierung geschlossener Stoffkreisläufe tragen dazu bei, unsere CO₂-Emissionen deutlich zu senken.

Im Rahmen der neuen Konzernstrategie NEW AUTO ist die Kreislaufwirtschaft innerhalb der zentralen Konzerninitiative zur Nachhaltigkeit als Fokusthema definiert worden. In der strategischen Ausgestaltung dieses Handlungsfelds orientieren wir uns an dem bereits bestehenden „goTOzero“-Leitbild. Mit diesem setzt sich der Volkswagen Konzern unter anderem das Ziel, seine Ressourceneffizienz weiter zu verbessern sowie Ansätze zu Wiederverwertung und Recycling in den Bereichen Werkstoffe, Energie und Wasser zu fördern.

 > Umweltmanagement

MANAGEMENTANSATZ ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wir wollen unsere Anstrengungen für einen Übergang zu einer kreislauforientierten und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise intensivieren und unsere Projekte und Maßnahmen zu einem ganzheitlichen Ansatz bündeln. Auf diesem Weg befinden wir uns in engem Austausch mit unseren Stakeholdern, so auch mit den Gesetzgebern und Akteuren in Politik und Gesellschaft. Ebenso setzen wir auf Allianzen und die Umsetzung gemeinsamer Projekte mit verschiedenen Partnern, wie etwa den Zulieferern, Anlagenherstellern oder der Recyclingbranche.

Kreislaufwirtschaft ist ein Fokusthema innerhalb der Konzerninitiative 6 der Konzernstrategie „NEW AUTO – Mobility for Generations to Come“. Oliver Blume, Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG, Markengruppe „Sport & Luxury“ und Dr. Manfred Döss, Mitglied des Konzernvorstands für das Ressort „Integrität und Recht“ sind als sogenanntes „Board Tandem“ für die Konzerninitiative 6 zuständig. Aktuell sind wir dabei, die Ziele zu konkretisieren. Zusätzlich zu den bereits etablierten KPIs (DKI, UEP) plant der Volkswagen Konzern weitere KPIs, die den Fortschritt im Bereich Kreislaufwirtschaft kennzeichnen. Zu den wichtigsten

Maßnahmen, die wir für die Umsetzung der Kreislaufwirtschaftsstrategie ergreifen wollen, zählen die weitere Präzisierung von Zielen und Indikatoren sowie die Realisierung von zirkulären Geschäftsmodellen für die wichtigsten Komponenten und Materialien wie Batterien, Stahl, Aluminium oder Kunststoffe.

Für die Steuerung der Aktivitäten entwickeln wir gegenwärtig eine eigene Arbeitsstruktur auf Konzernebene. Diese baut auf der Tätigkeit von Gremien wie dem Konzernsteuerkreis Umwelt und Energie, dem Konzernsteuerkreis Nachhaltigkeit sowie dem Konzernlenkungsausschuss Produkt-Recycling und dem Konzernarbeitskreis Umwelt Produkt auf. Bei den Maßnahmen legen wir in der Produktion den Fokus auf die Schaffung möglichst geschlossener Materialkreisläufe mit innovativen Recyclingansätzen sowie auf den Einsatz nachwachsender Rohstoffe und emissionsarm produzierter Materialien.

UNSER ZIEL: GESCHLOSSENE MATERIALKREISLÄUFE

Wir verstärken insbesondere die Nutzung von Materialkreisläufen in unseren Produktionsprozessen. So setzen wir bei unserer Rohstoffauswahl auf Rezyklate, die aus Produktionsabfällen oder End-of-Life-Produkten gewonnen werden. Wir achten bereits bei der Entwicklung neuer Fahrzeuge auf die Recyclingfähigkeit der benötigten Werkstoffe, auf die Verwendung von qualitativ hochwertigem Recyclingmaterial und auf die Vermeidung von Schadstoffen. Gemäß der europäischen Richtlinie über Altfahrzeuge müssen Pkw und leichte Nutzfahrzeuge an ihrem Lebensende zu 85 % recycelbar und zu 95 % verwertbar sein – alle unsere in Europa zugelassenen Fahrzeuge erfüllen diese gesetzliche Vorschrift.

Aluminium-Closed-Loop bei Audi

Beispielhaft für unseren Ansatz ist das Aluminium-Closed-Loop-Projekt, mit dem 2017 im Werk Neckarsulm erstmals ein geschlossener Kreislauf für Aluminium über die Unternehmensgrenzen hinweg realisiert wurde. Der Verschnitt an Aluminiumblechteilen aus dem Presswerk wird direkt an den Lieferanten zurückgeliefert, dieser kann den Schrott recyceln und für die Herstellung von neuem Material verwenden, das Audi anschließend wieder im Presswerk einsetzt. Durch die Wiederverwertung der Aluminiumabfälle können bei der Herstellung bis zu 95 % der Energie gegenüber der Verwendung von Primäraluminium eingespart werden. Auf diesem Weg vermeidet Audi somit CO₂-Emissionen und reduziert auch die Menge an benötigten Primärrohstoffen. Mittlerweile sind neben dem Werk in Neckarsulm auch die Audi-Werke in Ingolstadt und Győr an den Aluminium-Closed-Loop-Prozess angebunden. Das Verfahren selbst sowie die daraus resultierende CO₂-Einsparung von über 720.000 t CO₂ seit 2017 wurden von unabhängigen Dritten verifiziert.

Eigene Kompetenzen für Batterierecycling

Volkswagen Group Components hat Anfang 2021 am Standort Salzgitter die konzernweit erste Anlage für das Recycling von Hochvolt-Fahrzeugg Batterien eröffnet. Ziel ist die industrialisierte Rückgewinnung wertvoller Rohmaterialien wie Lithium, Nickel, Mangan und Kobalt im geschlossenen Kreislauf sowie von

Aluminium, Kupfer und Kunststoff mit einer Wiederverwertungsquote von perspektivisch mehr als 90%. Es werden nur Batterien recycelt, die nicht mehr anderweitig verwendet werden können – zum Beispiel in wiederaufbereiteter Form in mobilen Energiespeichern wie den flexiblen Schnellladesäulen oder Lade Robotern. Die Anlage ist zunächst darauf ausgelegt, im Pilotbetrieb bis zu 3.600 Batteriesysteme im Jahr zu recyceln.

Der innovative und CO₂-sparende Recyclingprozess kommt ohne das energetisch aufwendige Einschmelzen im Hochofen aus. Die angelieferten gebrauchten Batteriesysteme werden zunächst tiefentladen und demontiert. Daran anschließend werden die Einzelteile im Zerkleinerer zu Granulat zerrieben, das getrocknet wird. Dabei wird neben Aluminium, Kupfer und Kunststoffen vor allem das wertvolle „Schwarze Pulver“ gewonnen, das die wichtigen Batterie-Rohstoffe Lithium, Nickel, Mangan und Kobalt sowie Graphit enthält. Die Trennung und Aufbereitung der einzelnen Stoffe durch hydrometallurgische Verfahren – unter Verwendung von Wasser und chemischen Mitteln – erfolgt im Nachgang bei spezialisierten Partnern. Wesentliche Bestandteile alter Batteriezellen können so bei der Herstellung von neuem Kathodenmaterial genutzt werden. Mit dem zurückgewonnenen Material kann perspektivisch die Versorgung der Zellfertigung bei Volkswagen unterstützt werden. Die CO₂-Einsparung wird mit rund 1,3 t pro 62-kWh-Batterie bewertet, die mit Kathoden aus recyceltem Material sowie Grünstrom gefertigt wird. Das sind mehr CO₂-Emissionen als durch Produktion und Logistik eines neuen ID.3 entstehen.

Potenziale des chemischen Recyclings erschließen

Zahlreiche Bauteile in Autos werden aus Kunststoffen gefertigt. Aufgrund der Qualitätsanforderungen können diese bislang nur aus Materialien auf Erdölbasis hergestellt und meist nicht wiederverwertet werden. Denn während sortenreine Kunststoffe oft mechanisch recycelt werden können, ist das Recycling von gemischten Kunststoffabfällen eine große Herausforderung. Audi und das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) haben deshalb im Rahmen des THINKTANK Industrielle Ressourcenstrategien ein Pilotprojekt für chemisches Recycling aufgelegt, um diese Kunststoffmischfraktionen in einen ressourcenschonenden Kreislauf zurückzuführen. Die Kunststoffbauteile werden dabei durch chemisches Recycling zu Pyrolyseöl verarbeitet. Die Qualität dieses Öls entspricht der von Erdölprodukten, daraus hergestellte Materialien sind ebenso hochwertig wie Neuwaren. Mittelfristig können Bauteile aus Pyrolyseöl erneut in Automobilen verwendet werden und so den Anteil an nachhaltig hergestellten Teilen im Auto erhöhen.

Daneben arbeitet Volkswagen in dem Projekt „SyKuRA“ (Systemisches Kunststoffrecycling aus Altfahrzeugen) daran, die Kunststoffbestandteile aus den Schredderrückständen von Altfahrzeugen einer hochwertigen Verwertung zuzuführen. Hier gilt es ebenfalls, neben verbesserter Sortiertechnologie die Möglichkeiten des chemischen Recyclings für nicht mechanisch recycelbare Fraktionen in Form der Pyrolyse auszuloten. An dem vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt sind neben Volkswagen das Öko-Institut, der

Chemie-Konzern BASF, der Aufbereitungsspezialist SICON sowie die Technische Universität Clausthal beteiligt.

Produktionsabfälle recyceln

Auch die in der Produktion entstehenden Abfälle mit Wertstoffgehalt werden immer systematischer in unsere Kreislaufprozesse einbezogen. So werden in der Giesserei der Volkswagen Group Components in Kassel alle am Standort anfallenden Aluminiumspäne wieder in den Gießprozess zurückgeführt. Pro Tag fallen hier etwa 20 t Aluminiumspäne an, die in der Anlage eingeschmolzen werden. Prognosen zufolge reduziert sich durch diese Alternative zur regulären Aluminiumherstellung der Energiebedarf um etwa 3.250 MWh pro Jahr und der CO₂-Ausstoß um über 1.400 t pro Jahr. Mittelfristig will die Gießerei weitere 40 t Material pro Tag aus anderen europäischen Volkswagen Werken zusätzlich einschmelzen. Langfristig soll die Menge auf bis zu 80 t Späne pro Tag steigen.

Im Volkswagen Werk in Wolfsburg wird der Kunststoff-Abfall, der prozessbedingt bei der Herstellung von Tanks anfällt, künftig aufbereitet und wiederum zur Fertigung von Tanks genutzt. Im Ergebnis können so jährlich circa 1.600 t Material in Kunststoff-Tanks verbaut werden, die sonst der Entsorgung zugeführt würden. Damit kann das Werk pro Jahr 2.500 t CO₂ und 2 Mio. € Materialkosten einsparen.

Rezyklat-Einsatz im Fahrzeuginnenraum

Für uns ist ein möglichst hoher Anteil wiederverwertbarer Materialien sehr wichtig. In einem Leuchtturmprojekt für ein Sondermodell der ID.-Familie werden beispielsweise Dachhimmel, Stoffe, Teppiche, Sitze, Türverkleidungen und Dekorflächen aus nachhaltigem Material gestaltet, das zu bis zu 100% aus Recyclingstoffen besteht – etwa aus PET-Flaschen. So steckt in einem ID.4 Material, das einer Menge von 140 PET-Flaschen zu je 1,5l oder 380 Flaschen zu je 0,5l entspricht.

EINSATZ NACHWACHSENDER ROHSTOFFE

Für die Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs bauen wir schon in der Herstellungsphase unserer Automobile auf Rohstoffe aus erneuerbaren Ressourcen. Wo dies möglich ist, verwenden die Marken unseres Konzerns nachwachsende Rohstoffe wie beispielsweise die Naturfasern Flachs, Baumwolle, Holz und Zellulose. Solche Materialien können zum Einsatz kommen, wenn sie alle technischen Anforderungen erfüllen und in der Lebenszyklusbetrachtung besser abschneiden als konventionelle Werkstoffe. Zusätzlich gelten für die Lieferanten unsere Nachhaltigkeitsstandards. Die folgenden Beispiele illustrieren unseren Handlungsansatz.

> Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft

ŠKODA hat gemeinsam mit der Technischen Universität Liberec ein nachhaltiges, ökologisches Material aus zerkleinerten Zuckerrüben entwickelt, das in eingefärbter Form im Interieur der Fahrzeuge eingesetzt wird, um bestimmte Designakzente zu setzen. Darüber hinaus arbeitet ŠKODA an einem weiteren Material auf Basis der

Schilfpflanze Miscanthus, das ebenfalls im Innenraum der Modelle zum Einsatz kommen soll. Zudem prüft das Unternehmen die Verwendung weiterer ökologisch gewonnener Materialien, wie etwa auf Basis von Kokosfasern oder Reishülsen.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER UMGANG MIT WASSER

Der größere Teil des Wasserverbrauchs entfällt auf die Lieferkette und dort vor allem auf die Gewinnung von Rohstoffen beziehungsweise auf deren Verarbeitung. Da wir diese Aspekte – trotz unserer Anforderungen an Lieferanten zur Nachhaltigkeit – nicht direkt beeinflussen können, konzentrieren wir uns auf unsere Produktionsstätten. 49,3% (rund 15,8 Mio. m³) unseres gesamten Frischwasserbedarfs sind Standorten zuzuordnen, die in Risikozonen, also Gebieten mit Wassermangel, liegen, wie zum Beispiel Mexiko. Durch die Kreislaufführung beziehungsweise Rückführung von Kühl- und Prozesswasser kann der Frischwasserbedarf sowie die Abwassermenge deutlich gesenkt werden. Beispielhaft steht dafür der Audi-Standort San José Chiapa (Mexiko), der aufgrund von Kreislaufführung als abwasserfreier Standort anzusehen ist. Im Rahmen unseres „goTZero“-Konzepts konzentriert sich unser nachhaltiges Wassermanagement auf die folgenden Tätigkeitsfelder:

- Reduzierung des Frischwasserverbrauchs und Effizienz in der Wassernutzung, besonders in Wasserstressgebieten
- Minimierung der Schadstoffeinträge sowie keine Verschlechterung des ökologischen und chemischen Zustands im Vorfluter (Gewässer, in die geklärte Abwässer eingeleitet werden)
- verstärkter Boden- und Grundwasserschutz beim Einsatz von wassergefährdenden Stoffen

Mit zentralen Vorgaben steuern wir wassersparende Prozesse an unseren Konzernstandorten während des Fertigungsablaufs. Zusätzlich unterstützt Volkswagen das CDP Water Disclosure Project (WDP) durch Transparenz seines Wassermanagements. Im Jahr 2021 erhielten wir im WDP-Ranking für unser nachhaltiges Wassermanagement die Bestnote A und sind somit wieder im Leadership-Index vertreten. Der absolute Bedarf an Frischwasser in unserem Konzern ist aufgrund wachsender Produktionszahlen und der Integration neuer Standorte in den letzten Jahren gestiegen. Der Frischwasserverbrauch pro Fahrzeug ist von 2010 bis 2021 um 11,6% pro Fahrzeug gesunken – dank einer Vielzahl von Recyclingmaßnahmen und der Einführung von wasserarmen Fertigungsverfahren. Die Menge des angefallenen Abwassers zeigt einen ähnlichen Verlauf wie die Menge des verbrauchten Frischwassers. Mengendifferenzen zwischen Frisch- und Abwasser ergeben sich durch Verdunstung in Kühltürmen und im Fertigungsprozess.

NACHHALTIGES ABFALLMANAGEMENT

Unsere Abfallstrategie zielt darauf ab, unsere Abfallmenge zu senken und nicht vermeidbare Abfälle hochwertig zu verwerten, das heißt Kreisläufe zu schließen. Im Mittelpunkt stehen:

- die Vermeidung der Abfallentstehung durch Optimierung der Fertigungs- und Nebenprozesse beziehungsweise Erhöhung von Materialnutzungsgraden (Materialeffizienz)
- die Reduzierung der Abfallmenge durch Abfallbehandlung an den Standorten
- die Priorisierung der Verwertung von Abfällen und Reduzierung der Abfälle zur Beseitigung

Zur Optimierung unserer Abfallwirtschaft nutzen wir zunehmend digitale Abfall-Management-Systeme, so etwa an allen deutschen und einigen internationalen Produktionsstandorten der Marken Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Porsche, Audi und MAN. Sie erleichtern die Steuerung abfallwirtschaftlicher Prozesse und die staatliche Kontrolle der Entsorgung insbesondere gefährlicher Abfälle.

Zur Überprüfung der Abfallwirtschafts- und Recyclingprozesse führen wir regelmäßig standort-, marken- und OEM-übergreifende Entsorgeraudits in Deutschland und Europa durch. Des Weiteren finden Qualifizierungen und ein regelmäßiger Austausch unter den Auditoren statt, um ein gemeinsames Verständnis des Qualitätsanspruchs an Entsorgungsdienstleistungen zu erreichen, Audits qualitätssicher durchzuführen und die Ergebnisse somit auch für andere OEMs und Zulieferer nutzbar zu machen.

Abfälle aus der Fertigung, der Logistik sowie aus Werkstätten und der technischen Entwicklung verwerten wir hochwertig. Für die Verwertung von erlösbringenden Abfallwertstoffen wie etwa Papier, Kunststoffen, Holz, Elektronikbauteilen oder Metall hat unsere Beschaffung ein konzernweites System etabliert. Unter dem Dach der Initiative „Zero Impact Factory“ verstärken wir mit dem Projekt „Zero Plastic Waste“ unsere Anstrengungen, Kunststoffabfälle zu vermeiden. Dazu zählen nicht nur das oben genannte Projekt zur Wiederverwertung von Kunststoffabfällen in der Dieseltankfertigung, sondern auch die künftige Auszeichnung von Initiativen zur Verringerung von Plastikabfall im Rahmen des „Zero Impact Factory Award“ des Volkswagen Konzerns. Zusammen mit den Konzernmarken und verschiedenen Fachbereichen aus dem Umweltschutz, der Logistik sowie den Gewerkschaften der Produktion wurde darüber hinaus ein „runder Tisch“ ins Leben gerufen. In dieser interdisziplinären Arbeitsgruppe werden gezielt Strategien entwickelt, um den Einsatz von Plastikverpackungen zu minimieren. Hierfür wurden konzernweit gültige Vorschriften entwickelt, die eine Recyclingfähigkeit von verbleibenden Plastikverpackungen vorsieht. Dabei prüfen wir innovative Möglichkeiten zur Plastikvermeidung und orientieren uns, wo möglich, an den Best Practices der Konzernstandorte.

WIEDERAUFBEREITUNG VON FAHRZEUGTEILEN UND WERKZEUGEN

Insgesamt zielt die Orientierung an hoher Qualität mit einer geringen Reparaturbedürftigkeit auf eine hohe Langlebigkeit unserer Fahrzeuge in der Nutzungsphase ab und ist damit ein wichtiger Beitrag zur Ressourceneffizienz.

Die Marken im Volkswagen Konzern nehmen zudem viele gebrauchte Teile aus den Werkstätten, wie zum Beispiel Motoren, Getriebe oder Elektronik, wieder zurück, weil sie wertvolle Rohstoffe enthalten. Diese Autoteile werden industriell aufgearbeitet, geprüft und können dann in einem anderen Auto erneut eingesetzt werden. Unsere Kunden können bei einer Reparatur entscheiden, ob die Werkstatt ein Original-Teil einbauen soll – oder ob lieber ein Original-Austausch-Teil verwendet werden soll. Diese sind qualitativ vergleichbar zum Original-Teil, jedoch deutlich günstiger als fabrikneue Teile. Zudem spart ihr Einsatz große

Mengen an Rohstoffen, Energie und CO₂. Nicht nur Fahrzeugteile werden bei Volkswagen wieder aufbereitet, um Ressourcen zu schonen und Kosten zu sparen, sondern auch die Produktionsinstrumente. Dafür steht etwa das Kompetenzzentrum Werkzeug am Standort Salzgitter. Hier wurden seit 2009 im Durchschnitt 160.000 Werkzeuge pro Jahr so bearbeitet, dass sie für ihren erneuten Einsatz geeignet sind. Dazu zählen etwa Drehräumwerkzeuge, Bohrer oder auch Schneidmesser für die Anoden- und Kathodenfertigung von Batterien.

KENNZAHLEN KREISLAUFWIRTSCHAFT

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Vermiedenes CO ₂ durch das Aluminium-Closed-Loop-Projekt seit 2017	in t CO ₂	720.000	525.000	
Anteil Frischwasserbedarf an Standorten in Risikogebieten	in Mio. m ³ /a	15,8	16,7	

MENSCHEN IN DER TRANSFORMATION

The background features a complex, multi-layered geometric structure composed of white lines. This structure is set against a dark red background that is itself covered in a subtle, low-contrast pattern of white lines forming a mesh of irregular polygons. The main structure in the foreground consists of several interconnected, angular shapes that create a sense of depth and complexity, resembling a stylized architectural or technical drawing.

65

SOZIALE VERANTWORTUNG FÜR EINE NEUE EPOCHE NACHHALTIGER MOBILITÄT

Die Automobilindustrie befindet sich mitten in einer weitreichenden technologischen Transformation, um den steigenden gesellschaftlichen Erwartungen, internationalen Abkommen und politischen Regulierungen gerecht zu werden, die eine zielgerichtete Dekarbonisierung von Produkten und Geschäftsprozessen verlangen. Der Umstieg von Verbrennern auf Elektroantriebe, die digitale Vernetzung des Autos mit seiner Umwelt oder das autonome Fahren führen dabei nicht nur zu entsprechenden Umsatzsteigerungen und höheren Wertschöpfungsanteilen bei Software und Elektromobilität. Die Digitalisierung und Elektrifizierung als Treiber der zukünftigen technologischen Entwicklung steigern zugleich die Wissensintensität in der Branche mit dem Fokus auf Coding, Programmierung und Ingenieursfähigkeiten. Dieser Übergang wird sich innerhalb von einem Jahrzehnt vollziehen. Die gesamte automobile Welt befindet sich somit in einem Transformationskorridor, an dessen Ende sich auch die Rolle der Automobilproduzenten als Arbeitgeber sowie die in der Branche benötigten Qualifikationen grundlegend anders darstellen werden als zu Beginn dieses Prozesses.

Auch die vom Volkswagen Konzern vorgenommenen Änderungen in der Produktstrategie wirken sich auf benötigte Qualifikationen und die Zusammensetzung der Belegschaft aus. Dies wird insbesondere an der im Berichtsjahr fortgesetzten Umrüstung weiterer Werke sichtbar, die 2020 ihren Ausgangspunkt hatte, so etwa in Emden, Salzgitter und Hannover sowie in Chattanooga, USA. Mittlerweile werden bereits an 12 Standorten des Volkswagen Konzerns Elektroautos gebaut. Im Gegensatz zu Verbrennern ist die Produktion von E-Fahrzeugen in der Fertigung weniger komplex, während durch neue digitale Funktionalitäten im Fahrzeug neue Beschäftigungsfelder für hochqualifizierte Mitarbeiter entstehen. Insgesamt spiegelt die aktuelle Belegschaftsstruktur bei Volkswagen die erwarteten Veränderungen noch nicht wider; so sind rund die Hälfte der Mitarbeiter weiter in ausführenden Tätigkeiten in der Produktion tätig.

Es ist zudem damit zu rechnen, dass der Übergang zu NEW AUTO und die Transformation zu einem softwaregetriebenen Unternehmen zu einer Ungleichzeitigkeit in der Personalentwicklung führen kann, auf die es sich vorzubereiten gilt. So kann es zu einem Überschuss an Arbeitskräften in traditionellen Bereichen kommen, während eine Knappheit auf Talentmärkten für Tech-Professionen wahrscheinlich ist, auf denen Unternehmen wie Volkswagen in Wettbewerb zu IT-Konzernen treten müssen.

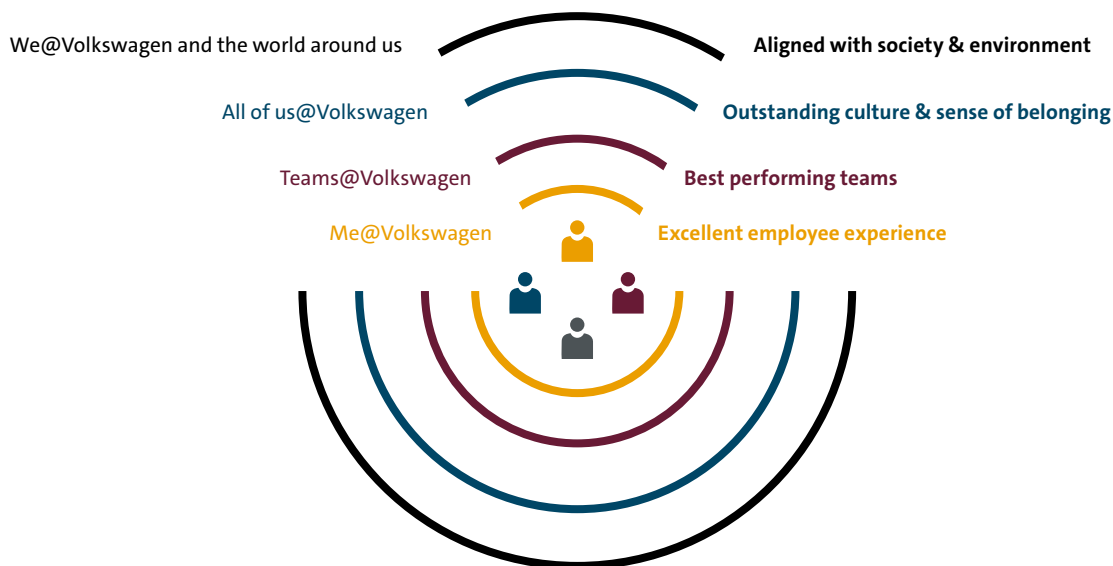
Der Belegschaft des Volkswagen Konzerns steht somit ein zehnjähriger Prozess des parallelen Auf-, Ab- und Umbaus bevor. Diese Transformation wird nur dann erfolgreich sein, wenn wir unsere Mitarbeiter mit auf den Weg nehmen, sie qualifizieren, bestmöglich auf die anstehenden Veränderungen vorbereiten und ihnen eine klare Perspektive aufzeigen sowie Teilhabe anbieten. Zugleich müssen wir in diesem Modernisierungsprozess die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter erhalten sowie ein effizientes Management der Arbeitskosten als Voraussetzung der Wettbewerbsfähigkeit anstreben.

Unser Ziel bei Volkswagen ist somit eine erfolgreiche und sozial verantwortliche Transformation der Mitarbeiter in die neue Epoche nachhaltiger Mobilität. Wir wollen auch künftig möglichst hochqualifizierte Mitarbeiter in attraktiven, zukunftssträchtigen Berufsfeldern beschäftigen, wettbewerbsfähige Gehälter bezahlen und sichere Arbeitsplätze bieten.

Transformation im Personalbereich als Fokusthema der neuen Konzernstrategie

Die Verantwortung für „Menschen in der Transformation“ steht damit im Zentrum unserer aktuellen und zukünftigen Aktivitäten im Personalbereich. Diese Verantwortung reicht dabei über den Personalbereich hinaus: Für den gesamten Volkswagen Konzern ist die Transformation der Belegschaft im Rahmen seiner Konzernstrategie NEW AUTO als eines der zentralen Fokusthemen definiert sowie in Verbindung damit als eigene Konzerninitiative auf den Weg gebracht worden. Eine Schlüsselrolle spielt dabei die vom Konzernvorstand gleichfalls im Berichtsjahr verabschiedete **Group People Strategy** unter dem Titel „Transform to Tech“. Auch mit der neuen Strategie führt der Volkswagen Konzern zentrale und erfolgreiche Ansätze seiner Personalpolitik fort. Hierzu gehören die ausgeprägte Stakeholder-Orientierung in der Unternehmens-Governance, umfassende Partizipationsrechte für die Mitarbeiter, exzellente Qualifizierungsmöglichkeiten und das Leitbild langfristiger Betriebszugehörigkeit durch systematische Mitarbeiterbindung. Hinzu kommt der Anspruch, die Vergütung fair und transparent zu gestalten. Für außertarifliche Mitarbeiter bieten wir konzernweit individuelle Vergütungsbausteine an, die wir stetig an neue Arbeitsrealitäten und Geschäftsmodelle anpassen.

Gleichzeitig setzt die neue Group People Strategy innovative Akzente: Das Mitarbeitererleben („Employee Experience“) wird systematisch verbessert, die Teams werden als wichtigste Einheiten der Unternehmensorganisation gestärkt und moderne Arbeitsformen wie agiles Arbeiten sollen ausgebaut werden. So können wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern und die Leistungsfähigkeit unserer Organisation erhöhen.



Deswegen betrachtet die Volkswagen Group People Strategy die Beschäftigten und ihre Bedürfnisse im gesamten Arbeitserlebnis: „Ich“ (Me@Volkswagen), „Mein Team“ (Teams@Volkswagen), „Wir alle bei Volkswagen“ (All of us@Volkswagen) und „Volkswagen in der Gesellschaft“ (We@Volkswagen and the world around us) sind die Perspektiven, aus denen wir die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter ganzheitlich adressieren. Diese vier Dimensionen zusammen machen das Arbeitserlebnis, die Arbeitszufriedenheit und am Ende den Erfolg der Arbeit sowie die Einbettung des Unternehmens in die Gesellschaft aus.

Die erste Dimension, **„Me@Volkswagen“**, folgt dem Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter optimale Bedingungen für die Erfüllung seiner Aufgaben vorfinden soll. Das beginnt mit exzellenten Arbeitsmitteln und Tools, führt über die Vermeidung von Bürokratie und überkomplexen Prozessschritten bis zu modern gestalteten Arbeitsräumen, 360-Grad-Feedbackmöglichkeiten, einem individuellen Gesundheitscoaching und persönlich zugeschnittenen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Dimension **„Teams@Volkswagen“** hat eine zentrale Bedeutung für den Unternehmenserfolg: Hochleistungs-Teams sind im Volkswagen Konzern Gruppen, die sich vertrauen, ein gemeinsames Ziel haben und sich aufeinander verlassen können, die aber auch kritisch diskutieren und ihre Meinung sagen.

„All of us@Volkswagen“ beschreibt die Dimension der Unternehmenskultur. Im Volkswagen Konzern gibt es eine starke Kultur, einzigartige Produkte, faire Arbeitsbedingungen, sichere Arbeit, gute Partizipationsmöglichkeiten und attraktive Entwicklungswege.

Die vierte Dimension **„We@Volkswagen and the world around us“**: Ohne eine langfristige gesellschaftliche Legitimität an unseren Standorten und in unseren Märkten werden wir unser Geschäftsmodell in Zeiten des beschleunigten Wertewandels nicht fortführen können – das gilt wirtschaftlich, ökologisch und sozial. Die Beschäftigten sind Repräsentanten des Volkswagen Konzerns und vermitteln unsere Werte in die Gesellschaft.

Als zentrale Projekte und Ausbauschritte der Transformation verfolgen wir die strategische Personalplanung über den gesamten Konzern hinweg, die fachliche Fundierung der Transformation durch externe wissenschaftliche Begleitung und Analyse, die Definition eines Zielbildes „Beschäftigung 2030“ sowie die Implementierung neuer Lernplattformen zur Qualifizierung unter Nutzung erhöhter Weiterbildungsbudgets.

Obwohl unsere neue Konzern People Strategy „Transform to Tech“ bereits im Herbst 2021 in Kraft getreten ist, folgt die Berichterstattung über die wesentlichen Kennzahlen für das Jahr 2021 der Vorgängerstrategie „Empower to Transform“. Im Rahmen der Strategie erheben und analysieren wir folgende Kennzahlen:

- **Interne Arbeitgeberattraktivität:** Die Kennzahl ergibt sich aus der Frage, ob die jeweilige Gesellschaft für die Befragten ein attraktiver Arbeitgeber ist, und wird im Rahmen des Stimmungsbarometers erhoben, das in der Mehrzahl unserer Konzerngesellschaften durchgeführt wird. Der Zielwert für das Jahr 2025 beträgt 89,1 von 100 möglichen Indexpunkten. Im Berichtsjahr wurden 86,8 Indexpunkte erreicht, das heißt, das Ziel von 88,4 Indexpunkten wurde verfehlt. Im Vorjahr wurden 88,2 Punkte erreicht. Für die Volkswagen AG betrug der Wert für das Jahr 2021 87,7 Indexpunkte (2020: 86,9 Punkte).
- **Externe Arbeitgeberattraktivität:** Die Fähigkeit, Top-Talente für sich zu gewinnen, ist gerade in der Transformation des Unternehmens zu einem weltweit führenden Anbieter nachhaltiger Mobilitätslösungen und dem damit verbundenen Aufbau neuer Geschäftsfelder von entscheidender Bedeutung. Mit dieser strategischen Kennzahl überprüfen wir jährlich die Positionierung der großen Pkw produzierenden Marken auf den Arbeitsmärkten für Absolventen im jeweiligen Heimatland der Marke. Grundlage hierfür sind die Platzierungen bei den Umfragen durch das Institut Universum, in denen wir für die einbezogenen Konzernmarken individuell festgelegte ambitionierte Werte erzielen wollen. Im Geschäftsjahr 2021 konnten die Marken Porsche und ŠKODA ihre gesetzten Ziele vollständig erreichen und

teilweise übertreffen. Während SEAT die Ziele teilweise realisieren konnte, haben die Marken Volkswagen Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge und Audi ihre Ziele nicht erreicht.

- **Diversity-Index:** Angesichts der kulturellen Vielfalt in unseren globalen Märkten und der zunehmenden wirtschaftlichen Dynamik setzt der Erfolg im Wettbewerb eine immer größere Bandbreite an Erfahrungen, Weltansichten, Problemlösungen und Produktideen voraus. Hier bietet die Diversität unserer Belegschaft Innovationspotenziale, die wir in Zukunft noch besser nutzen wollen. Im Zuge des konzernweiten Aufbaus eines Diversity-Managements wird in dieser strategischen Kennzahl als Anteil der aktiven Belegschaft¹ weltweit die Entwicklung des Anteils von Frauen im Management sowie die Internationalisierung im Top-Management berichtet. Sie untermauert insbesondere den Anspruch der Personalstrategie, mit ihren Maßnahmen zu einer vorbildlichen Führungs- und Unternehmenskultur beizutragen. Der Frauenanteil im Management, bestehend aus den Mitarbeiterkreisen Managementkreis, Oberer Managementkreis und Top-Managementkreis (inklusive Konzernvorstände), lag im Jahr 2021 mit 16,3% um 1,2 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau. Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil im Management auf 20,2% steigern. Den Internationalisierungsgrad im Top-Management, dem obersten unserer drei Managementkreise, möchten wir bis 2025 auf 25,0% erhöhen; im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug er 20,3% (2020: 18,7%).

Steuerung der Personalprozesse über „OneHR“

Die effektive Umsetzung unserer Personalstrategie streben wir durch einen standardisierten Aufbau der Personalbereiche an den Standorten der Volkswagen AG an. Im Jahr 2020 haben wir dafür in der Personalarbeit das einheitliche Betriebsmodell „OneHR“ etabliert. Die Struktur der „OneHR“-Organisation stützt sich auf die Konzern-Steuerungseinheiten Personalgrundsätze und Steuerung, HR-Strategie und Innovation, Diversity und Frauenförderung sowie auf ein einheitliches Modell für die Mitarbeiterbetreuung in den Werken. Hinzu kommen mit Experten besetzte Beratungszentren und HR Business Partner, die den Führungskräften und Mitarbeitern der Geschäftsbereiche in allen personellen Belangen Unterstützung bieten. Nachdem dieses Betriebsmodell zuerst in der Volkswagen AG etabliert und kontinuierlich optimiert wurde, ist die Implementierung während des Berichtsjahres auch in den Marken Audi, Porsche, MAN, SEAT sowie Volkswagen Financial Services vorangetrieben worden. Somit unterstützt uns „OneHR“ dabei, die Ziele unserer Group People Strategy zu verfolgen und zu erreichen.

Wissenschaftliche Begleitung des Transformationsprozesses

Als wichtiger Erfolgsfaktor der Transformation sehen wir ihre kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung. Für die fachliche Fundierung und Operationalisierung unserer neuen People Strategy konnten wir insbesondere auf die Ergebnisse des durch den Volkswagen Nachhaltigkeitsbeirat initiierten, umfangreichen Forschungsprojekts „EMDI@VW – Auswirkungen von Elektromobilität und Digitalisierung auf die Qualität und Quantität der


Beschäftigung bei Volkswagen“ zurückgreifen, das wir 2019 und 2020 gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Deutschland durchgeführt haben.

Mit Abschluss der Studie haben wir ein klares Bild davon erhalten, in welchen Bereichen wir in den kommenden Jahren Beschäftigung abbauen beziehungsweise aufbauen müssen und mit welchen qualifikatorischen Veränderungen insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung zu rechnen ist. Im Berichtsjahr haben wir dazu eine Folgestudie aufgesetzt. In Zusammenarbeit mit dem federführenden Lehrstuhl der Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/Nürnberg soll an den Erkenntnissen der Fraunhofer-Studie angesetzt und in die Tiefe gegangen werden, um Potenziale und Ressourcen von Mensch, Organisation und Lernen zur Gestaltung der digitalen und ökologischen Transformation zu identifizieren. Wie die Vorgängerstudie wird auch diese Untersuchung vom Nachhaltigkeitsbeirat des Volkswagen Konzerns finanziert. Die Ergebnisse sollen 2022 veröffentlicht werden.

Nachhaltigkeitsprinzipien als Fundament der Personalarbeit

Volkswagen ist ein sozial verantwortlicher Arbeitgeber, der als Mitglied des UN Global Compact in seinem personalpolitischen Handeln internationalen Rahmenwerken und Standards der Nachhaltigkeit folgt, wie beispielsweise den Sustainable Development Goals, der Global Reporting Initiative (GRI) und anerkannten ESG-Normen. Unser Handeln wird in der täglichen Praxis konkret von fünf Prinzipien geleitet:

- Transparenz, Verantwortlichkeit und Partizipation
- Fairer und attraktiver Arbeitgeber
- Erhöhung von Vielfalt und Inklusion
- Transformationsorientierte Aus- und Weiterbildung
- Ausbau von Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy > Sozialcharta


TRANSPARENZ, VERANTWORTLICHKEIT UND PARTIZIPATION

Wir als Volkswagen Konzern sind Arbeitgeber von über 672.000 Menschen, davon über 117.000 in der Volkswagen AG. Auf Konzernebene beträgt der Frauenanteil 17,9%; in der Volkswagen AG beträgt der Frauenanteil 17,9%. Wir arbeiten in 35 Ländern Europas und in 37 Ländern Amerikas, Asiens, Australiens und Afrikas und betreiben weltweit 120 Produktionsstandorte. Überall dort übernehmen wir Verantwortung für die Mitarbeiter und ihre Familien, aber auch für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung rund um unsere Standorte.

In unserer Sozialcharta verpflichten wir uns zu dem rechtlich gültigen und zu garantierenden nationalen Lohnminimum für alle

¹ Aktive Belegschaft: Gesamtbelegschaft ohne Auszubildende und ohne Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit. Erhebung ab 2021 ohne Beschäftigte in Entnahmephase Zeitwertpapier (Zeitwertpapier: Zeitguthaben aus Entgeltumwandlung).

Beschäftigten, zur Wahrung des Rechts auf Privatsphäre, persönliche Sicherheit und Meinungsfreiheit, zu den Rechten indigener Völker und zur Verhinderung grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung, unseren Mitarbeitern gute Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, ihre Partizipation und Teilhabe am und im Arbeitsprozess zu fördern sowie ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit zu bieten.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy > Sozialcharta

In unserem Handeln orientieren wir uns gerade in der Phase der Transformation an klaren Werten. Die Volkswagen Konzerngrundsätze bilden das gemeinsame Wertefundament für alle Marken und Gesellschaften des Konzerns. Sieben einfache „Wir“-Sätze formulieren, wofür das Unternehmen steht: „Wir tragen Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft“, „Wir sind aufrichtig und sprechen an, was nicht in Ordnung ist“, „Wir wagen Neues“, „Wir leben Vielfalt“, „Wir sind stolz auf die Ergebnisse unserer Arbeit“, „Wir statt ich“, „Wir halten Wort“.

Stimmungsbarometer misst Mitarbeiterzufriedenheit

Wir legen großen Wert darauf, dass sich unsere Beschäftigten in Prozesse aktiv einbringen und ihre Meinungen, ihre Einschätzungen und ihre Kritik Gehör finden – dies ist auch ein wesentliches Element der People Strategy in der Zieldimension „Me@Volkswagen“. Im Rahmen des „Stimmungsbarometers“, einer Mitarbeiterbefragung, an der 2021 165 Gesellschaften des Konzerns teilnahmen, erheben wir mit einer gezielten Frage den Status unserer internen Arbeitgeberattraktivität. Daneben interessiert uns auch die Einschätzung der Mitarbeiter zu den Fragen, wo das Unternehmen beim Thema Integrität steht und wie sie die Zusammenarbeit im Konzern beurteilen. Die Resultate des Stimmungsbarometers dienen der Identifizierung von Verbesserungspotenzialen und der Information der Führungskräfte über Handlungsbedarfe in ihren Organisationseinheiten. In festgelegten Folgeprozessen ergreifen die Führungskräfte im Dialog mit ihren Mitarbeitern geeignete Maßnahmen und werden dabei vom Konzernteam Stimmungsbarometer unterstützt, das dafür verschiedene Tools – wie zum Beispiel einen Methodenkoffer – bereitstellt.

Bei der regelmäßigen Maßnahmendurchsprache der Führungskräfte erfolgt eine Besprechung der abgeleiteten Maßnahmen und ihrer Umsetzungsstände mithilfe eines Top-Down-Ansatzes, beginnend beim jeweiligen Geschäftsbereichsleiter/-vorstand bis hin zur untersten Führungsebene. Ziel ist es, die Umsetzung der von den Organisationseinheiten abgeleiteten Maßnahmen nachhaltig sicherzustellen.

Die Befragung des Stimmungsbarometers 2021 erfasste 165 Gesellschaften in 40 Ländern. Von den 596.905 Mitarbeitern in den erfassten Gesellschaften beteiligten sich 466.021. Das entspricht einer Quote von 78%. Der Stimmungsindex, der sich aus 22 Fragen errechnet, ist die Hauptkenngröße des Stimmungsbarometers. Er wird aus der Summe aller diesbezüglich abgegebenen Antworten der Befragung gewonnen und lag 2021 im Volkswagen Konzern bei

82,3 von 100 möglichen Indexpunkten (2020: 82,2 Indexpunkte), in der Volkswagen AG bei 76,2 Indexpunkten (2020: 74,3 Indexpunkte).

Der Stimmungsindex lag 2021 bei
82,3 von 100
möglichen Indexpunkten und damit
leicht über dem Niveau des Vorjahres.

Übergang zu hybriden Arbeitsformaten

Von unseren Mitarbeitern haben wir in den Dialog- und Feedbackprozessen auch erfahren, welche besonderen Bedürfnisse sie angesichts der sich entwickelnden neuen Arbeitswelt haben. So wirkte – wie in anderen Unternehmen auch – die Corona-Krise bei Volkswagen vor allem als Katalysator für den Durchbruch der Digitalisierung in der Wissensarbeit: virtuelle Kommunikation und Kollaboration sowie neue Formate der Wissensvermittlung und Qualifizierung, zum Beispiel durch Podcasts oder Online-Tutorials, wurden kurzfristig auf- und ausgebaut.

Das hybride Arbeiten als Kombination aus mobilen Tätigkeiten und Präsenz im Büro wird für den Volkswagen Konzern immer mehr zum Standard und erfordert ein Umdenken bei der Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Zusammenarbeit. Dafür hat das Unternehmen im Berichtsjahr mehrere Initiativen ergriffen: So wurde mit dem Projekt „Office 2025“ der Volkswagen AG ein holistisches Konzept entlang der Dimensionen Mensch, Raum und Technik entworfen, das die Themen modulare Arbeitsumgebungen, Desksharing und die technische Infrastruktur einschließlich Hard- und Software in den Blick nimmt.

Im Juli 2021 hat in der Volkswagen AG eine „Digitale Woche“ zur hybriden Arbeitswelt mit zahlreichen interaktiven Veranstaltungen, rund 40 Vortragenden und über 20.000 Teilnehmern stattgefunden. Topthemen waren die Ausgestaltung und Anwendung der Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit, die Erhaltung der mentalen Gesundheit, die Stärkung der Führungs- und Vertrauenskultur sowie die Gestaltung von Büroumgebungen einschließlich der technischen Ausstattung. Zudem wurde vom Unternehmen ein Leitfaden für die digitale und hybride Zusammenarbeit erarbeitet, der Mitarbeitern, Führungskräften und Teams als Orientierungshilfe für eine gelingende Kommunikation und Organisation dienen soll. Diese gemeinsame Erfolgsorientierung in der Zusammenarbeit erfährt künftig mit der Umsetzung der Group People Strategy unter der Zieldimension „Teams@Volkswagen“ eine konzernweite Anwendung.

Ideen der Mitarbeiter gefragt

Die Beschäftigten übernehmen mit ihrer Kreativität, ihrem Wissen und ihrer Initiative Verantwortung für die Verbesserung der Prozesse und Produkte und tragen so dazu bei, die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Im Rahmen des Ideenmanagements wurden 2021 12.631 Ideen eingereicht und Einsparungen von 37,6 Mio. € an den Standorten der Volkswagen AG erzielt.

Zudem unterstützt der eigene Innovationsfonds der Volkswagen AG die Entwicklung zukunftsfähiger Geschäftsideen. Das damit verbundene „Intrapreneurship“-Programm bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, eigene Geschäftsideen bei Volkswagen umzusetzen und das bisherige Dienstleistungs- und Produktportfolio zu erweitern. Es gliedert sich in eine Inkubatorphase für die Entwicklung eines Businessplans und eine Acceleratorphase für den Aufbau von Prototypen und Kundentests. Gemäß einer Vereinbarung zwischen der IG Metall und der Volkswagen AG stellt das Unternehmen dem Fonds 20 Mio. € jährlich für Projekte neuer Geschäftsfelder zur Verfügung.

Beteiligungsrechte der Mitarbeiter

Bei der Ausgestaltung kooperativer, von sozialem Frieden geprägter Arbeitsbeziehungen leiten uns die universal gültigen Menschenrechte und die Normen der International Labour Organization (ILO). Volkswagen bekennt sich grundsätzlich zur weltweiten Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und erkennt das Grundrecht aller Arbeitnehmer an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Ebenso wird das Recht auf negative Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer respektiert. Die Anerkennung des Rechts aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden, schließt dabei auch die Wertschöpfungskette mit ein und stellt einen wesentlichen Bestandteil der Sozialcharta dar. Der Geltungsbereich der Sozialcharta erstreckt sich auf die Volkswagen AG sowie auf die kontrollierten Gesellschaften des Volkswagen Konzerns. Die Grundsätze der Sozialcharta wurden auch als Teil der Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette sowie in den Volkswagen Code of Conduct für Geschäftspartner integriert. Aufgrund unterschiedlicher politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen ist die Umsetzung der OECD- und ILO-Standards in allen weltweiten Produktionsstätten nicht im gleichen Ausmaß wie in der Europäischen Union möglich. Die Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit erfolgt dabei unter der Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze. Eine besondere Herausforderung ergibt sich daher in Staaten, die nicht das ILO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes unterzeichnet haben.

Um das Spannungsfeld zwischen den unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen und dem Interesse an einer größtmöglichen Verwirklichung des Vereinigungsrechtes zu überbrücken, setzt der Volkswagen Konzern auf eine lange Tradition in der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbeziehungen auch in Ländern, in denen das ILO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes nicht anerkannt wurde. Konkrete Beispiele sind unter anderem Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda., ŠKODA AUTO Volkswagen India Private Limited und Ducati Motor (Thailand) Co., Ltd., wo ein deutlich über den gesetzlichen Rahmen hinausgehender Partizipationsansatz verfolgt wird. Fälle von Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft können im Hinweisgebersystem des Volkswagen Konzerns gemeldet werden. Eine gesonderte statistische

Erfassung dieser Fälle ist bislang nicht erfolgt, da bei der statistischen Erfassung von Diskriminierungsvorfällen nicht zwischen den Ursachen der Diskriminierung unterschieden wird.

Der Volkswagen Konzern ist sich bewusst, dass ESG-bezogene Kontroversen – auch hinsichtlich des Schutzes von Arbeitnehmerrechten – bei Entscheidungen von Investoren immer wichtiger werden. Um den Umgang mit aktuellen und laufenden Kontroversen transparent zu machen, hat das Unternehmen ein eigenes webbasiertes Informationsangebot zur Verfügung gestellt.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance > ESG Controversies

Die Ausprägung unserer Arbeitsbeziehungen wird zudem durch eine Reihe von Chartas und Erklärungen geleitet, die wir mit dem Europäischen und dem Welt-Konzernbetriebsrat vereinbart haben. Diese geben unseren Mitarbeitern Sicherheit im Hinblick auf ihre kollektiven Rechte am Arbeitsplatz und regeln die Grundsätze der Arbeitspolitik des Volkswagen Konzerns. Gemeinsam mit den Mitbestimmungsgremien beziehungsweise den Arbeitnehmervertretern setzen wir diese Vereinbarungen an den jeweiligen Standorten um. Hierzu gehören:

- die Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen bei Volkswagen (Sozialcharta), die sich an den einschlägigen Konventionen der ILO ausrichtet
- die Charta der Arbeitsbeziehungen, die erweiterte Unterrichts-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmervertretungen der im Europäischen und im Welt-Konzernbetriebsrat vertretenen Marken, Gesellschaften und Standorte vorsieht
- die Charta der Zeitarbeit, mit der sich Konzernleitung, Europäischer und Welt-Konzernbetriebsrat auf Grundsätze zur Zeitarbeit verständigt haben, wie etwa Richtgrößen zum Verhältnis zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbesellschaft, gleiche Bezahlung (in Bezug auf eine vergleichbare Tätigkeit), Qualifizierungsmaßnahmen und die Zeitbegrenzung des Einsatzes mit anschließender Prüfung der Übernahme
- die Charta der Berufsausbildung, in der die Berufsausbildung als ein zentraler Bestandteil der Charta der Arbeitsbeziehungen verankert ist.

Hinzu kommt eine Reihe von lokal gültigen Vereinbarungen mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften, die zum Beispiel Standards zur Weiterbildung und zur Gesundheitsprävention beinhalten. Diese grundlegenden Normen und Vereinbarungen legen auf Konzernebene die Basis für die Rechte der Mitarbeiter und der gewählten Arbeitnehmervertreter, die im Europäischen und im Welt-Konzernbetriebsrat vertreten sind. Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen treffen regelmäßig zu Konsultationen zusammen. Alle Mitglieder des Europäischen und des Welt-Konzernbetriebsrats tagen mindestens einmal im

Jahr in einer gemeinsamen Sitzung beider Gremien. Neben der Diskussion zur aktuellen Situation an den Standorten findet dabei auch ein Austausch mit den jeweiligen Personalleitern und der Konzernleitung zu Produkt- und Belegschaftsplanungen sowie Sozial- und Personalstandards statt.

Kooperative Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen in Marken und Gesellschaften

Wir wollen in unserem Unternehmen eine möglichst umfassende Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen ermöglichen. Überall auf der Welt kooperieren wir mit den für uns zuständigen Gewerkschaften. Zahlreiche Gesellschaften verfügen zudem über Aufsichtsgremien, in denen Arbeitnehmer vertreten sind. So ermöglicht Volkswagens Nutzfahrzeugsparte mit der Holding TRATON SE und seinen Tochterunternehmen MAN, Scania, Navistar und Volkswagen Caminhões e Ônibus eine weitgehende Beteiligung der Arbeitnehmervertreter. Dabei kann der TRATON SE-Betriebsrat beispielsweise im Rahmen einer Beteiligungsvereinbarung zwischen Vorstand und Arbeitnehmervertretern umfangreiche Informations- und Konsultationsrechte wahrnehmen. Zudem regelt die Vereinbarung die paritätische Besetzung mit Arbeitnehmervertretern im höchsten Organ der TRATON SE – dem Aufsichtsrat. Bei Scania ist ebenfalls ein europäischer Betriebsrat etabliert, das SEC (Scania European Committee), das mit Beteiligungsrechten ausgestattet ist. Scania hat zudem eine globale Unternehmenspolitik eingeführt, die Mindeststandards wie Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhezeiten, Urlaubs- und Krankheitszeiten für seine Mitarbeiter regelt. Die schwedische Lkw-Marke ist darüber hinaus ein aktiver Partner der Global-Deal-Plattform, einer Multi-Stakeholder-Initiative für den sozialen Dialog und die Partnerschaft zwischen Regierungen, Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Die Charta der Arbeitsbeziehungen räumt den Arbeitnehmervertretungen darüber hinaus weltweit die Möglichkeit ein, Vereinbarungen mit dem lokalen Management über genau definierte Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte abzuschließen. Diese weitgehende Form der Beteiligung hat sich im Lauf der Jahrzehnte als erfolgreich erwiesen.

FAIRER UND ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Wir glauben, dass ein attraktiver Arbeitgeber zuallererst ein fairer Arbeitgeber ist. Deswegen richten wir uns bei allen Themen, die unsere Mitarbeiter betreffen, nach den jeweiligen nationalen Rechtsnormen. Vor dem Hintergrund unserer Tradition der Sozialpartnerschaft und des Interessenausgleichs gehen wir aber darüber hinaus: Wir wollen alle Beschäftigten weltweit an den sozialen Errungenschaften und hohen Arbeits- und Sozialstandards von Volkswagen teilhaben lassen.

Partizipation, Eigeninitiative und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten sind uns bei der Umsetzung unseres Versprechens, ein exzellenter Arbeitgeber zu sein, besonders wichtig. Wir möchten unsere Mitarbeiter als mündige, kompetente und selbstbewusste „Bürger im Unternehmen“ erleben, die aktiv am

Unternehmensgeschehen teilnehmen und sich in Entscheidungsprozesse einbringen. „Me@Volkswagen“ – einer der Zielebenen der neuen People Strategy – liegt genau dieses Prinzip zugrunde.

Sozialverträglichkeit der Transformation im Fokus

In der Transformation spielen Kollektivvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung eine wichtige Rolle. In der Volkswagen AG in Deutschland gilt die Beschäftigungssicherung durch die Roadmap Digitale Transformation bis 2029, womit wir unsere Wertschätzung für die Industriearbeit deutlich unterstreichen. Seit dem Jahr 2019 bis zum Jahr 2023 und darüber hinaus investiert die Volkswagen AG in Deutschland in diesem Rahmen bis zu 4 Mrd. € in große Digitalisierungsprojekte und eine effiziente Verwaltung.

Um sozial verantwortliches Handeln bemühen wir uns auch überall dort, wo wir aus wirtschaftlichen Gründen Personal freisetzen müssen. So forderte die Corona-Pandemie wie viele andere Unternehmen auch Volkswagen do Brasil dazu heraus, die Fixkosten zu senken. Volkswagen do Brasil, Metallarbeitergewerkschaften und Arbeitnehmervertreter aller vier Werke haben sich zusammengeschlossen, um eine Restrukturierungsvereinbarung auszuhandeln. Neben Kostenreduzierungen ging es dabei um die Anwendung von Flexibilitätsmaßnahmen und die Anpassung der Mitarbeiterzahl durch ein Programm freiwilliger Austritte aus dem Arbeitsverhältnis.

Bei MAN wurden als Instrumente für einen ebenfalls notwendigen, sozialverträglichen Personalabbau Altersteilzeitverträge, Aufhebungsverträge, ein Konzernwechsel und die Etablierung einer Transfergesellschaft genutzt. Basis war die Aushandlung eines gemeinsamen Eckpunktepapiers zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung. Die entsprechenden Regelungen und Programme, die im Berichtsjahr implementiert wurden, gelten noch bis 2023.

Mit Zukunftssicherungsprogrammen, die wir im Rahmen der Mitbestimmung vereinbart haben, geben wir die personalpolitischen Antworten auf unterschiedliche Herausforderungen im nationalen oder internationalen Maßstab. So sehen wir uns in Deutschland, aber auch in Teilen Westeuropas neben demografisch bedingten Risiken weiterhin Engpässen bei Fachkräften gegenübergestellt, die wir für unsere Zukunftsthemen benötigen. Um hier Stellen mit berufserfahrenen und kreativen IT-, Digitalisierungs- und Elektrifizierungsexperten noch mehr im Sinne der Kandidaten besetzen zu können, verstärken wir unsere Anstrengungen bei der Digitalisierung der internen Einstellprozesse.

Im Zentrum unserer Aktivitäten stehen die Bewerber, die wir aufgrund der aktuellen Situation verstärkt über digitale Formate ansprechen. Dazu gehört auch unsere Recruiting-Kampagne „Hello Possible 2.0“ der Marke Volkswagen, die wir ausschließlich im digitalen Raum ausgespielt haben und die sich an ausgewählte Experten aus den Themenfeldern intuitive Bedienbarkeit, digitale Transformation und emissionsfreie Mobilität richtet.

Engagement für externe Arbeitgeberattraktivität

Die Transformation erfordert besonderes Engagement bei der Gewinnung von Top-Talenten. Ein Indikator hierfür ist die externe Arbeitgeberattraktivität. Neben der Messung der externen Arbeitgeberattraktivität, die die Platzierungen bei Umfragen des Instituts Universum für die Marken Volkswagen Pkw, Volkswagen Nutzfahrzeuge, Audi, ŠKODA, SEAT und Porsche (S. 77) beinhaltet, erheben wir eine strategische Kennzahl für die Volkswagen Financial Services AG: das externe Arbeitgeberranking. Mit ihr stellen wir uns im grundsätzlich zweijährigen Rhythmus dem externen Benchmarking „Great Place to Work“. Ziel ist es, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten, um bis 2025 als Arbeitgeber nicht nur in Europa, sondern weltweit zu den Top 20 zu gehören. Für 2023 ist die Teilnahme an diesem Ranking im weltweiten Maßstab geplant. Im europäischen Wettbewerb erreichten wir im Berichtsjahr die anvisierte Top-20-Platzierung. Im Jahr 2021 war die Volkswagen Financial Services AG in weiteren nationalen und internationalen Arbeitgeber-Bestenlisten vertreten.

Faire und transparente Vergütung


Ein faires und transparentes Vergütungssystem sowie die Zahlung eines angemessenen Entgelts tragen maßgeblich zur Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten bei. Gemäß unserer Sozialcharta entsprechen die Vergütungen und Nebenleistungen für unsere Mitarbeiter mindestens dem jeweils rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum des jeweiligen Landes. In der Regel liegen unsere Entgelte über den landesüblichen Mindeststandards – auch deswegen, weil wir sie mit Gewerkschaften in freien Tarifverhandlungen aushandeln. Grundsätzlich werden unsere Beschäftigten auf der Grundlage ihrer Qualifikation, Erfahrung und Fähigkeiten ausgewählt, eingestellt und gefördert. Das individuelle Entgelt richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit.

Das Vergütungssystem spiegelt neben der Unternehmenskultur auch die Arbeitsorganisation wider und stellt einen maßgeblichen Wettbewerbsfaktor für das Unternehmen dar. Der schrittweise Übergang von alter zu neuer Produktwelt kommt auch in Vergütungsfragen zum Tragen. So müssen veränderte Tätigkeiten, Rollen und Kompetenzen auch hinsichtlich ihrer Wertigkeit neu eingeordnet werden.

In unseren Konzerngesellschaften profitieren die Mitarbeiter von weiteren betrieblichen Leistungen. Dazu können je nach Standort Transport- und Verpflegungszuschüsse, Mitarbeiterkonditionen bei Kooperationspartnern sowie Vergünstigungen für ausgewählte Freizeitaktivitäten zählen. Zusätzliche Leistungen in der Gesundheitsversorgung oder Rentenzusatzversicherungen können das Angebot standortspezifisch ergänzen. Mit einer betrieblichen Altersversorgung leisten die Volkswagen AG sowie viele ihrer Marken und Tochtergesellschaften einen wichtigen Beitrag zur Einkommenssicherung im Alter. Eine Beteiligung der Belegschaft am Erfolg des Unternehmens in Form eines Mitarbeiteraktienprogramms – wie etwa ein Aktienoptionsplan – wird derzeit nicht angeboten.

VIELFALT UND INKLUSION

Informationen zu Strategien, Maßnahmen und Programmen, unter anderem auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sind im Kapitel zum Fokusthema Vielfalt zusammengefasst.

 > Vielfalt

TRANSFORMATIONSORIENTIERTE AUS- UND WEITERBILDUNG

Als Arbeitgeber streben wir an, dass unsere Mitarbeiter ihr gesamtes Berufsleben wertschöpfend auf Arbeitsplätzen in unserem Unternehmen tätig sein können. Dafür ist es neben dem Erhalt der Gesundheit notwendig, Fähigkeiten und Fertigkeiten den sich schnell wandelnden Rahmenbedingungen anzupassen. Deshalb stellt die Qualifizierung unserer Beschäftigten und die Anpassung an neue Tätigkeiten und Berufsprofile ein zentrales Handlungsfeld der Transformation der Belegschaft dar. Denn Basis für höchste technologische Exzellenz ist nach wie vor die umfassende Fachkompetenz unserer Mitarbeiter. Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte, der Übergang zu vernetztem und autonomem Fahren und die digitale Transformation unseres Unternehmens stellen schon heute stark veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter. Diesen Veränderungen begegnen wir mit unserem umfassenden Aus- und Weiterbildungssystem mit seinen individuellen Qualifizierungsmaßnahmen, die zudem Bestandteil der sukzessiven Umsetzung unserer neuen People Strategy mit dem Zielschwerpunkt „Me@Volkswagen“ sind.

Die duale Berufsausbildung im Volkswagen Konzern unterstützt die Transformation der Belegschaft. Aufgrund ihrer flexiblen Verknüpfung von praktischer Tätigkeit und Wissensvermittlung bereitet die Berufsausbildung unsere Nachwuchskräfte auf die neuen Herausforderungen vor. Auf internationaler Ebene orientieren wir uns an den hohen deutschen Ausbildungsstandards, halten aber zusätzlich die jeweiligen nationalen Normen und Vorgaben ein.

Im Jahr 2021 bildete der Volkswagen Konzern 17.151 junge Menschen aus. Auch nach ihrer Ausbildung unterstützen wir die weitere Entwicklung von Berufsanfängern. Besonders talentierte junge Fachkräfte werden zum Beispiel in Talentkreisen gefördert.

Fach- und Führungskräfte qualifizieren

Ausgebildete Fachkräfte haben bei der für die Aus- und Weiterbildung verantwortlichen Volkswagen Group Academy die Wahl aus einem breiten Spektrum von Qualifizierungen. Dieses reicht von der Weiterbildung zu zukunfts- und allgemein relevanten fachlichen sowie überfachlichen Themen über die fachspezifische Qualifizierung in den Berufsfamilien bis hin zu umfassenden Personalentwicklungsprogrammen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde im Jahr 2021 erneut nur ein eingeschränktes Angebot insbesondere im überfachlichen Themenbereich angeboten. Damit einher ging eine stärkere Umstellung von Präsenzseminaren zu

Onlineseminaren. 2021 wurde zudem der Aufbau eines neuen „Learning Ecosystems“ gestartet, mit dem das Lernangebot durch eine Plattformlösung kontinuierlich erweitert wird. Das Modul „Individuelle berufliche Orientierung“ (IBO) bietet allen Mitarbeitern der Volkswagen AG die Möglichkeit, berufliche Ziele und Interessen sowie persönliche Fähigkeiten zu reflektieren und diese mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen abzugleichen. In einem Baukasten werden dazu verschiedene Methoden zur Selbstreflexion oder Fremdeinschätzung, Praxisübungen, Literaturempfehlungen und Seminare sowie Podcasts angeboten.

Die Führungs- und Managementprogramme und -Trainings wurden 2021 weiterentwickelt und inhaltlich aktualisiert, um sie an die zukünftigen Anforderungen anzupassen. Die Meisterbasisqualifizierung (MBQ) und die Führungskräftebasisqualifizierung (FBQ) der Marke Volkswagen Pkw wurden im Berichtsjahr überarbeitet, letztere wurde darüber hinaus um den Inhalt agile Führung ergänzt. Darüber hinaus gibt es ein Programm für künftige Manager der Marke Volkswagen, das Management Development Programm, welches den Fokus auf Unternehmenskultur, Diversität, Compliance & Integrität sowie Selbstverantwortung legt. Zwei neue Module schulen die angehenden Manager in Agilität im Management- und Führungsalltag. Für neu berufene Manager der Marke Volkswagen wurde das 2020 gestartete Management-Programm mit der Firma Malik St. Gallen im Berichtsjahr fortgeführt. Dessen Ziel ist es, anhand wissenschaftlich fundierter Führungs- und Managementmodelle die Manager im Umgang mit den Herausforderungen der Transformation zu stärken. Für erfahrene Manager vermittelt das konzernweite Senior-Management-Programm hochkarätiges Wissen aus Forschung und Praxis mit den Schwerpunkten Kundenorientierung, Innovation und Leadership, welche durch Design-Thinking-Methoden, Werkzeuge wie Triple Impact und Lean Canvas sowie Decision Biases als Lerninhalte ergänzt wurden. Wir haben dieses Personalentwicklungsprogramm mit der Pariser Business School HEC und der Academy des Potsdamer Hasso-Plattner-Instituts aufgesetzt.

Der Volkswagen Konzern hat darüber hinaus für seine Manager einen dezentralen Katalog mit Qualifizierungen erarbeitet, die von einzelnen Marken konzipiert werden und von weiteren Marken genutzt werden können. Mit dem „Group Training Catalogue for Leadership and Transformation“ bietet etwa die Group Leadership Academy Seminare an, die das Management in der Transformation des Konzerns unterstützen und inspirieren. Unter Corona-Bedingungen haben im Geschäftsjahr 2021 konzernweit 160 Manager an neun Pilottrainings teilgenommen. Dabei wird auf dem enormen Fundus an Know-how und Erfahrungen für die Führungskräftequalifizierung aufgebaut, Synergien zwischen den Marken werden genutzt sowie Wissenstransfer und Vernetzung ausgebaut. Beispielsweise wird mit der Qualifizierung „Building a sustainable organization. Together.“ vermittelt, wie Nachhaltigkeit bei operativen Managemententscheidungen proaktiv berücksichtigt werden kann.

Das Programm „Transform Leadership 2030“ bietet die Gelegenheit, sich im Dialog mit Experten und Vorstandsmitgliedern in

acht Kernmodulen mit allen Aspekten des Wandels auseinanderzusetzen und insbesondere technologiespezifische Kenntnisse zu vertiefen.

Agilität und Kulturwandel fördern

Angesichts der vielfältigen Umbrüche und zur Stärkung einer Kultur der Zusammenarbeit legt der Volkswagen Konzern ein besonderes Gewicht auf die Fähigkeit der Mitarbeiter, agil und unternehmerisch zu handeln. Bis 2020 fehlte es jedoch an einheitlichen Standards, die konkrete agile Kompetenzen definieren. Wir haben daher gemeinsam mit 30 börsennotierten Großunternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in der Initiative DACH30 eine Kompetenzmatrix für die Aus- und Weiterbildung im Bereich agiler Unternehmensprozesse entwickelt. Die Volkswagen Group Academy hat im Zuge dessen ein Qualifizierungsportfolio zur Agilität etabliert.

Um Unternehmensbereiche, Abteilungen und Projekt-Teams bei der Umsetzung von strategischen Neuausrichtungen aktiv zu begleiten, wurde 2021 bei Volkswagen die Culture & Change Factory gegründet. Die neue Einheit unter dem Dach der Group Academy begleitet und steuert mit rund 40 Experten verschiedene Transformationsprojekte. Zu den Kompetenzen des Teams gehören unter anderem Veränderungsmanagement, Kulturwandel, agiles Training, Coaching, Prozessgestaltung und Weiterbildung.

Investitionen in Kompetenzaufbau für neue Technologien

In der aktuellen Umbruchsituation der Automobilindustrie liegt das besondere Augenmerk des Volkswagen Konzerns in der Weiterbildung darauf, die Mitarbeiter in den wichtigen Zukunftstechnologien zu schulen und sie im Transformationsprozess eng zu begleiten. So hat Volkswagen am Standort Chattanooga, USA, mithilfe der Volkswagen Group Academy sein berufliches Qualifizierungsprogramm gezielt um neue Kurse rund um das Thema E-Mobilität erweitert. Es umfasst im Wesentlichen die beiden Programmlinien Hochvolt- und Automatisierungsqualifizierung, die im Berichtsjahr rund 3.000 Teilnahmen verzeichnen konnten. Wir planen, die Weiterbildungsprogramme künftig um die Themen 3D-Druck, Cybersicherheit und Robotik zu erweitern.

Bis 2023 will die Volkswagen AG an ihren traditionellen westdeutschen Standorten mindestens 2.000 neue Arbeitsplätze mit Bezug zur Digitalisierung schaffen. Für die personelle Transformation im Zuge der Digitalisierungsoffensive erhöht das Unternehmen sein auf neue Technologien bezogenes Qualifizierungsbudget um 40 Mio. € auf insgesamt rund 200 Mio. €, von denen bereits rund 126 Mio. € bis Ende 2021 abgerufen wurden.

Insbesondere mit dem Programm „Fakultät 73“ verbreitern wir die Wissensbasis für die digitale Transformation im Unternehmen. Hier bilden wir pro Jahr 100 Software-Entwickler für den eigenen Bedarf selbst aus. Das zweijährige Ausbildungsprogramm richtet sich an Mitarbeiter sowie externe Bewerber mit IT-Affinität. Innerhalb der Ausbildung erarbeiten sich die künftigen Experten alle

erforderlichen Kompetenzen für eine erfolgreiche Karriere als Software-Entwickler in der Automobilindustrie. Wir konnten 2021 alle 94 Absolventen der ersten Programmphase innerhalb der Volkswagen AG und CARIAD vermitteln. Im März 2021 starteten 100 Studenten als nunmehr dritter Jahrgang in das Qualifizierungsprogramm.

Die Volkswagen AG und CARIAD haben zudem den Aufbau innovativer Programmierschulen in Wolfsburg und Berlin in Kooperation mit der gemeinnützigen École 42 gefördert. Das Ausbildungsinstitut in Wolfsburg startete seinen Betrieb im Mai 2021 mit zunächst 170 Studenten aus 30 Nationen. Bis Ende 2022 sollen jeweils 600 Studenten in Wolfsburg und Berlin aufgenommen werden und nach einem innovativen Ausbildungskonzept von- und miteinander lernen. Wie an der École 42 in Paris wird die gebührenfreie Ausbildung an der „42Wolfsburg“ und „42Berlin“ Bewerbungen auch ohne Schul- oder Hochschulabschluss und unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft offenstehen.

GESUNDHEITSPRÄVENTION UND ARBEITSSCHUTZ

Der Volkswagen Konzern und sein Personalbereich mussten sich auch 2021 mit den Folgen der Corona-Pandemie auseinandersetzen und damit auf Herausforderungen reagieren, die parallel zu den Aufgaben der Transformation zu bewältigen waren. So galt es, immer wieder auf pandemiebedingte Produktionsausfälle durch regionale Ausbrüche zu reagieren und die Aktivitäten zum Schutz der Mitarbeiter an den verschiedenen Standorten entsprechend der Gefährdungslage anzupassen.

Neben dieser zentralen Aufgabenstellung der Gegenwart bauen wir Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz im Volkswagen Konzern weiter aus. Denn körperliches und mentales Wohlbefinden ist die Voraussetzung, um berufliche Leistungen erbringen und mit Belastungen umgehen zu können, die für die Arbeit in einem im Wandel befindlichen Produktionsunternehmen typisch sind. Diesem Anspruch auf eine optimale Gesundheitsförderung haben wir uns auch im Rahmen der Group People Strategy unter der Zieldimension „Me@Volkswagen“ verschrieben.

Unter Nachhaltigkeit im Bereich Gesundheit verstehen wir, dass wir jeden Mitarbeiter dabei unterstützen wollen, gesund in Rente zu gehen. Diese langfristige Orientierung erleichtert unserem Konzern zudem den Umgang mit dem demografischen Wandel in Gestalt einer alternden Gesellschaft, wie sie für viele Industrieländer typisch ist, in denen wir tätig sind.

Das ganzheitliche Gesundheitsmanagement bei Volkswagen geht schon heute über die gesetzlichen Vorschriften zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit hinaus. Es umfasst auch Aspekte der Arbeitsorganisation, der Ergonomie, der Prävention, der Integration und Rehabilitation sowie der Führungskultur.

Konzernrichtlinie regelt Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die medizinische Betreuung unserer Mitarbeiter erfolgt an allen Standorten unter Beachtung der jeweiligen nationalen

Rechtsvorschriften und internen Regelungen sowie auf der Basis der Konzernleitlinien zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung. An allen Konzernstandorten ist mindestens eine medizinische Notfallversorgung gewährleistet. Die meisten von ihnen verfügen zudem über eine medizinische Betreuung durch einen verantwortlichen Arzt.

Eine Konzernrichtlinie regelt die Verantwortung für Gesundheitswesen und Arbeitsschutz einheitlich für alle Marken und Gesellschaften des Konzerns. Die Leitung des Gesundheitswesens auf Konzernebene erfolgt durch den Leiter Konzern Gesundheitswesen und Arbeitsschutz, der zugleich leitender Arzt der Volkswagen AG ist. Er ist unmittelbar dem Konzernvorstand Personal unterstellt und berichtet an diesen zu den Themenbereichen Gesundheit und Arbeitsschutz.

Im Konzernsteuerkreis Gesundheitswesen werden Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung getroffen sowie Themen von grundsätzlicher Bedeutung markenübergreifend abgestimmt. Der Steuerkreis initiiert Projekte, stellt die Transparenz von Expertenwissen sicher und organisiert das Heben von Synergien in den Gesundheitswesen. Teilnehmer sind der Leiter Konzern Gesundheitswesen sowie die Leiter Gesundheitswesen der Marken oder ihre Vertreter. Im Konzernsteuerkreis Arbeitsschutz werden Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes getroffen. Teilnehmer sind der Leiter Konzern Arbeitsschutz sowie die Leiter Arbeitsschutz der Marken oder ihre Vertreter.

Das Gesundheitswesen von Volkswagen setzt außer auf die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in hohem Maße auf präventive Ansätze. So erhalten Mitarbeiter das Angebot zur Durchführung regelmäßiger Check-up-Untersuchungen. Im Rahmen des Gesprächs zum Check-up-Ergebnis werden dem Mitarbeiter Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung auf Basis neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse unterbreitet. Dieses Angebot konnte allerdings pandemiebedingt im Berichtsjahr nur sehr eingeschränkt aufrechterhalten werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden in der Volkswagen AG 10 Erst- und 38 Folgecheck-ups durch das Gesundheitswesen durchgeführt. Seit der Einführung des Angebots im Jahr 2010 wurden insgesamt 86.027 Volkswagen Check-ups absolviert (aktive Stammbeschaft).

Vielfältige Programme zur Pandemiebekämpfung

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie hat das Gesundheitswesen von Volkswagen frühzeitig den Betrieb eigener PCR-Testeinrichtungen an allen Standorten der Volkswagen AG aufgenommen, um das Risiko von Clusterausbrüchen zu minimieren und die Beschäftigten sowie das Unternehmen bestmöglich zu schützen. Darüber hinaus stellte Volkswagen die PCR-Test-Infrastruktur auch den Gesundheitsämtern an den Standorten zur Verfügung und entlastete somit den öffentlichen Gesundheitsdienst.

Zudem wurden für einen hohen Infektionsschutz vom Volkswagen Gesundheitswesen an 31 Standorten eigene Impfzentren aufgebaut und betrieben. Konzernweit sind im Jahr 2021 332.004 Corona-

Impfungen durchgeführt worden (Volkswagen AG: 91.874). Auch hier hat Volkswagen gesellschaftliche Verantwortung übernommen und die Impfzentren in einigen Konzerngesellschaften für Dritte geöffnet.

Das Gesundheitswesen des Volkswagen Werks Wolfsburg hat Mitte 2021 überdies ein Projekt zum Abwassermonitoring gestartet, um über die Veränderung der Viruslast im Abwasser ein Frühwarnsystem für Infektionscluster zu etablieren. Dieses Projekt ergänzt das Spektrum an Corona-Schutzmaßnahmen in einer frühen Phase.

Hohe Standards für Arbeitssicherheit

Ebenso wichtig wie medizinische Prävention und Soforthilfe ist uns die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit. Der Volkswagen Konzern hat bereits 2004 eine international gültige Arbeitsschutzpolitik verabschiedet. Sie soll unter anderem die Entwicklung von Konzepten in den Konzerngesellschaften zur fortlaufenden Verbesserung des Arbeitsschutzes fördern.

Nachhaltigkeit im Bereich Arbeitssicherheit bedeutet für uns, dass Beschäftigte während ihrer Arbeit keinen Unfall erleiden. Mit der Einführung der Strategie „Safety First“ unterstützt Volkswagen dieses Ziel. Die Vision dieser Strategie ist es, „Safety First“ als Leitgedanken im Handeln aller Vorgesetzten und Beschäftigten zu verankern. Alle Prozesse des Arbeitsschutzes sollen bekannt sein und sicher angewendet werden. Die Arbeitsplätze sollen sicher und vom Bereich Arbeitssicherheit mitgestaltet sein. Alle Vorgesetzten und Mitarbeiter sollen informiert sowie qualifiziert sein und sich sicherheitsgerecht verhalten.

Die Strategie sieht vor, dass alle Fertigungsstandorte des Volkswagen Konzerns zukünftig die Standards der ISO 45001-Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie konkretisierender Konzernanforderungen erfüllen. Ende 2021 waren insgesamt 48 (2020: 46) Konzernstandorte nach ISO 45001 zertifiziert. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 29% der Beschäftigten des Volkswagen Konzerns.

Neben der Anzahl von ISO-45001-Zertifikaten und deren Abdeckungsgrad nutzt der Volkswagen Konzern die Unfallhäufigkeit und Unfallbelastung der Beschäftigten exklusive Leiharbeiter als wesentliche Kennzahlen für die Berichterstattung.

Der Unfallhäufigkeitsindex gibt Auskunft darüber, wie viele Unfälle im Betrieb bezogen auf die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden gemeldet wurden. Die zugrunde liegende Berechnungsformel lautet: Anzahl der gemeldeten Betriebsunfälle x 1 Million ÷ Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Der Unfallbelastungsindex zeigt die Schwere der gemeldeten Unfälle, indem er die Summe der ausgefallenen Arbeitstage durch im Geschäftsjahr gemeldete Unfälle ins Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden setzt. Die zugrunde liegende Berechnungsformel ist: Anzahl der ausgefallenen Arbeitstage durch im Geschäftsjahr gemeldete Unfälle x 100.000 ÷ Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Zur markenübergreifenden Information bei schweren oder tödlichen Unfällen von eigenen oder Partnerfirmenbeschäftigten greift das Unternehmen auf einen Konzernprozessesstandard zurück. Auf dieser Basis können an allen Standorten Maßnahmen zur Vermeidung gleichartiger Unfälle gezielt ergriffen werden.

Im Jahr 2021 lag die Unfallhäufigkeit¹ im Volkswagen Konzern bei 3,7 (2020: 3,6), in der Volkswagen AG bei 6,8 (2020: 5,5). Die Unfallbelastung¹ lag im Volkswagen Konzern bei 5,7 (2020: 5,1)², in der Volkswagen AG bei 9,1 (2020: 7,4). Der Volkswagen Konzern und die Volkswagen AG verzeichneten im Berichtsjahr einen tödlichen Unfall eigener Beschäftigter.

Volkswagen-Standorte für hohe Arbeitssicherheit ausgezeichnet

Der Vorstand vergibt jährlich die Arbeitssicherheitspokale für das beste Werk der Marke Volkswagen Pkw in Europa. Für ihre Fortschritte bei der Senkung von Unfallzahlen wurden ebenfalls das beste Fahrzeugwerk und das beste Komponentenwerk der Marke Volkswagen in Europa ausgezeichnet. Im Oktober des Berichtsjahrs fand in Wolfsburg die Verleihung der Pokale für die Jahre 2019 und 2020 statt.

DIE TRANSFORMATION STEUERN UND MESSBAR MACHEN

Wir wollen den beschriebenen Weg konsequent gehen und uns bei der Erreichung unserer Ziele an konkreten Fortschritten messen lassen. Dafür werden wir künftig strategische Kennzahlen nutzen, wie zum Beispiel die absolvierten Qualifikationsstunden der Mitarbeiter, die Arbeitgeberattraktivität im Rahmen des Stimmungsbarometers und den Diversity-Index.

¹ Gemeldete Unfälle: Leiharbeiter und innerbetriebliche Wegeunfälle nicht in den Kennzahlen enthalten. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember des Geschäftsjahrs. Ohne Navistar.

² Ohne Scania und Navistar.

KENNZAHLEN MENSCHEN IN DER TRANSFORMATION

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Anzahl der Länder, in denen der Volkswagen Konzern aktiv ist				
Europa	Anzahl	35	36	
Amerika, Afrika, Asien, Australien	Anzahl	37	37	
Fertigungsstätten weltweit				
davon Fertigungsstätten der Volkswagen AG	Anzahl	120	118	
Anzahl der Mitarbeiter im Volkswagen Konzern nach Kontinenten				
Europa	Anzahl	492.559	492.907	
Amerika	Anzahl	71.192	56.914	
Afrika	Anzahl	5.842	6.134	
Asien	Anzahl	101.726	105.173	
Australien	Anzahl	1.470	1.447	
Gesamtbelegschaft (davon Volkswagen AG)	Anzahl	672.789 (117.633)	662.575 (118.673)	
Altersstruktur der Mitarbeiter des Volkswagen Konzerns				
		Frauen/ Männer	Frauen/ Männer	
< 20 Jahre	in %	0,3/1,3	0,3/1,4	
20–29 Jahre	in %	3,4/13,0	3,4/14,4	
30–39 Jahre	in %	5,5/24,9	5,3/25,1	
40–49 Jahre	in %	4,7/21,0	4,4/20,9	
50–59 Jahre	in %	3,3/17,6	3,0/17,2	
> 60 Jahre	in %	0,7/4,4	0,5/4,0	
Fluktuation in der Volkswagen AG¹				
Frauen	in %	0,5	0,5	
Männer	in %	0,5	0,8	
Auszubildende im Volkswagen Konzern	Anzahl	17.151	17.939	
Frauenanteil im Volkswagen Konzern				
Management, gesamt	in %	15,9	14,9 ²	
Auszubildende, gesamt	in %	20,1	22,9	Ohne Scania und Navistar
Volkswagen Konzern, gesamt	in %	17,9	17,0	
Frauenanteil in der Volkswagen AG				
Management, gesamt	in %	14,7	13,9	
Einstellung weiblicher Hochschulabsolventen	in %	31,7	32,5	
Volkswagen AG, gesamt	in %	17,9	17,8	

¹ Umstellung Erhebungsmethodik ab 2021.² Korrektur Wert 2020.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Stimmungsbarometer				
beteiligte Gesellschaften	Anzahl	165	117	
beteiligte Länder	Anzahl	40	38	
beteiligte Mitarbeiter	Anzahl	466.021	436.326	
Anteil beteiligte Mitarbeiter	in %	78	81	
Interne Arbeitgeberattraktivität	Wert	86,8	88,2	
Interne Arbeitgeberattraktivität in der Volkswagen AG	Wert	87,7	86,9	
Stimmungsindex	Wert	82,3	82,2	
Stimmungsindex in der Volkswagen AG	Wert	76,2	74,3	
Ideenmanagement				
Eingereichte Ideen	Anzahl	12.631	14.850	
Einsparungen	in Mio. €	37,6	43,5	
Externe Arbeitgeberattraktivität				Marken Porsche und ŠKODA Ziele vollständig erreicht, teilweise übertroffen. SEAT Ziele teilweise erreicht, Marken Volkswagen Pkw, Nutzfahrzeuge und Audi Ziele nicht erreicht.
Qualifizierungen				
im Volkswagen Konzern	Anzahl	101.953 (132.543)	75.596	Wert in Klammern inklusive web-based Training
Zeitlicher Umfang	Millionen Stunden	10,9 (13,9)	7,8	Wert in Klammern inklusive web-based Training
Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter	durchschnittliche Stundenanzahl	16,4 (20,9)	11,7	Wert in Klammern inklusive web-based Training
in der Volkswagen AG	Anzahl	9.349 (12.972)	5.771	Wert in Klammern inklusive web-based Training
Zeitlicher Umfang	Millionen Stunden	1,0 (1,2)	0,4	Wert in Klammern inklusive web-based Training
Qualifizierungsstunden pro Mitarbeiter	durchschnittliche Stundenanzahl	8,3 (9,9)	3,4	Wert in Klammern inklusive web-based Training
Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz				
Erst-Check-ups durch das Gesundheitswesen	Anzahl	10	553	
Folge-Check-ups durch das Gesundheitswesen	Anzahl	38	1.445	
Summe Check-ups Volkswagen AG seit 2010	Anzahl	86.027	88.999	
nach ISO 45001 zertifizierte Konzernstandorte	Anzahl	48	46	
Anteil dessen bezogen auf Mitarbeiterzahl	in %	29	–	
nach ISO 45001 zertifizierte Standorte der Volkswagen AG	Anzahl	–	–	Die Zertifizierung für die sechs Standorte der Volkswagen AG ist bis zum Jahr 2024 geplant.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Gemeldete Unfälle				Leiharbeitnehmer und innerbetriebliche Wegeunfälle nicht in den Kennzahlen enthalten. Die Berücksichtigung der Ausfalltage endet zum 31. Dezember des Geschäftsjahrs. Die Werte von 2020 wurden aufgrund von Nachmeldungen angepasst.
Index Unfallhäufigkeit Volkswagen Konzern	Wert	3,7	3,6	Ohne Navistar
Index Unfallbelastung Volkswagen Konzern	Wert	5,7	5,1	Ohne Scania und Navistar
Index Unfallhäufigkeit Volkswagen AG	Wert	6,8	5,1	
Index Unfallbelastung Volkswagen AG	Wert	9,1	7,4	

VIELFALT



HOHE BEDEUTUNG VON VIelfALT UND INKLUSION

Zu den Kernaufgaben unserer Personalpolitik gehört es insbesondere in Zeiten der Transformation, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Talente jeden Alters und Geschlechts sowie unabhängig von Herkunft und kulturellem Hintergrund ihre verschiedenen Fähigkeiten und Sichtweisen optimal einbringen können. Grundlage dafür sind eine offene, positive und partnerschaftliche Kultur, hohe Diversität in der Belegschaft sowie vorbildliche und inspirierende Führung. Vielfalt, Respekt, Toleranz und Chancengleichheit werden dabei zu entscheidenden Erfolgsfaktoren für eine offene Unternehmenskultur. Diese steigert die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sowie die Zufriedenheit unserer Kunden.

INTEGRATION IN KONZERNSTRATEGIE

Vielfalt wurde im Rahmen der neuen Konzernstrategie NEW AUTO und der daraus abgeleiteten Konzerninitiative als Fokusthema für Nachhaltigkeit definiert. Die besondere Bedeutung dieses Handlungsfeldes wird im Volkswagen Konzern zusätzlich dadurch untermauert, dass der Diversity-Index¹ als strategische Kennzahl eine unmittelbare Vergütungsrelevanz für die Vorstandsebene des Konzerns erhalten hat.

Wir haben das Ziel vielfältiger Belegschaften auch in grundlegenden Dokumenten kodifiziert. So ist das Bekenntnis „Wir leben Vielfalt“ als einer der sieben Konzerngrundsätze fester Teil der kulturellen DNA des Volkswagen Konzerns. Die Sicherung und Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist zudem ein wichtiger Bestandteil der Konzernrichtlinie „HR Compliance“.

DIVERSITY-MANAGEMENT KONZERNWEIT ETABLIERT

Das Group Diversity Management ist direkt dem Personalvorstand des Volkswagen Konzerns zugeordnet und berichtet an diesen. In der Konzernrichtlinie „HR Compliance“ ist das Thema Vielfalt und Chancengleichheit verankert. Im Volkswagen Konzern sind über 110 Diversity-Manager für das Thema aktiv. Sie treffen sich zu einer jährlichen Diversity-Konferenz, um den Austausch von Best Practices voranzutreiben und über die Umsetzung von Programmen und Maßnahmen zu beraten.

SCHULUNGEN ALS ERFOLGSFAKTOR FÜR DIVERSITY WINS @ VOLKSWAGEN

Mit unserem Diversity-Management und der Umsetzung des Programms „Diversity Wins @ Volkswagen“ wollen wir Ansätze zur Förderung von Vielfalt und Inklusion gezielt ausbauen. Dabei verfolgen wir einen holistischen Ansatz, der Vielfalt in ihrer übergeordneten Bedeutung für Unternehmen und Gesellschaft betrachtet und nicht die Bedürfnisse einer bestimmten Gruppe in den Vordergrund stellt.

Eine wesentliche Säule des Programms sind verpflichtende Schulungen für Führungskräfte vom Meister bis zum Top-Manager. Die Schulungsteilnehmer erarbeiten ein Verständnis dafür, warum

Vielfalt und Inklusion für das Unternehmen wichtig sind, welche Gestaltungsansätze und Aktivitäten entwickelt werden können und was die Verantwortung als Führungskraft konkret bedeutet. Führungskräfte sollen vor allem darin unterstützt und bestärkt werden, in ihren Entscheidungen einen „Unconscious Bias“, also unbewusste Vorurteile und Stereotype, zu vermeiden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, 75 % von rund 28.300 Führungskräften konzern- und weltweit bis zum 31. Dezember 2021 zu schulen; dieses Ziel wurde mit einer Quote von 83 % übererfüllt. Die Teilnahme an den Schulungen unterliegt einem Tracking.

FÖRDERUNG VON NETZWERKEN

Der Volkswagen Konzern unterstützt die Bildung von Mitarbeiternetzwerken, um die Eigeninitiative und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zu fördern. Dazu zählt beispielsweise das LGBTIQ*-&-friends-Netzwerk „We Drive Proud“, das nicht nur die Belange lesbischer, schwuler, bisexueller, transsexueller* sowie intersexueller* und queerer Personen unterstützt, sondern vor allem den Kulturwandel im Unternehmen mitgestaltet. „We Drive Proud“ begreift sich als offene konzernübergreifende Initiative, die den Austausch mit bereits bestehenden Netzwerken pflegt, etwadenen bei Audi, Porsche oder SEAT. Auch die Etablierung von Väternetzwerken wurde weiter unterstützt. So bestehen mittlerweile bei Audi („Dads @ Audi“) und bei Volkswagen Group Components („VäterConnection“) weitere Netzwerke.

STAKEHOLDER-ENGAGEMENT ÜBER DIVERSITY PANEL UND CHARTA DER VIelfALT

Der Volkswagen Konzern hat 2021 mit dem Diversity Panel ein Beratungsgremium ins Leben gerufen. Dies gehörte zu den Maßnahmen, mit denen das Unternehmen auf Rassismussvorwürfe in Bezug auf ein Golf VIII-Werbevideo reagiert hat. Dem Panel gehören Experten aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft, aber auch hochrangige Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens an. Ziel ist es, für diskriminierungskritische Inhalte und Verhaltensweisen zu sensibilisieren und In-house-Kompetenz auszubauen, um Alltagsdiskriminierung beziehungsweise -rassismus konsequent entgegenzuwirken. Das Panel tagte im Berichtsjahr dreimal und sprach konkrete Handlungsempfehlungen hinsichtlich Organisation, Prozessen und Aktivitäten im Konzern aus. Bereits umgesetzt wurden ein Austausch im Data Lab der Konzern IT in München hinsichtlich Diskriminierung durch Algorithmen sowie die Durchführung verschiedener Open Talks mit der Belegschaft zum Thema Alltagsrassismus. Das Diversity Panel pflegt zudem einen regelmäßigen Austausch mit dem Nachhaltigkeitsbeirat des Volkswagen Konzerns.

Der Volkswagen Konzern unterstreicht sein Engagement für Vielfalt in Deutschland auch mit der Unterzeichnung und finanziellen Förderung der Initiative „Charta der Vielfalt“ sowie bei „Chefsache“ – einem Netzwerk von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien zur Förderung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern.

¹ Die Werte für Frauenanteil im Management und Internationalisierung im Top-Management werden gleichgewichtet in einen Index eingebracht, der für das Jahr 2016 auf jeweils 100 gesetzt wurde. Beide Indizes wurden zu gleichen Anteilen bei der Verzielung und bei der Erhebung des Gesamtindex einbezogen (Wert Frauenanteil im Management und Wert Internationalisierung Top-Management).

ZIELSETZUNG UND KENNZAHLEN

Wir wollen nicht nur chancengerechte Prozesse etablieren, sondern streben auf allen Management-Ebenen eine Verzielung von Maßnahmen und Programmen an. Kern unseres Diversity-Ansatzes ist

die Vorgabe von prozentualen Frauenanteilen im Management, verbunden mit Zielen für den Internationalisierungsgrad im Top-Management. Zusammengefasst werden diese beiden Zahlen im Diversity-Index, der seit dem 1. Januar 2017 in Kraft ist.

DIVERSITY-INDEX

	Einheit	2019	2020	2021
Frauenanteil im Management^{1,2}				
Zielwert Frauenanteil im Management	in %	14,7	14,7	16,0
Ist-Wert Frauenanteil im Management	in %	14,3	15,1 ³	16,3
Ist-Wert Sub-Index Frauenanteil Gewichtung 0,50		118	125 ³	135
Internationalisierung im Top-Management¹				
Zielwert Internationalisierung im Top-Management	in %	19,7	19,7	21,4
Ist-Wert Internationalisierung im Top-Management	in %	18,4	18,7	20,3
Ist-Wert Sub-Index Internationalisierung im Top-Management Gewichtung 0,50		108	110	119
Kumulierter Diversity-Index-Wert				
Zielwert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	119	119	129
Ist-Wert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	113	117 ³	127

Der Diversity-Index ist ein Teil unserer Group People Strategy und wird für den gesamten Volkswagen Konzern mit seiner aktiven Belegschaft erhoben.¹ Mit diesem Index messen und steuern wir die Umsetzung unserer Ziele. Der Frauenanteil im Management – bestehend aus den Mitarbeiterkreisen Managementkreis, Oberer Managementkreis und Top-Managementkreis (inklusive Konzernvorstände) – lag im Jahr 2021 mit 16,3 % deutlich oberhalb des Vorjahresniveaus. Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil im Management auf 20,2 % steigern.

Den Internationalisierungsgrad im Top-Management, dem obersten unserer drei Management-Kreise, möchten wir bis 2025 auf 25,0 % erhöhen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug er 20,3 % (2020: 18,7 %).

Die Werte für Frauenanteil und Internationalisierung werden gleichgewichtet in einen Index eingebracht, der für das Jahr 2016 auf jeweils 100 gesetzt wurde. Beide Indizes wurden zu gleichen Anteilen bei der Zielsetzung und bei der Erhebung des Gesamtindex einbezogen (Wert Frauenanteil und Wert Internationalisierung im Top-Management). Für das Jahr 2021 war eine

Steigerung dieses Indexes auf 129 geplant. Dieses Ziel wurde mit dem Wert von 127 knapp verfehlt. Die Ziele sind vom Konzernvorstand beschlossen.

Zielverfolgung für die Erhöhung des Frauenanteils

Wir haben zudem für die Volkswagen AG gemäß § 76 Abs. 4 des deutschen Aktiengesetzes Ziele im Hinblick auf Frauenanteile im Management formuliert. Im Einklang mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und § 76 Abs. 4 des Aktiengesetzes hat die Volkswagen AG im Berichtsjahr die gesetzten Ziele erreicht: Zum 31. Dezember 2021 lag der Frauenanteil in der aktiven Belegschaft in der ersten Führungsebene (Oberer Managementkreis, Top-Managementkreis und Markenvorstand) bei 13,5 % (Ziel: 13,0 %) und in der zweiten Führungsebene (Managementkreis) bei 18,3 % (Ziel: 16,9 %). Für den neuen Zeitraum bis zum Jahresende 2025 hat sich die Volkswagen AG einen Frauenanteil von 16,5 % für die erste Führungsebene und von 23,4 % für die zweite Führungsebene innerhalb der aktiven Belegschaft zum Ziel gesetzt. Über die erreichten Ist-Stände sowie die aktuellen Zielpfade werden Konzernvorstand und Aufsichtsrat regelmäßig unterrichtet.

¹ Aktive Belegschaft: Gesamtbelegschaft ohne Auszubildende und ohne Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit.

² Änderung Erhebungsmethodik: ab 2021 ohne Beschäftigte in Entnahmephase Zeitwertpapier (Zeitwertpapier: Zeitguthaben aus Entgeltumwandlung).

³ Korrektur Wert 2020.

Programme für mehr Chancengerechtigkeit in der Karriereentwicklung

Mit verschiedenen Programmen verfolgen wir das Ziel, die Frauenanteile in den Führungsebenen des Konzerns zu erhöhen und für mehr Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung in der Karriereentwicklung zu sorgen. Das Volkswagen AG weite Kompass-2.0-Programm bietet weiblichen Talenten eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für den Start einer Management- oder Führungslaufbahn. Im Mittelpunkt des Programms steht eine neunmonatige Mentoringphase begleitet von Netzwerktagen, Dialogveranstaltungen, Seminaren und Feedbackgesprächen. Am aktuellen Durchgang 2021/2022 des Programms nehmen 162 Mitarbeiterinnen teil.

Das Volkswagen AG weite Modulare Mentoring Management Programm richtet sich sowohl an weibliche als auch an männliche Talente in der Entwicklungsphase der Managemententwicklung. Es soll der Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlechtervielfalt und Chancengerechtigkeit sowie dem Austausch zu Fragen des Kulturwandels zwischen etablierten Managern und Nachwuchskräften dienen. Wichtige Programmelemente sind daher der Aufbau einer Mentor-Mentee-Tandembeziehung, Dialogveranstaltungen mit Vorstandsmitgliedern sowie Seminare und Feedbackgespräche. Während des aktuellen Durchgangs 2021/2022 gehören 31 Talente zu den Teilnehmern des Programms.

Um die nachhaltige Erhöhung der Frauenanteile im Management zu erreichen, wurde im Berichtsjahr in Schwerpunktthemenfeldern an der weiteren Integration von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit in HR-Prozessen gearbeitet. Dazu zählen etwa der Ausbau des Job-Sharings in der Volkswagen AG und ein Impat-Programm, das sich an Top-Talente nicht deutscher Herkunft und beiderlei Geschlechts richtet, die auf der ersten Führungsebene in der Konzernzentrale Verantwortung übernehmen. Damit sorgen wir für mehr Sichtbarkeit internationaler Führungskräfte, nutzen ihre Expertise und fördern die unternehmensweite Vernetzung.

Der Volkswagen Konzern beteiligt sich aktiv am Programm „Target Gender Equality“, das vom UN Global Compact aufgelegt wurde und eine verstärkte Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel hat. Basis sind die „UN Women’s Empowerment Principles“, die allen Unternehmen eine Anleitung bieten, wie sie die Gestaltungskraft von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft fördern können. Das Programm wird zusätzlich von Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten wie zum Beispiel Gender Pay Gap, branchenübergreifenden Peer-to-Peer-Lernprozessen und Multi-Stakeholder-Dialogen begleitet. Damit sollen die Unternehmen unterstützt werden, ihre Ziele in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und die Erhöhung von Frauenanteilen in Führungspositionen zu erreichen.

Volkswagen in Argentinien hat in diesem Rahmen bereits einen Aktionsplan unter Nutzung der „UN Women Empowerment Principles“ umgesetzt, der auf die Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben ausgerichtet ist. Im Fokus stehen dabei eine

bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle und Chancengleichheit für weibliche Führungskräfte.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Volkswagen hat den Bedarf seiner Beschäftigten erkannt, in verschiedenen Lebenssituationen kurzfristig und flexibel reagieren zu können. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Mitarbeiter durch flexible Arbeitszeitmodelle zu verbessern. So wollen wir nicht nur den besonderen Bedürfnissen von Eltern, Alleinerziehenden oder in der Pflege von Angehörigen engagierten Mitarbeitern Rechnung tragen, sondern allen Beschäftigten bedarfsgerecht und individuell Flexibilität ermöglichen. Die Gestaltung der diesbezüglichen Regelungen und Programme variiert von Land zu Land. Sie wird von gesetzlichen Rahmenbedingungen, kulturellen Gegebenheiten und von den Ergebnissen von Kollektivverhandlungen bestimmt.

So haben etwa die Volkswagen AG und die Volkswagen Financial Services AG mit „Meine AusZeit“ ein neues Instrument eingeführt, mit dem Beschäftigte ohne vorherige Ansparzeiten zeitnah und flexibel in eine berufliche Auszeit gehen können. In der Freistellung von drei bis sechs Monaten wird weiterhin ein Entgelt gezahlt, das durch Vorleistung des Arbeitgebers finanziert wird. Die Rückzahlung erfolgt in der sich unmittelbar an die Freistellung anschließenden Arbeitsphase.

Zudem arbeiten wir daran, dem Bedürfnis vieler Beschäftigter nach mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort zu entsprechen. Die Volkswagen AG, Audi, Porsche, SEAT und Bugatti haben weitreichende Betriebsvereinbarungen für die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte („mobile Arbeit“) geschlossen. Es hat sich gezeigt, dass viele Beschäftigte auch nach der Pandemie weiterhin verstärkt mobil arbeiten möchten. Daher hat die Volkswagen AG die bestehende Regelung 2021 aktualisiert. Die Regelung tritt nach der Normalisierung des Covid-19-Geschehens in Kraft und erhöht damit die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung.

Ein hohes Maß an Flexibilität bietet auch unsere Wiedereinstellungszusage. Seit rund 20 Jahren können Mitarbeiter der Volkswagen AG für bis zu acht Jahre ohne Angabe von Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden. Unabhängig davon, ob die Freistellung zu Qualifizierungszwecken oder als familiäre Auszeit genutzt wird, ist über den Zeitraum der Abwesenheit eine Wiedereinstellung gemäß dem vorherigen Beschäftigungsverhältnis garantiert.

Vor allem bei der Pflege und Betreuung naher Angehöriger unterstützen wir unsere Beschäftigten. Kurzfristig können Mitarbeiter bis zu zehn Tage von der Arbeit befreit werden, um etwa eine bedarfsgerechte Pflege von erkrankten Angehörigen zu organisieren. Mitarbeiter können sich bis zu sechs Monate lang vollständig oder teilweise für die Pflege eines Angehörigen freistellen lassen. Im Rahmen der Familienpflegezeit können Mitarbeiter bis zu 24 Monate entsprechend des gesetzlichen Anspruchs in Deutschland in Teilzeit arbeiten.

Für bestimmte Beschäftigungsgruppen der Volkswagen AG und bei Audi besteht ein jährliches Wahlrecht: Statt der Zahlung einer tariflichen Zusatzvergütung kann eine Wandlung in bezahlte Freistellung in Anspruch genommen werden.

In Deutschland belegt die hohe Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten Elternzeit den Wunsch vieler Beschäftigter nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Eltern gewähren wir zusätzliche Leistungen, die über gesetzliche Ansprüche hinausgehen. So können Geschäftsfahrzeugsberechtigte der Volkswagen AG ihr Fahrzeug während der Elternzeit zur Sicherstellung der Mobilität für einen befristeten Zeitraum privat weiter nutzen. Die Volkswagen AG sowie Tochtergesellschaften mit entsprechenden Regelungen gewähren ihren Mitarbeitern während der Elternzeit in der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (Grundversorgung) einen Versorgungsaufwand.

Wir messen auch der Kinderbetreuung während der Arbeitszeiten eine hohe Bedeutung bei, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unserer Mitarbeiter zu ermöglichen. Daher engagieren wir uns als Volkswagen Konzern beim Ausbau zielgruppenorientierter Kinderbetreuungsangebote. Ergänzend bieten wir an verschiedenen unserer Standorte betriebsnahe Kindertagesstätten an.

ANTI-DISKRIMINIERUNG

Wir bei Volkswagen zeigen eine klare Haltung, was Diskriminierung angeht: Wir lehnen sie ab, denn wir stehen für Respekt, für Chancengleichheit, für ein Miteinander und für die Gleichbehandlung der Menschen, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, sofern letztere auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht. Die Verhaltensgrundsätze des Volkswagen Konzerns sind dafür die konzernweit geltende Richtschnur und Verstöße gegen die dort festgelegten Regeln sanktionieren wir. Jeder Beschäftigte und jede Führungskraft

ist demnach dafür verantwortlich, auf ein partnerschaftliches Miteinander zu achten und bei Regelverletzungen Maßnahmen zu ergreifen. Wir führen hierüber auch eine zentrale Statistik: Im Jahr 2021 ist 15 Beschäftigten des Volkswagen Konzerns aufgrund von Verstößen im Bereich Diskriminierung, Mobbing oder Stalking das Arbeitsverhältnis gekündigt worden.¹

INKLUSION AM ARBEITSPLATZ

Unser Verständnis von Vielfalt reicht jedoch über Geschlechtergerechtigkeit, sexuelle Orientierung und Internationalität hinaus. So gilt unsere Aufmerksamkeit auch der Inklusion und Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen. Unserer gesellschaftlichen Verantwortung tragen wir Rechnung durch die Unterstützung von Werkstätten für behinderte Menschen. In verschiedenen Konzerngesellschaften haben wir hierfür im Jahr 2021 Aufträge in Höhe von rund 12,4 Mio. € vergeben. Aber auch intern setzen wir uns für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. International engagieren wir uns etwa mit dem Betrieb von fünf geschützten Werkstätten und der Einrichtung weiterer Arbeitsplätze an den ŠKODA-Fertigungsstandorten in Tschechien für mehr als 120 Menschen mit Behinderungen. In der Volkswagen AG lag die Quote von Beschäftigten mit einer Behinderung im Jahr 2021 bei 8,7 %

Unsere Verantwortung, die Mitarbeiter möglichst ihr ganzes Berufsleben lang in wertschöpfenden Tätigkeiten zu halten, erstreckt sich zudem auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen. Denn gerade diese Mitarbeitergruppen können durch individuelle Formen der Arbeitsorganisation ein deutlich höheres Leistungs- und Zufriedenheitsniveau erreichen. Beispielhaft steht dafür das Programm „Work2Work“, mit dem die Volkswagen AG seit 2001 leistungsgewandelten Beschäftigten neue berufliche Perspektiven im Unternehmen eröffnet. In mehr als 50 verschiedenen Tätigkeitsfeldern arbeiten in Wolfsburg derzeit rund 700 Mitarbeiter an „Work2Work“-Arbeitsplätzen.

¹ Vorbehaltlich Freigabe durch den Konzernvorstand. Basis: 111 Gesellschaften mit jeweils mehr als 500 Mitarbeitern.

KENNZAHLEN VIELFALT

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Diversity-Index				Gesamtkonzern, aktive Belegschaft ¹
Frauenanteil im Management				Erhebung ab 2021 ohne Beschäftigte in Entnahmephase Zeitwertpapier ²
Zielwert Frauenanteil im Management	in %	16,0	14,7	
Ist-Wert Frauenanteil im Management	in %	16,3	15,1 ³	
Ist-Wert Sub-Index Frauenanteil Gewichtung 0,50		135	125 ³	
Internationalisierung im Top-Management				
Zielwert Internationalisierung im Top-Management	in %	21,4	19,7	
Ist-Wert Internationalisierung im Top-Management	in %	20,3	18,7	
Ist-Wert Sub-Index Internationalisierung im Top-Management Gewichtung 0,50		119	110	
Kumulierter Diversity-Index-Wert				
Zielwert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	129	119	
Ist-Wert Kumulierter Diversity-Index-Wert	Wert	127	117 ³	
Frauenanteil (nach deutscher Rechtslage: Führungspositionen-Gesetz)				Erhebung ab 2021 ohne Beschäftigte in Entnahmephase Zeitwertpapier ²
Frauenanteil erste Führungsebene⁴				Volkswagen AG, aktive Belegschaft ¹
Zielwert Frauenanteil in der ersten Führungsebene	in %	13,0	13,0	
Ist-Wert Frauenanteil in der ersten Führungsebene	in %	13,5	10,9	
Frauenanteil zweite Führungsebene⁵				Volkswagen AG, aktive Belegschaft ¹
Zielwert Frauenanteil in der zweiten Führungsebene	in %	16,9	16,9	
Ist-Wert Frauenanteil in der zweiten Führungsebene	in %	18,3	16,7	
Diskriminierung				
Kündigungen aufgrund von Verstößen im Bereich Diskriminierung ⁶	Anzahl	15	7	Gesamtkonzern, Basis: 111 Gesellschaften mit jeweils mehr als 500 Mitarbeitern (Vorjahr: 62 Gesellschaften mit jeweils mehr als 1.000 Mitarbeitern)

¹ Aktive Belegschaft: Gesamtbelegschaft ohne Auszubildende und ohne Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit.

² Zeitwertpapier: Zeitguthaben aus Entgeltumwandlung.

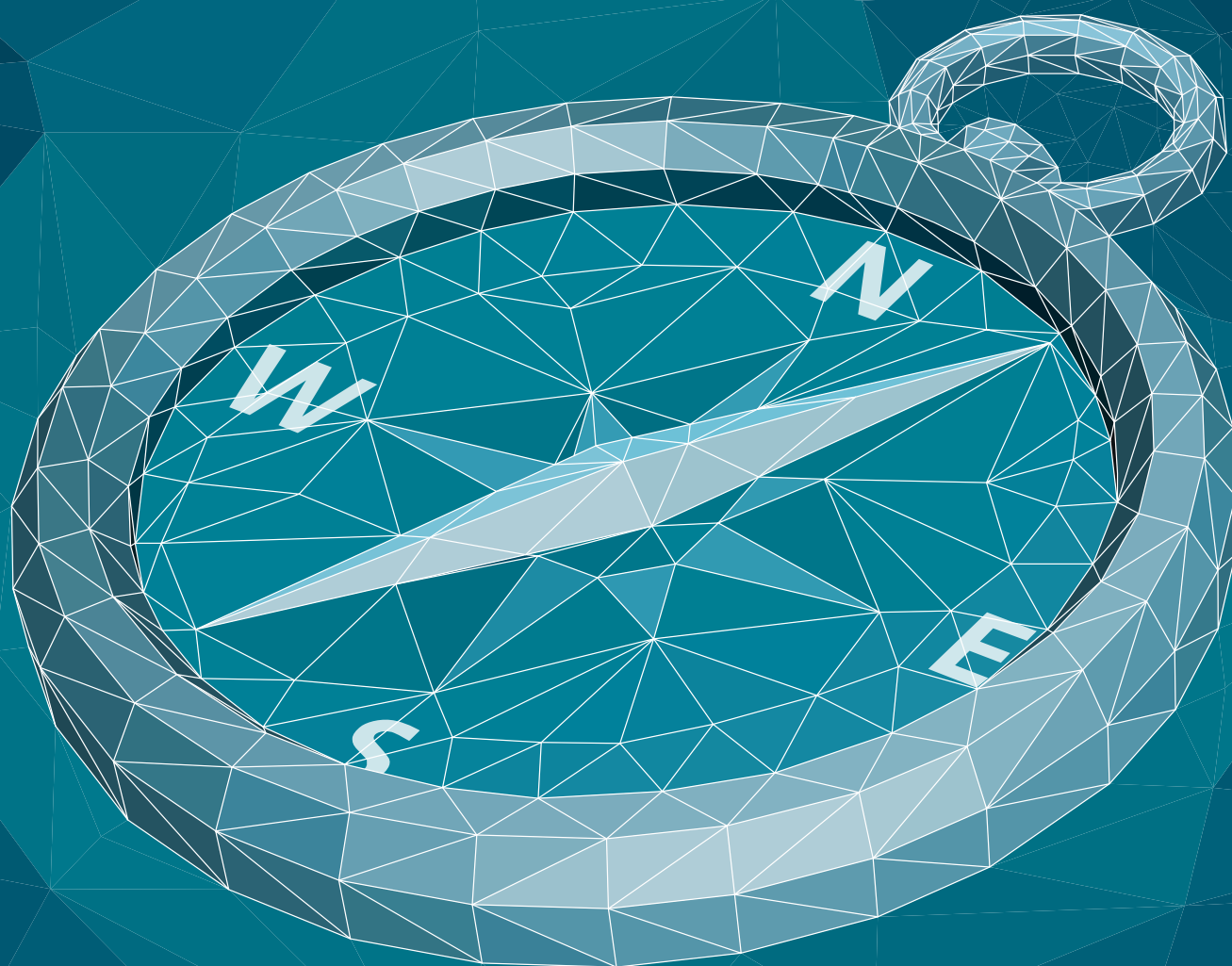
³ Korrektur Wert 2020.

⁴ Oberer Managementkreis, Top-Managementkreis und Markenvorstand.

⁵ Managementkreis.

⁶ Vorbehaltlich Freigabe durch den Konzernvorstand.

INTEGRITÄT



INTEGRITÄT ALS FUNDAMENT DES ERFOLGS

Integres und regelkonformes Verhalten sind für den Erfolg und die Resilienz unseres Unternehmens von zentraler Bedeutung. Deshalb haben wir Integrität und Compliance zu einem wesentlichen Element unserer Konzernstrategie NEW AUTO gemacht und als eines von sechs Fokusthemen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ausgewählt. Wir wollen auf diesem Gebiet Vorbild sein und so das Vertrauen unserer Mitarbeiter, Kunden, Anteilseigner und Partner stärken – der heutigen wie der zukünftigen. Die ethische Basis unseres Handelns haben wir in unseren Verhaltensgrundsätzen festgehalten, dem Code of Conduct, sowie in den Group Essentials, unseren Konzerngrundsätzen.

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

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 in Grauzonen entscheidend, wenn explizite (Compliance-)Regeln fehlen 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 ANSATZ FÜR INTEGRITÄT UND COMPLIANCE

Integrität und Compliance (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 einschlägige Risiken der angestrebte Beschluss enthält und wie die Risiken verringert werden können. Diese I-&-C-Stellungnahme ist gleichermaßen verpflichtend für Vorstandsentscheidungen 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 Topgremien des Konzerns und der Marken verankert.

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 und IT sowie weitere Vorstands- und Top-Management-Mitglieder der Marken an. Der K-VAC analysiert die Ausgestaltung der jeweiligen Compliance-Managementsysteme pro Risikobereich und harmonisiert die dazwischenliegenden Abläufe. Er prüft Berichte aus den Marken und Regionen zu Integrität, Compliance und den T4I-Initiativen, entwickelt das Programm strategisch weiter und überwacht die Implementierung der im Monitorship ausgesprochenen Empfehlungen.

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 verpflichtet, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und sich weiter nachhaltig für Compliance und Integrität im Konzern stark zu machen. Außerdem begleitet ein unabhängiger Auditor die Veränderung unseres Unternehmens. Er wurde aufgrund einer Verwaltungsvereinbarung mit der U.S. Environmental Protection Agency (EPA) bestellt. Das sogenannte EPA-Auditorship läuft bis August 2022.

Together4Integrity: Dach für Integrität und Compliance

Zur konzernweiten Verankerung von Integritäts- und Compliance-Maßnahmen setzen wir das Programm „Together4Integrity“ um, kurz: T4I. Es bündelt nahezu alle Integritäts- und Compliance-Aktivitäten des Unternehmens unter einem Dach, mit einheitlichen, robusten Prozess- und Implementierungsstandards. Dadurch 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. Das T4I-Programm verweist zudem auf das Maßnahmenpaket der Internen Compliance-Risikobewertung (ICRA) zur konzernweiten Implementierung des Compliance-Managementsystems.

T4I bündelt Aktivitäten in elf Key Initiatives

Bis 2022 wird T4I im Volkswagen Konzern ausgerollt und bis 2025 implementiert. Die Verantwortung dafür trägt das Vorstandsressort Integrität und Recht. Unter dem Dach von T4I werden konzerneinheitliche Standards für insgesamt 16 Fachbereiche definiert, darunter neben Integritätsmanagement und Compliance auch Risikomanagement, Human Resources, Beschaffung und Produktion. Diese Standards rollt T4I in Form von über 100 Maßnahmenpaketen aus und kontrolliert ihre Umsetzung im Rahmen der sogenannten Effectiveness Assurance.

Die Maßnahmenpakete sind in elf Key Initiatives zusammengefasst:

1) HR-Compliance-Richtlinien und -Verfahren: Kernthema ist das Einbinden von Integrität und Compliance in die Standard-HR-Prozesse wie Einstellung, Qualifizierung, Beförderung und Entlohnung (Bonifizierung). Zudem sind Integrität und Compliance ein obligatorisches Thema im jährlichen Mitarbeitergespräch sowie Bestandteil von Trainingsmaßnahmen für Mitarbeiter unterschiedlicher Hierarchiestufen. Die Volkswagen AG und weitere definierte Gesellschaften führen darüber hinaus anonymisierte Statistiken zu Fehlverhalten und den daraus folgenden Sanktionen. Diese werden regelmäßig an die Mitarbeiter kommuniziert.

2) Verhaltensgrundsätze – Code of Conduct: Der Code of Conduct (CoC) des Volkswagen Konzerns dient als zentrales Element, um das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln und Entscheiden innerhalb der Belegschaft zu stärken, den Mitarbeitern Hilfestellung zu geben und im Zweifel geeignete Ansprechpartner zu vermitteln. Er legt damit die Grundlage für regelkonformes Verhalten im Unternehmen. Der CoC ist Teil der Arbeitsverträge und gilt für alle Beschäftigten des Konzerns verpflichtend. Er wird zudem im jährlichen Mitarbeitergespräch basierend auf dem Kriterium „Integrität vorleben“ thematisiert. Im Berichtsjahr hat der Volkswagen Konzern seinen Code of Conduct turnusgemäß auf grundlegende, bislang nicht adressierte Compliance-Risiken und Aktualität überprüft. Es wurden keine grundlegenden Risiken identifiziert.

3) Integritätsprogramm: Das Integritätsprogramm will Integrität als strategischen Erfolgshebel und Steuergröße für Entscheidungsprozesse in allen Marken und Gesellschaften verankern und dazu beitragen, die Integritätskultur zu stärken. Zu seinen wichtigsten Instrumenten zählen dialogorientierte Kommunikationsmaßnahmen und Veranstaltungsformate. Ziel ist es, den Mitarbeitern die zentrale Bedeutung von Integrität zu vermitteln, Integrität im Arbeitsalltag sichtbar und greifbar zu machen und sie darin zu unterstützen, sich im Arbeitsalltag integer zu verhalten. Mitarbeiter aus den verschiedenen Unternehmensbereichen, die das Thema aus eigener Motivation vorantreiben wollen, sogenannte Integritätsbotschafter, tragen das Thema in die Strukturen des Unternehmens und wollen so den lebendigen Austausch fördern.

Ein Schwerpunkt des Programms liegt auf der Schulung der Fähigkeit, integrale Entscheidungen zu treffen. Dafür wurden spezifische Trainingsmodule für alle Führungsebenen (inkl. Meister) entwickelt. Seit Ende des Berichtsjahres sind sie in alle obligatorischen Management-Qualifizierungsprogramme der Volkswagen AG integriert. Die Marken und Gesellschaften, die diese Programme nicht nutzen, sind verpflichtet, entsprechende Module in ihre jeweiligen Entwicklungsprogramme für Führungskräfte einzubinden.

Eine darüber hinausgehende Initiative im Berichtsjahr zielte darauf ab, Mitarbeiter und Führungskräfte als Merkmal integren Handelns weiter darin zu bestärken, ihre Entscheidungsspielräume wahrzunehmen, unternehmerisch zu denken und

lösungsorientiert zu handeln, um die Transformation des Unternehmens auch in kultureller Sicht voranzutreiben.

4) Risikomanagement und interne Kontrollprozesse: Unsere Geschäftstätigkeit beinhaltet Risiken. Verbindliche Strukturen und Prozesse sollen Transparenz schaffen und helfen, die Risiken 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. Die Compliance-Risiken adressieren insbesondere Korruption, Geldwäsche und Veruntreuung sowie Risiken im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus legt ICRA Umsetzungsstandards für Code of Conduct, Hinweisgebersystem sowie Compliance-Trainings fest. Der Group Chief Compliance Officer berichtet im K-VAC turnusmäßig, mindestens jedoch jährlich, zum Implementierungsstand der Maßnahmen. Im Berichtsjahr wurde die Risikobewertung überarbeitet, das Thema Wirtschaft und Menschenrechte integriert und die Risikoexposition von 782 Gesellschaften neu erhoben. Auch die Maßnahmenkataloge wurden überarbeitet und aktualisiert.

6) Hinweisgebersystem: Das Whistleblower-System dient als zentrale Anlaufstelle des Konzerns, um Regelverstöße von Konzernmitarbeitern zu melden. Dazu gehören Wirtschafts-, Korruptions- und Steuerstraftaten, Umweltstraftaten, Verstöße gegen Menschenrechte, Verstöße gegen kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorschriften, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verstöße gegen Produktsicherheits- und Zulassungsvorschriften und erhebliche Verstöße gegen den Datenschutz.

7) M-&-A- und NCS-Compliance: Bei geplanten Mergers-&-Acquisitions-Transaktionen (M & A), bei denen die Einbindung von Compliance verpflichtend ist, werden die entsprechenden Unternehmen und Transaktionen auf wirtschaftsstrafrechtliche Risiken wie etwa Korruption, Untreue oder Betrug untersucht, etwa im Rahmen einer Due-Diligence-Untersuchung. Auf dieser Basis erhalten die Geschäftseinheiten Empfehlungen für Maßnahmen, um die identifizierten Risiken zu senken. Dies gilt ebenfalls für Joint Ventures, Industrialisierungsprojekte wie den Aufbau neuer ausländischer Produktionsstätten mit Drittpartnern und neu verbindlich für Kooperationsprojekte mit Drittpartnern. 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 gilt auch für chinesische Joint Ventures. Bei M-&-A-Transaktionen und der Betreuung von NCS sind strategische, wirtschaftliche und

ethische Entscheidungsparameter wesentlich für die Nachhaltigkeit der Investitionsentscheidungen.

- 8) **Geschäftspartnerprüfung:** Im Rahmen des Business-Partner-Due-Diligence-Prozesses (BPDD) werden Geschäftspartner und Lieferanten auf Integrität geprüft, insbesondere auf Korruptionsrisiken. Der Ablauf beinhaltet eine Prüfung sowie im Weiteren das stetige Überwachen der Geschäftspartner im Hinblick auf das Einhalten von Gesetzen und ethischen Standards.
- 9) **Produkt-Compliance:** Das Product-Compliance-Management-System (PCMS) unterstützt bei der Erfüllung 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 (ECMS) 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 beim Erreichen der Umweltziele misst. Neben den tatsächlichen berücksichtigen wir auch potenzielle Umweltrisiken. Zudem leiten wir Chancen ab, die sich für unser Geschäftsmodell aus veränderten ökologischen Rahmenbedingungen und Regulierungen ergeben. Darüber hinaus bereiten wir uns auf Gefahrensituationen vor, um Mitarbeiter, Kunden, Gesellschaft und Umwelt zu schützen. Unsere Mitarbeiter erhalten Schulungen zu den Klima- und Umweltvorgaben, um das Bewusstsein zu diesen Themen zu schärfen.
- 11) **Korruptionsbekämpfung:** Der Volkswagen Konzern vertritt eine Null-Toleranz-Politik bei 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, Geschenken, Einladungen, Spenden und Sponsorings. Darüber hinaus gibt es Richtlinien für Genehmigungsverfahren und das Führen von Aufzeichnungen. Gemeldete Verstöße gegen die Grundsätze werden durch unsere Aufklärungs-Offices verfolgt und aufbereitet, die betreffenden Mitarbeiter werden sanktioniert.

Umsetzungsstand des T4I-Programms

Für jede Key Initiative einschließlich zugehöriger Maßnahmen gibt es einen verantwortlichen Fachbereich auf Konzernebene. Er legt die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahmen fest und berät die Marken und Gesellschaften bei der Implementierung. Ein konsistenter, strukturierter Plan unterstützt die einheitliche Umsetzung. Bis 2025 wird T4I in rund 850 Konzerngesellschaften umgesetzt.

Die T4I-Toolbox bildet das Fundament zum Implementieren jener Key Initiatives, die nicht bereits über eigene Organisationsstrukturen und Managementsysteme umgesetzt werden, etwa das Compliance-Managementsystem. Die Toolbox enthält alle spezifischen Maßnahmenpakete, sogenannte Deliverables, die jede Konzern- und Markengesellschaft innerhalb einer vereinbarten Zeit- und Meilensteinplanung erreichen muss.

Im Berichtsjahr 2021 wurde T4I in weiteren 95 Gesellschaften ausgerollt. Bis zum Ende des Berichtsjahres haben damit insgesamt bereits 707 Gesellschaften mit der Implementierung begonnen, die zusammen mehr als 90% der Mitarbeiter der Gesellschaften im Mehrheitsbesitz des Volkswagen Konzerns beschäftigen.

Für die erfolgreiche Umsetzung in den Gesellschaften sind die jeweiligen Geschäftsführungen verantwortlich. Die lokale Adaption sowie der Implementierungsstand einzelner Maßnahmen können sich von Einheit zu Einheit unterscheiden. Auch die Implementierungszeit variiert. Um die Implementierungsqualität in den einzelnen Gesellschaften abzusichern, wurde seit Ende 2020 ein unabhängiges Effectiveness Assurance Testing etabliert. Im Rahmen des Effectiveness Assurance Testing werden sowohl aus dem U.S.-Monitorship herrührende Inhalte und Prozesse der elf Key Initiatives hinsichtlich Design- und Operative-Effectiveness auf ihre nachhaltige Verankerung überprüft als auch die Implementierung der Mindestanforderungen über das T4I-Programm auf Basis eines risikobasierten Testing-Ansatzes.

KULTURWANDEL: INSPIRIEREN UND AKTIVIEREN

T4I zielt nicht nur darauf ab, die konzernweit einheitliche Corporate Governance bei den Themen Integrität und Compliance zu stärken. Das Programm will auch die Integritätskultur weiterentwickeln. T4I soll Mitarbeiter inspirieren, aktivieren und ihren eigenen Antrieb stärken, sich in jeder Situation integer zu verhalten. Kommunikation spielt dabei eine wesentliche Rolle. So verdeutlichen unsere Vorstände regelmäßig in ihren „Tones from the top“, wie wichtig Integrität und Compliance für das Unternehmen und jeden einzelnen Mitarbeiter sind.

Das Fundament der Unternehmenskultur bei Volkswagen bilden die sieben Konzerngrundsätze. Sie definieren, wie wir zusammenarbeiten wollen und ergänzen damit den Code of Conduct. Die Konzerngrundsätze bilden auch den Bezugsrahmen für das „Role Model Program“, in dessen Rahmen alle Führungskräfte befähigt werden sollen, eine offene Diskussionskultur vorzuleben und dazu beizutragen, Fragen, Risiken oder Zielkonflikte ohne Angst vor Sanktionen diskutieren zu lassen.

Im Rahmen von T4I möchten wir die Mitarbeiter inspirieren und aktivieren, vor allem durch die Auftaktveranstaltungen und sogenannten Wahrnehmungswshops. Diese Veranstaltungen sind Bestandteil einer jeden lokalen T4I-Umsetzung. Sie binden repräsentativ ausgewählte Mitarbeiter und Führungskräfte hierarchieübergreifend als Akteure in den Veränderungsprozess ein. So soll das Bewusstsein für den wertvollen Beitrag jedes Einzelnen

geschärft werden. Zudem entsteht die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Probleme zu benennen und Lösungen zu diskutieren. Die Veranstaltungen richten den Blick damit auf die alltägliche Praxis von Integrität und Compliance, bezogen auf die Wahrnehmung der Beschäftigten.

Seit Beginn des T4I-Programms im Jahr 2018 wurden 573 Veranstaltungen bei 634 Gesellschaften initiiert, davon 115 wiederkehrende Wahrnehmungsworkshops. Mehr als 33.500 Führungskräfte und Mitarbeiter haben bereits teilgenommen. Durch die Wiederholung der Veranstaltungen ist es möglich, den Fortschritt der jeweiligen Gesellschaft zu messen. Diskussionen können damit vertieft und das Bewusstsein um die Bedeutung des Veränderungsprozesses gestärkt werden. So konnten wir weitere Fortschritte verbuchen: In der Wahrnehmung von über 80% der Befragten schreitet die Verankerung von I & C im Zuge des T4I-Programms in den Gesellschaften erfolgreich voran. Dies stellt eine weitere Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (78%) und eine deutliche Steigerung zum ersten Messpunkt im Jahr 2019 (71%) dar.

Messbarkeit von Integrität weiter steigern

Integraler Bestandteil des Integritäts- und Compliance-Managementsystems des Volkswagen Konzerns sind Methoden zur Wirkungskontrolle und Fortschrittsmessung. So bietet das zentrale Planungs- und Reporting-System von T4I permanente Transparenz zum Umsetzungsstand der Key Initiatives. Dies dient sowohl der internen Vorstands-Berichterstattung als auch einem effektiven Projektmanagement.

Neben den wiederkehrenden Wahrnehmungsworkshops liefert 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. Die Frage wurde 2017 erstmals im Stimmungsbarometer gestellt und zählte seitdem inklusive des Berichtsjahres stets zu den drei Fragen mit der höchsten Zustimmung im Volkswagen Konzern, wobei sich der Wert verbessert hat.

Zudem fand im Berichtsjahr erstmalig eine Integritäts- und Compliance-Befragung statt, an der mehr als 47.000 Mitarbeiter anonym und freiwillig teilnahmen. Ausgehend von der Gesamtzustimmungsrate von 86% zeigt sich im Ergebnis eine hohe persönliche Verantwortungsbereitschaft bei den Mitarbeitern. Sie wissen, wie wichtig Integrität und Compliance sind, kennen die negativen Folgen von Fehlverhalten und sind bereit, entsprechendes Verhalten zu melden. Zudem betont die Mehrheit, dass Raum für offene Diskussion und konstruktive Kritik besteht. Allerdings weist die Befragung auch Unterschiede zwischen den Bereichen, Marken und Gesellschaften auf. Die identifizierten Handlungsfelder werden nun bearbeitet. Die Befragung soll im Jahr 2023 wiederholt werden.

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 integrierten 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 zum Jahr 2021 kontinuierlich verbessert. Gegenüber dem Ausgangswert stieg der Index um 4,1 Punkte, im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Punkte.

Außerdem verwenden wir den „Integrity Index“. Er misst ganzheitlich die Unternehmensintegrität und dient als strukturelles Frühwarnsystem. Der Index wurde 2019 als Pilotprojekt bei den Marken Volkswagen Pkw und Audi gestartet. Unabhängige Wirtschaftsethik-Wissenschaftler erheben dabei mehr als 100 Messpunkte in den Kategorien Compliance & Infrastruktur, Betriebsklima & Integritätskultur, Produkte & Kunden, Gesellschaft sowie Partner & Märkte. Das im Berichtsjahr durchgeführte Assessment zeigte eine Index-Verbesserung sowohl bei Volkswagen Pkw Deutschland als auch bei Audi Deutschland. Dazu trugen bei beiden Marken Zugewinne in den Kategorien Compliance & Infrastruktur, Betriebsklima & Integritätskultur, Produkte & Kunden sowie Gesellschaft bei.

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 Compliance-Managementsystem. Alle umzusetzenden Compliance-Maßnahmen in den Gesellschaften werden auf Basis der internen Risikobewertung durch die Group Compliance festgelegt und über einen standardisierten Maßnahmenkatalog definiert (siehe ICRA, KI5, S. 86).

Vor dem Hintergrund der aktuellen Transformationsphase des Unternehmens sowie internationaler Gesetzgebungsinitiativen – unter anderem zu Hinweisgebersystem oder Lieferketten – aktualisiert und überwacht der Compliance-Bereich stetig die eigene Programmatik und die Umsetzungen in den Gesellschaften. Mit einem Aktions-Paket aus 13 Initiativen hat sich Group Compliance im Berichtsjahr weiteren Schwerpunkten und zukunftsorientierten Handlungsfeldern gewidmet. Darin enthalten sind unter anderem Projekte zur konzernübergreifenden Zusammenarbeit in den Märkten, die Weiterentwicklung IT-basierter Compliance-Tools oder Austauschformate mit in- und externen Compliance-Experten.

Compliance-Organisation konzernweit etabliert

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 bildet die Porsche AG; der dortige Divisional Compliance Officer ist nur für eine Marke verantwortlich. Ein Regional Compliance Officer verantwortet die Aktivitäten der von Volkswagen kontrollierten Entitäten in China. Im Berichtsjahr hat die Group Compliance einen zusätzlichen Regional Compliance Officer für die Region Asien berufen. Zum Zuständigkeitsbereich gehören hier Entitäten unter anderem in Korea, Malaysia und Japan.

Group Compliance hilft den jeweiligen Konzern- und Markengesellschaften, ihre Geschäftsaktivitäten regelkonform durchzuführen und Gesetze und interne Vorgaben einzuhalten. Schwerpunkte sind Antikorruption, Verhinderung von Veruntreuung, Geldwäscheprävention sowie Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus ist die Compliance in M-&-A-Transaktionen verpflichtend einzubinden. Des Weiteren werden entsprechende Risiko-Assessments in relevanten Unternehmensbereichen und -gesellschaften zu Kartellrechts- und Wettbewerbsrisiken von Group Legal durchgeführt.

Klare Standards für Geschäftspartner

Die Group Compliance unterstützt die operativ verantwortlichen Einheiten (First Line) bei der Durchführung der Business Partner Due Diligence. Ziel ist es, Risiken für Gesetzesverstöße wie Korruption und die Missachtung ethischer Standards früh zu erkennen, riskante Geschäftspartner zu vermeiden sowie Maßnahmen zur Risikominimierung festzulegen und mit dem Geschäftspartner umzusetzen. 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 in Zusammenarbeit mit dem beauftragenden Fachbereich durchgeführt, etwa der Beschaffung oder dem Vertrieb. 2021 fanden mehr als 8.600 BPDD-Prüfungen statt. Zum Stand 31. Dezember 2021 haben wir rund 400 Fälle identifiziert, die zu einer Beendigung oder Nichtaufnahme von Geschäftsbeziehungen geführt haben.

Integration des Themenfelds Wirtschaft und Menschenrechte

Der Volkswagen Konzern hat das Thema Wirtschaft und Menschenrechte in das Compliance-Managementsystem des Volkswagen Konzerns integriert und diesem Verantwortungsbereich eine zentrale strategische Bedeutung verliehen. Das Compliance-Managementsystem für Wirtschaft und Menschenrechte (CMS BHR) orientiert sich an den Anforderungen und Vorgaben der UN an die Business and Human Rights Due Diligence.

Kontinuierliche Verbesserung

Interne wie externe Prüfer untersuchen regelmäßig das Compliance-Managementsystem. Insbesondere im Rahmen des Monitoring- und Verbesserungsprozesses überprüfen externe Auditoren risikobasiert regelmäßig die Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen im Konzern. Darüber hinaus unterstützen kontinuierliche Verbesserungsprozesse die Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems. Dieses verfügt zudem über ein konzernweites „Hot Topic Reporting“, das der schnellen Bearbeitung von Compliance-Vorfällen dient.

Umfangreiche Compliance- und Antikorruptions-Trainings

Konzernweit sind alle Beschäftigten verpflichtet, ein regelmäßiges Code-of-Conduct-Training (CoC-Training) nach einheitlichen Standards zu absolvieren. Die Inhalte werden zweijährlich aktualisiert und den Marken und Gesellschaften zur Verfügung gestellt. Die letzte Aktualisierung lief im Berichtsjahr, unter anderem zu den Themen Wirtschaft und Menschenrechte, Umwelt-Compliance, Produktkonformität und -sicherheit sowie Arbeitsschutz. Mitarbeiter, die im Berichtsjahr nach dem Trainingsupdate ihre verpflichtende Code-of-Conduct-Schulung im Rahmen des regulären Wiederholungszyklus erneuert oder erstmalig durchlaufen haben, sind daher zu diesen Themen geschult worden.

Angestellte müssen 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 regelmäßig von ihren direkten Führungskräften eine verpflichtende Code-of-Conduct-Unterweisung. Sie wird alle vier Jahre wiederholt. Mitglieder der höheren Management-Ebenen werden jährlich zum CoC zertifiziert. Sie bestätigen, sich an die Vorgaben zu halten, und verpflichten sich, schwere Regelverstöße zu melden. Nicht nur Interne werden zum CoC sensibilisiert und geschult, sondern risikobasiert auch Geschäftspartner aus Vertrieb und Beschaffung. Grundlage ist der Code of Conduct für Geschäftspartner, der seit 2020 Vertragsbestandteil der Vereinbarungen mit Lieferanten und Dienstleistern ist. Der Fokus des Trainings liegt auf Korruptionsbekämpfung.

In der Volkswagen AG erfolgt eine systemische Erfassung der Anzahl der verbindlich zu qualifizierenden permanenten Belegschaft (Angestellte und Management, darunter Voll- sowie Teilzeitkräfte) mit einer gültigen Qualifizierung für das verpflichtende web-based Training zum Code of Conduct. In der Volkswagen AG verfügen zum Monatsultimo Dezember 2021 48.017 Mitarbeiter der relevanten Zielgruppe über eine gültige Code-of-Conduct-Qualifizierung. Dies entspricht 98,2% der in der Volkswagen AG mit dem web-based Training zum Code of Conduct 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 Beschäftigte im Angestelltenbereich verpflichtend. Gesellschaften mit hoher Risikoexposition müssen dieses Training verbindlich implementieren. In der Volkswagen AG erfolgt eine systemische Erfassung der Anzahl der verbindlich zu qualifizierenden permanenten Belegschaft mit einer gültigen Qualifizierung für das verpflichtende web-based Training zum Thema Antikorruption. In der Volkswagen AG verfügen zum 31. Dezember 2021 36.565 Mitarbeiter der relevanten Zielgruppe über eine gültige Antikorruptions-Qualifizierung. Dies entspricht 74,8 % der in der Volkswagen AG mit dem web-based Training zum Thema Antikorruption zu qualifizierenden permanenten Belegschaft (Angestellte und Management), darunter Voll- sowie Teilzeitkräfte. Die turnusmäßige Aktualisierung des Trainings und der damit verbundene Wiederholungszyklus im Berichtsjahr führten zu einer Reduzierung der Quote im Vorjahresvergleich. Erwartungsgemäß wird die Quote im Folgejahr mit der Umsetzung der wiederholten Qualifizierung wieder ansteigen. Zudem bietet Group Legal kontinuierlich und risikobasiert Kartellrechts-Trainings an, zu deren Inhalten auch der Konzernvorstand geschult wird.

Im Berichtsjahr weiter fortgeführt wurde ein Training für Beschäftigte, die auf Schlüsselpositionen in Gesellschaften mit hoher Risikoexposition eingesetzt werden, etwa als Geschäftsführer oder Finanzverantwortliche. Diese Schulung wird konzernweit von Compliance- und Personalverantwortlichen der jeweiligen Gesellschaften umgesetzt.

Neben den genannten Trainings bieten die Compliance-Abteilungen der Volkswagen AG zielgruppenspezifische Trainings- und Kommunikationsformate an. Dazu gehören Managementgespräche und Schulungen für Multiplikatoren. Compliance-Inhalte sind überdies etablierter 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. Risikobasiert adressiert die Compliance-Abteilung regelmäßig Beschäftigte, die aufgrund ihrer Funktion oder ihres Arbeitsfeldes besonderen Compliance-Risiken ausgesetzt sind, zum Beispiel in Vertrieb oder Beschaffung.

Kommunikation und Beratung: Angebote für Mitarbeiter

Als zentrale Beratungsstelle für Compliance-Anliegen innerhalb des Volkswagen Konzerns hat sich der Infopoint Compliance etabliert. Das Team gibt eine unmittelbare Empfehlung zum Sachverhalt ab oder leitet die Anfrage an eine zuständige Stelle. Dialogveranstaltungen in den Fachbereichen ergänzen das Beratungsangebot. Aufgaben und Fallbeispiele aus der Beratung werden regelmäßig im Rahmen der Compliance-Kommunikation aufgegriffen.

Im Berichtsjahr hat der Infopoint 1.335 Anfragen bearbeitet (Vorjahr 1.482, jeweils Volkswagen AG). Die Kontaktmöglichkeiten wurden weiter ausgebaut. In der Volkswagen 360°-App können Beschäftigte nun direkt die Beratungsstelle kontaktieren. Davon profitieren vor allem Mitarbeiter ohne eigenen Computerzugang im Büro.

Korruptionsprävention, Verhalten bei Interessenkonflikten und korrekter Umgang mit Amts- und Mandatsträgern sind Inhalt der kontinuierlichen Compliance-Kommunikation. Der praktische Leitfaden „Antikorruption“ ist für Beschäftigte jederzeit verfügbar. Mit Informations- und Dokumentationsunterlagen, Filmen, Fallbeispielen und anlassbezogener Kommunikation werden Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig für das Thema sensibilisiert.

Risikoprävention durch Hinweisgebersystem

Das Hinweisgebersystem soll mit verbindlichen Grundsätzen und klar geregelten Verfahren Schaden vom Unternehmen, der Belegschaft und weiteren Stakeholdern abwenden. Beschäftigte, Geschäftspartner und deren Beschäftigte, Kunden sowie weitere Dritte können zu jeder Zeit und in jeder Sprache – auf Wunsch auch anonym – Hinweise auf mögliche Regelverletzungen abgeben. Hierfür bietet das Hinweisgebersystem sechs unterschiedliche Meldekanäle an, die jeweils auf Wunsch auch eine anonyme Meldung ermöglichen. Dazu zählt ein Online-Meldekanal, über den in allen Sprachen Hinweise entgegengenommen werden. Dieser Onlinekanal erlaubt den Hinweisgebern die Einrichtung eines geschützten Postfaches im System, über das im Rahmen der Bearbeitung des Hinweises, zum Beispiel bei Rückfragen, Nachrichten auch anonym mit dem Zentralen Aufklärungs-Office, Audi Aufklärungs-Office oder Traton Aufklärungs-Office ausgetauscht werden können. Hier wird zusätzlich durch einen besonderen technischen Schutz Anonymität gewährleistet; das heißt, über eine Selbstverpflichtung des Unternehmens hinaus ist es aufgrund der verwendeten IT-Infrastruktur beispielsweise nicht möglich, die Quelle eines Hinweises zu identifizieren. Zu den weiteren Kanälen zählen unter anderem eine internationale 24-Stunden-Telefonhotline, über die Hinweise in insgesamt 16 Sprachen gemeldet werden können, sowie externe Rechtsanwälte, die als Ombudsleute zur Verfügung stehen.

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 einer weltweit gültigen Konzernrichtlinie verankert und im Code of Conduct beschrieben. Der Volkswagen Konzern berücksichtigt durch die in der Konzernrichtlinie enthaltenen Bestimmungen die Vorgaben internationaler Gesetze zum Hinweisgeberschutz. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden als schwerer Regelverstoß behandelt.

Im gesamten Untersuchungsprozess gelten strikte Vertraulichkeit und Geheimhaltung. Eine Untersuchung wird erst nach sorgfältiger Prüfung und bei konkreten Anhaltspunkten für einen Regelverstoß eingeleitet. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung. Sie werden frühzeitig angehört und bei Bedarf 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 werden strukturierte Ursachenanalysen durchgeführt und ggf. zu ergreifende Maßnahmen festgelegt, um ähnliche Vorfälle zukünftig zu verhindern.

Die Aufgabe und Funktionsweise des Hinweisgebersystems wird grundsätzlich in den Compliance-Trainings thematisiert. Ergänzend wurde ein vertiefendes Training für jene Zielgruppen eingeführt, die aufgrund ihrer Tätigkeit häufig mit schweren Regelverstößen in Kontakt kommen können, zum Beispiel Mitarbeiter der Revisionsfunktionen, der Sicherheit, des Personalwesens, des Rechtswesens oder der Compliance-Abteilung. Überdies ist das Hinweisgebersystem regelmäßiger Bestandteil der Compliance-Kommunikation, zum Beispiel in Artikeln, im Best-Practice-Austausch, in Fallbeispielen, Dialogveranstaltungen oder Film- und Audiobeiträgen.

Das Hinweisgebersystem wird über das Zentrale Aufklärungs-Office in Wolfsburg koordiniert. Dort bearbeiten die Mitarbeiter Hinweise, die die Volkswagen AG und deren Tochtergesellschaften betreffen. Zudem bearbeiten sie Hinweise mit Relevanz für den Volkswagen Konzern.

Bei der operativen Falluntersuchung wird das Aufklärungs-Office von Konzernrevision, Konzernsicherheit und Konzernrechtswesen unterstützt. Hierfür sind in den betreffenden Abteilungen die erforderliche relevante Erfahrung und Expertise vorhanden. Ziel ist es, eine operative Falluntersuchung bestmöglich mit internen Ressourcen zu gewährleisten. Daneben kann das Aufklärungs-Office eine Untersuchung auch durch unabhängige und externe Dritte veranlassen, etwa Rechtsanwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Dies kann besonders dann vorkommen, wenn die Vorwürfe Vorstandsmitglieder betreffen oder die Fälle rechtlich außergewöhnlich komplex sind – insbesondere mit unmittelbar drohenden rechtlichen Bezügen (zum Beispiel bei besonders schwierigen Korruptionssachverhalten oder möglichen Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht). Daneben kann es sich um Fälle handeln, die ein sehr hohes Risikopotenzial für den Volkswagen Konzern beinhalten.

Die AUDI AG, die Dr. Ing. h.c. F. 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. Hier werden Hinweise bearbeitet, 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 Bearbeitung der Verdachtsmeldungen. Über die Nutzung des Hinweisgebersystems wird zudem in regelmäßigen Abständen an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. Auch die Belegschaft wird regelmäßig über das Hinweisgebersystem informiert, um mehr Transparenz zu schaffen und einen positiven Kulturwandel zu fördern.

Im Jahr 2021 wurden bei den oben genannten Aufklärungs-Offices 3.219 Hinweiseingänge registriert (2020: 2.873). Davon wurden circa 20% der Hinweise anonym, aber mit Kontaktmöglichkeit des Hinweisgebers, und circa 10% anonym ohne Kontaktmöglichkeit abgegeben. Circa 90% der Hinweisgebenden

ermöglichten somit den Aufklärungs-Offices, mit ihnen in Kontakt zu treten (2020: circa 88%).

In 714 Fällen hat das Zentrale Aufklärungs-Office einen Anfangsverdacht für Regelverstöße, namentlich Verstöße gegen den Code of Conduct, angenommen; vielfach zeitgleich auch gegen Gesetze und/oder spezifische interne Regelungen, sodass eine interne Untersuchung eingeleitet wurde. Davon entfielen 205 Fälle auf potenziell schwere Regelverstöße.

Wegen entsprechender Hinweise haben die Aufklärungs-Offices im Berichtsjahr einzelne Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Verstößen gegen Regeln zur Vermeidung von Korruption untersucht. In zehn Fällen ergaben sich daraus erhebliche Sanktionen wie Abmahnungen beziehungsweise Trennungen. Dem lagen in sechs Fällen Verstöße gegen Regelungen zur Annahme von Vorteilen sowie zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei Vergabeentscheidungen zugrunde. In drei Fällen haben Mitarbeiter interne Regelungen betreffend Einladungen an Geschäftspartner und Amtsträger nicht eingehalten. In einem Fall wurden sogenannte Facilitation Payments eines Dienstleisters an Zollbeamte geduldet, was eine Trennung von dem Mitarbeiter zur Folge hatte.

Elf Untersuchungen wurden wegen Verdachts auf schwere Regelverstöße in Bezug auf das Kartell- oder Wettbewerbsrecht abgeschlossen. Davon hat sich in einem Fall der Verdacht eines schweren Regelverstoßes bestätigt.

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 Aufsichtsrates, der Konzernvorstand und die Vorstände betroffener Gesellschaften Auskunft. Mit dem digitalen Workshop-Format ComplianceXChange führt der Bereich Group Compliance der Volkswagen AG einen regelmäßigen Dialog mit Fachexperten anderer Unternehmen, um im Rahmen von interaktiven Vorträgen und Workshops verschiedene Ansätze und Lösungen gemeinsam zu diskutieren.

Schutz von Kundendaten

Um die Anforderungen der EU-weiten Datenschutzgrundverordnung zu erfüllen, hat die Volkswagen AG ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) und eine Datenschutzmanagement-Organisation 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 mit dem Hinweisgebersystem der Volkswagen AG sowie der IT-Security verbunden.

Im Geschäftsjahr 2021 hat es bei der Verarbeitung personenbezogener Kundendaten zwei meldepflichtige Datenschutzverstöße gemäß Art. 33 EU-DSGVO gegeben. Daneben wurden meldepflichtige Datenschutzverletzungen außerhalb der Verarbeitung von personenbezogenen Kundendaten ebenfalls der zuständigen Aufsichtsbehörde fristwährend gemeldet.

KENNZAHLEN INTEGRITÄT

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
T4I				
T4I-Roll-out in kontrollierten Gesellschaften	Anzahl	707	639	Seit Beginn des Programms
Zustimmungsquote aus T4I-Wahrnehmungsworkshops	in %	82,7	78	Definition Seite 88
Gesamtzustimmungsquote Integritäts- und Compliance-Befragung	in %	86	–	Zweite Befragung für 2023 geplant
Infopoint				
Bearbeitete Anfragen an den Infopoint Compliance	Anzahl	1.335	1.482	Volkswagen AG
Veränderung der bearbeiteten Anfragen an den Infopoint Compliance	in %	–10	–16	
Code of Conduct				
Beschäftigte in der Volkswagen AG, die über eine gültige Qualifizierung zum Code of Conduct verfügen	Anzahl	48.017	46.356	Web-based Training; Definition des Scopes Seite 89
Anteil an der zu qualifizierenden Belegschaft in der Volkswagen AG	in %	98,2	98,9	Web-based Training; Definition des Scopes Seite 89
Antikorruption				
Beschäftigte in der Volkswagen AG, die eine gültige Qualifizierung zum Thema Antikorruption aufweisen	Anzahl	36.565	45.717	Web-based Training; Definition des Scopes Seite 89
Anteil der zum Thema Antikorruption zu qualifizierenden Belegschaft in der Volkswagen AG	in %	74,8	97,5	Web-based Training; Definition des Scopes Seite 89
Hinweiseingänge				
Hinweiseingänge	Anzahl	3.219	2.873	In allen Aufklärungs-Offices
davon anonym und ohne Kontaktmöglichkeit	in %	10	11	
BPDD-Prüfungen	Anzahl	> 8.600	> 6.000	
Regelkultur				
Regeleinhaltung, Fehlerkultur und integriertes Verhalten		86,3	86,1	Volkswagen Konzern

VERANTWORTUNG FÜR LIEFERKETTEN UND WIRTSCHAFT




Der Volkswagen Konzern verfolgt die Vision, nachhaltige Mobilität für kommende Generationen zu ermöglichen: unserer rechtlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung wollen wir nicht nur im eigenen Konzern, sondern auch in unseren Lieferketten gerecht werden. Im Jahr 2021 hat der Volkswagen Konzern das Fokusthema „Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft“ in den maßgeblichen Konzerninitiativen verankert.

So lautet unsere Ambition, die wir bis zum Jahr 2030 vollständig in die gelebte Unternehmenspraxis überführen wollen: Wir bekennen uns voll und ganz zu unserer unternehmerischen menschenrechtlichen Verantwortung in unseren Geschäftsbeziehungen sowie in unseren Geschäftseinheiten und an unseren Standorten. Dafür integrieren wir Wirtschaft und Menschenrechte in das Compliance-Management-System.

Diese Ambition mündet in konkrete Ziele im Bereich Menschenrechte: In unserer Lieferkette wollen wir bis 2025 ESG-bezogene Risiken einschließlich menschenrechtlicher Risiken vermeiden und erreichen, dass 85 % der direkten Geschäftspartner das A-Rating in unserem „Sustainability Rating“ („S-Rating“) erhalten; alle anderen Geschäftspartner müssen ein B-Rating erzielen, um damit unsere Anforderungen mindestens zu erfüllen. Bis 2023 sollen alle Einheiten im Scope der Konzern Compliance Wirtschaft und Menschenrechte das Compliance-Management-System implementiert haben. Die Zielerreichung werden wir jeweils mit geeigneten Maßnahmen und Programmen unterlegen und über KPIs steuern.

VERANTWORTUNG IN UNSEREM UNTERNEHMEN


Politik und Zivilgesellschaft fordern von Unternehmen verstärkt die Achtung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ein. In zahlreichen Ländern münden diese Ansprüche in gesetzliche Regulierungen. Aktuellstes Beispiel ist das im Juli 2021 verabschiedete deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Parallel dazu unterziehen auch Investoren und Analysten unternehmerisches Handeln in Bezug auf menschenrechtliche Verpflichtungen im Rahmen von Nachhaltigkeits-Ratings einer systematischen und immer strengeren Bewertung. Volkswagen bekennt sich zu seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und schreibt diese in der Sozialcharta fest.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy > Sozialcharta

Handeln auf Basis fester Werte und Prinzipien

Die Arbeit in unseren Fabriken und Vertriebsgesellschaften basiert weltweit auf unseren Prinzipien, wie zum Beispiel der Achtung von Minderheiten und der Einhaltung von Arbeitsstandards. Wir bewerten kontinuierlich Sozial- und Arbeitsstandards sowie das menschenrechtliche Risiko in den Ländern, in denen wir aktiv sind. Grundlage sind hier insbesondere die öffentlich zugänglichen Berichte der Vereinten Nationen und spezifische Analysen und Indizes. Kritischen Themen gehen wir intern nach und kommunizieren dazu bedarfsweise und zielgruppenspezifisch. So gibt

es auf unserer Investor-Relations-Website einen Bereich für kontroverse ESG-Themen.

 > www.volkswagenag.com > Investor Relations > Corporate Governance > ESG Controversies

Der Volkswagen Konzern respektiert internationale Policies und Konventionen, insbesondere:

- die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte festgeschrieben ist,
- die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO),
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und
- die Prinzipien des UN Global Compact.

Unabhängig von externen Erwartungen und rechtlichen Regulierungen hat der Volkswagen Konzern das Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte in Prozessen und Policies verankert. So haben Unternehmen und Arbeitnehmervertretung die „Erklärung des Volkswagen Konzerns zu sozialen Rechten, industriellen Beziehungen und zu Wirtschaft & Menschenrechten“, die Sozialcharta, unterzeichnet. Diese Erklärung bildet die verbindliche Grundlage für die sozialen und industriellen Beziehungen im Volkswagen Konzern. Sie dient auch als Maßgabe für die Gestaltung der Beziehungen zu Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern. Die konkreten Erwartungen, die sich aus dieser Erklärung an Lieferanten ergeben, sind im Code of Conduct für Geschäftspartner festgelegt. Dieser ist von allen Lieferanten vor Beginn des Geschäftsverhältnisses anzuerkennen.

Arbeitsschwerpunkte „Wirtschaft und Menschenrechte“

Wir haben die oben aufgeführten internationalen Rahmenwerke mit unseren geschäftsspezifischen Aktivitäten abgeglichen, die für uns relevanten Aspekte herausgearbeitet und sie als unsere Arbeitsschwerpunkte festgelegt. Diese „Salient Business and Human Rights Issues“ beziehen sich auf:

Arbeitsrechte

- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen
- keine Zwangsarbeit
- keine Kinderarbeit
- gute Arbeitsbedingungen

Sicherheit

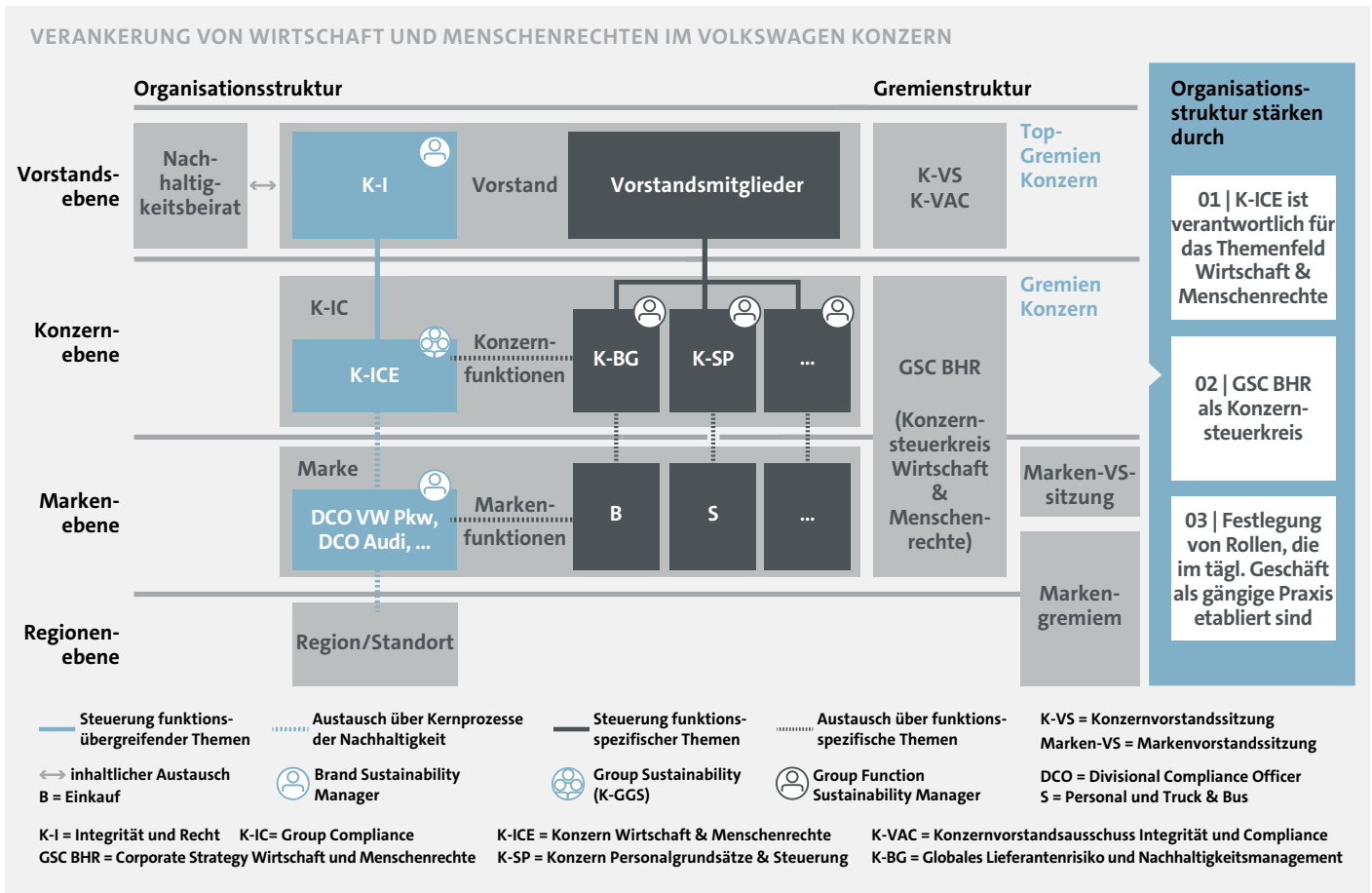
- keine Mitwirkung an jeglichen rechtswidrigen Handlungen
- Gewährleistung der Sicherheit von Personen

Toleranz

- Toleranz gegenüber unterschiedlichen weltanschaulichen und religiösen Meinungen und deren respektvolle Äußerung
- keine Diskriminierung
- Vielfalt und Schutz benachteiligter, insbesondere indigener Gruppen

Klare Verantwortlichkeiten festgelegt

Seit 2019 gibt es im Volkswagen Konzern eine vom Konzernvorstand berufene Koordinatorin für das Handlungsfeld „Wirtschaft und Menschenrechte“. Sie steuert auch die Zusammenarbeit mit den Marken und Regionen. Zudem haben wir Gremienstrukturen zur Steuerung des Themenfeldes Wirtschaft und Menschenrechte vom Konzernvorstand bis zur hin zur regionalen Ebene in den Marken des Konzerns etabliert.



Code of Conduct und Konzernrichtlinien als Handlungsrahmen

Die Erwartungen an unsere Mitarbeiter und unser konzernweites Verständnis der Wahrung universeller Menschenrechte sind in unseren Verhaltensgrundsätzen, dem Code of Conduct, verankert. Das Thema Menschenrechte ist dort Teil des Kapitels „Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft“. Unsere Verhaltensgrundsätze sowie weitere themenbezogene Konzernrichtlinien gelten für alle Beschäftigten des Volkswagen Konzerns weltweit. Die Mitarbeiter der kontrollierten Gesellschaften des Volkswagen Konzerns werden dazu im Rahmen der verpflichtenden Code-of-Conduct-Qualifizierung geschult. Das Training zum Code of Conduct wurde im Berichtsjahr aktualisiert. Die Schulungsschwerpunkte der Themen Business and Human Rights, Umwelt-Compliance-Managementsystem, Produktkonformität und -sicherheit sowie Arbeitsschutz wurden dabei weiter gestärkt. Mitarbeiter, die im Berichtsjahr ihre verpflichtende Code-of-Conduct-Schulung erstmalig oder im Rahmen des regulären

Wiederholungszyklus erneut durchlaufen haben, sind daher zu diesen Themen geschult worden.

Ergänzend zum Code-of-Conduct-Training gibt es ein „Vertiefungstraining Wirtschaft und Menschenrechte“ für Geschäftsbereiche mit mittlerer/Medium Risikoexposition und interessierte Mitarbeiter. Im Berichtsjahr wurden sechs dieser Vertiefungstrainings für die Mitarbeiter der Volkswagen AG durchgeführt. Weiterführende Informationen zu den Umsetzungsquoten beim Code-of-Conduct-Training befinden sich im Kapitel „Integrität“.

Integrität

Konzernrichtlinien schaffen präzise Vorgaben. So wurde in der Konzernrichtlinie 31 festgelegt, dass Wirtschaft und Menschenrechte ein Arbeitsschwerpunkt der Compliance des Volkswagen Konzerns ist. Mit der Überarbeitung der Konzernrichtlinie „Beteiligungsmanagement nicht kontrollierter Beteiligungen“ und der

Verabschiedung der Konzernrichtlinie „Durchführung von Standort-Projekten zur Industrialisierung“ haben wir das Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte auch bei Standortentscheidungen und Mergers-&-Acquisitions-Projekten prozessual verankert.

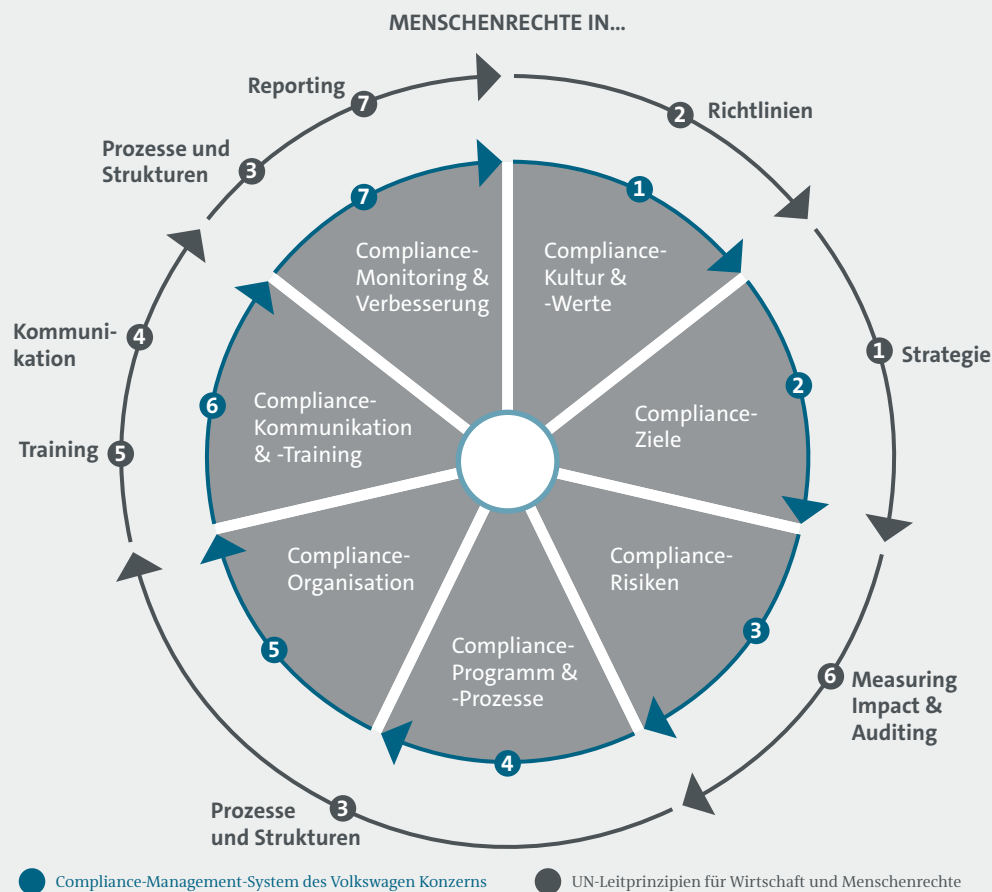
Compliance-Management-System für Menschenrechte

Unseren Managementansatz setzen wir konzernweit um: Wir haben Wirtschaft und Menschenrechte in das etablierte Compliance-Management-System des Konzerns integriert. Dadurch soll die Integration des Themenfeldes entlang der Elemente der Human Rights Due Diligence der UN erreicht werden. Unsere kontrollierten Gesellschaften werden hierbei anhand des standardisierten

internen Compliance-Risikomanagement-Prozesses (ICRA) erfasst. Bei nicht kontrollierten Gesellschaften (ohne chinesische Joint Ventures) erfolgt eine Einzelbetrachtung mit unseren jeweiligen Gesellschaftspartnern. Dabei sind wir auf die Kooperation dieser Partner angewiesen.

Im Berichtsjahr wurde die Einführung des Compliance Measure Set zum Themenfeld Wirtschaft & Menschenrechte in den Gesellschaften im Compliance-Scope abgeschlossen; im Scope der Compliance sind die kontrollierten Gesellschaften des Konzerns, die aktiv sind und über eigenes Personal verfügen (vgl. Abschnitt „Interne Compliance-Risikobewertung, ICRA“).

NUTZUNG DES BESTEHENDEN COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEMS ZUR FÖRDERUNG DER MENSCHENRECHTE IM TÄGLICHEN GESCHÄFT GEMÄß UN-RICHTLINIEN



- 1) Strategie: Definition unserer Arbeitsschwerpunkte, „Salient Business and Human Rights Issues“.
- 2) Richtlinien: Integration des Themenfeldes in strategische Dokumente und Konzernrichtlinien, zum Beispiel in den Code of Conduct und die Sozialcharta.
- 3) Prozesse und Strukturen: risikobasiertes Vorgehen im Rahmen von systematischer Analyse und konzernweit einheitlichen Maßnahmen. BHR Risk Assessment und Implementierung risikospezifischer Maßnahmen.

- 4) Kommunikation: Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht, Schaffung von Bewusstsein für das Themenfeld durch Maßnahmen der internen und der externen Kommunikation.
- 5) Training: Basistraining für alle Mitarbeiter und erweiterte Trainings für Mitarbeiter aus Geschäftsbereichen mit erhöhter Risikoexposition in den kontrollierten Gesellschaften des Volkswagen Konzerns.
- 6) Measuring Impact & Auditing: Monitoring und kontinuierliche Verbesserung.
- 7) Reporting: Berichterstattung und organisatorisches Feedback im Rahmen von Rankings.

Transparenz durch Human Rights Risk Management


Der Volkswagen Konzern hat 120 Produktionsstandorte weltweit, inklusive der chinesischen Joint-Venture-Produktionsstätten. Diese liegen hauptsächlich in Ländern mit mittlerem und hohem menschenrechtlichem Risiko. Group Compliance hat für weltweit 782 kontrollierte Konzerngesellschaften Risikobewertungen für den Bereich Menschenrechte durchgeführt und abgeschlossen. Damit wurden 100 % unserer kontrollierten Gesellschaften im Scope der Compliance in insgesamt 82 Ländern überprüft. Dieses Human Rights Risk Assessment basiert im Wesentlichen auf einer Korrelation aus Länder- und Geschäftsfeldrisiken. Die Länderrisiken referenzieren auf den Maplecroft-Index, einen Metaindex, der über 30 Einzelindizes internationaler Organisationen, zum Beispiel der UNO oder des Business & Human Rights Resource Centre, berücksichtigt. Die spezifischen Geschäftsfeldrisiken basieren auf entsprechenden öffentlich zugänglichen, einschlägigen, renommierten Informationen.

Mit dem Abschluss dieser Analyse haben wir das menschenrechtliche Bruttoisiko unserer Geschäftseinheiten bewertet und können es den Kategorien niedrig, mittel und hoch zuordnen. Somit sind uns auch diejenigen mit einem hohen Bruttoisiko bekannt. Die Resultate haben wir von den Gesellschaften prüfen und bestätigen lassen. Im Anschluss erhielten diese Gesellschaften risikospezifische Maßnahmen, die sie bis Ende 2021 verpflichtend umsetzen mussten. Dies wird von Konzernseite ab 2022 überprüft.

Im nächsten Schritt sollen die Gesellschaften mit hohem Bruttoisiko hinsichtlich ihrer Nettorisiken bewertet werden. Dazu haben wir im Berichtsjahr einen Self-Assessment-Questionnaire entwickelt und diesen im Rahmen eines Pilotprojekts überprüft und finalisiert. Parallel dazu haben wir, beginnend mit Veröffentlichung des ersten Entwurfs zum Lieferkettensorgfaltspflichten-Gesetz (LkSG) im Frühjahr des Berichtsjahres, den Inhalt der Nettorisikobewertung mit den Anforderungen des mittlerweile verabschiedeten Gesetzes synchronisiert.

Gesetzliche Vorgaben für Menschenrechtsschutz umsetzen

In den letzten Jahren zeichnet sich in führenden Wirtschaftsnationen der Trend ab, das Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte auch in nationalen Gesetzen zu regeln. Volkswagen als globaler Konzern beachtet solche nationalen Vorgaben, die internationale Standards konkretisieren. Beispielhaft ist der britische „UK Modern Slavery Act 2015“. Jährlich veröffentlichen wir dazu ein entsprechendes Konzernstatement auf unserer Website.

 www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Policy > Slavery and Human Trafficking Statement

Seit Vorliegen der ersten Gesetzesentwürfe zum LkSG befassen wir uns mit den entsprechenden Anforderungen und gleichen diese mit den Strukturen und Prozessen im Volkswagen Konzern ab. Wir begrüßen, dass mit der Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eine lange und wichtige Debatte zu einem Ergebnis kommt. Der Volkswagen Konzern unterstützt einen verbindlichen Rechtsrahmen, der Unternehmen und ihre Lieferanten auf die

Wahrung von Menschenrechten verpflichtet. Zudem begrüßen wir die Gesetzesinitiative der EU, insbesondere das damit verbundene Level Playing Field für gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen auf internationaler Ebene.

Engagierter Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir kommunizieren über verschiedene Kanäle zum Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte an unsere Belegschaft. Dazu gehören Artikel in internen Medien und Newslettern ebenso wie interne Dialog- und Q&A-Veranstaltungen. Denn es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter Informationen direkt aus erster Hand bekommen. Gegenüber der Öffentlichkeit und externen Stakeholdern positionieren wir uns über Interviews mit Top-Managern und in Medienbeiträgen.

Unseres Erachtens braucht es in der Abgrenzung zwischen der staatlichen Schutzpflicht für Menschenrechte und der unternehmerischen Menschenrechtsverantwortung einen kontinuierlichen Dialog zwischen den Beteiligten über Grundsätze und Umsetzungsfragen. Für Unternehmen ist es oft herausfordernd, konkrete und objektive Informationen zu erhalten, die eine umfassende Einschätzung menschenrechtsrelevanter Situationen ermöglichen. Um weitere Fortschritte zu erreichen, suchen wir zudem die Kooperation mit internationalen Organisationen. So stehen wir kontinuierlich im schriftlichen sowie persönlichen Dialog mit NGOs und Menschenrechts-Institutionen. In diesem Rahmen haben wir zum Beispiel dem Hochkommissariat für Menschenrechte der UN (UNHCHR) auf Anfrage einen Einblick in unsere Aktivitäten gegeben.

Auch institutionelle Investoren und Investmentbanken suchen mit uns den Dialog zum Themenfeld Wirtschaft und Menschenrechte. Die entsprechenden Aktivitäten sind beispielsweise Gegenstand der Volkswagen ESG-Konferenz. Unseren Standpunkt, auch zu kontrovers diskutierten Aspekten, veröffentlichen wir auch auf der Website der Investor Relations des Volkswagen Konzerns.

International engagieren wir uns weiterhin als einziger Automobilhersteller in der branchenübergreifenden Initiative „Global Business Initiative for Business and Human Rights“ (GBI).

Zentral für unsere Aktivitäten ist des Weiteren unser Engagement bei Econsense, der Nachhaltigkeitsvereinigung der deutschen Wirtschaft. In Deutschland bringen wir uns zudem aktiv in den Branchendialog der deutschen Automobilindustrie im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte ein, an dem sich Hersteller, Zulieferer, Gewerkschaften, NGOs und die Bundesregierung beteiligen. Sowohl die Volkswagen AG als auch Audi und Porsche nehmen an den drei Arbeitsgruppen des Branchendialogs teil. In den dortigen Arbeitsgruppen zu Rohstoffen und der Einführung von übergreifenden Beschwerdemechanismen treiben wir unter anderem die Pilotierung eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus voran.

Im ersten „Volkswagen Industriedialog Wirtschaft und Menschenrechte“ haben wir im Juni 2021 den fachlichen Diskurs mit den Verantwortlichen für das Themenfeld aus anderen

Unternehmen und den Austausch zu Best Practices gesucht. Eine Fortsetzung zur Veranstaltungsreihe ist geplant.

VERANTWORTUNG IN UNSERER LIEFERKETTE

Die Lieferkette des Volkswagen Konzerns ist aufgrund der Vielfalt seiner Produkte hochkomplex, global weit verzweigt und einem stetigen Wandel unterworfen. Sie umfasst mehr als 60.000 Lieferantenstandorte weltweit in fast 100 Ländern. In unserer Strategie „Nachhaltige Beschaffung 2025+“ haben wir folgende Ziele als Anspruch formuliert:

- 1. Performance:** Wir verbessern durch unsere Aktivitäten die Nachhaltigkeitsperformance unserer direkten und indirekten Lieferanten.
- 2. Partnerschaft:** Wir arbeiten mit unseren Lieferanten und weiteren Stakeholdern kooperativ, konstruktiv und auf Augenhöhe zusammen.
- 3. Transparenz:** Wir setzen uns ein für Transparenz in unseren Aktivitäten und unseren Lieferketten.

Diese Ziele werden wir nur gemeinsam mit unseren Lieferanten erreichen können. Daher verfolgen wir eine systematische und kontinuierliche Entwicklung dieser Lieferanten, die auf partnerschaftlicher Zusammenarbeit basiert. Langfristige Partnerschaften mit strategischen Lieferanten stehen für uns im Vordergrund unserer Aktivitäten im Einkauf. Dies spiegelt sich auch in den Kennzahlen wider, an denen wir uns bis zum Jahr 2025 messen lassen wollen. So sollen bis zu diesem Zeitpunkt umsatzbasiert 85 % der direkten Lieferanten zu Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert und geschult werden. Wir wollen zudem erreichen, dass umsatzbasiert 85 % der im Rahmen des Sustainability Ratings geprüften Lieferanten das A-Rating erhalten. Im eigenen Konzern werden wir 100 % der Einkäufer weltweit zu Nachhaltigkeitsthemen schulen.

Managementansatz mit drei Handlungsdimensionen

Wir wollen unserer Verantwortung in unseren Geschäftsbeziehungen auf globaler Ebene gerecht werden und proaktiv über die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben hinaus handeln, etwa im Bereich Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeitsrating. In der Beschaffung verfolgen wir einen dreigliedrigen Ansatz. Grundvoraussetzung dieser Schritte ist Transparenz bezüglich der Lieferbeziehungen, die über die erste Ebene (Tier 1) hinausgehen.

- **Prevent:** Nachhaltigkeitsanforderungen werden in Verträgen und Lastenheften verankert, insbesondere im Code of Conduct für Geschäftspartner; Lieferanten werden sensibilisiert und qualifiziert.
- **Detect:** Die Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette werden systematisch ermittelt und priorisiert. Nachhaltigkeit wird konzernweit in den wesentlichen Vergabeentscheidungen verankert und ein Rating der Nachhaltigkeitsperformance der potenziellen Lieferanten („S-Rating“) genutzt. Grundlage dafür sind Selbstauskünfte sowie risikobasierte Vor-Ort-Überprüfungen.

- **React:** Um auf die ermittelten Risiken und Auswirkungen zu reagieren, stehen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Dazu gehören ein standardisierter Prozess zur Aufarbeitung von Verstößen einzelner Lieferanten und Maßnahmenpläne aus Vor-Ort-Überprüfungen.

Die Umsetzung dieses Managementansatzes ist weltweit verbindlich und für die Marken sowie kontrollierte Gesellschaften des Konzerns in entsprechenden Richtlinien verankert. Die operative Steuerung erfolgt über die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement Einkauf. Zur stärkeren Bündelung der Kompetenzen wurde die Abteilung in einer Neustrukturierung der Beschaffung im Berichtsjahr direkt einem Bereich unterhalb des Konzernvorstands Einkauf zugeordnet. Um aktuelle Entwicklungen und langfristige Herausforderungen in den einzelnen Ländern zu identifizieren, setzen wir außerdem auf den Austausch zwischen unseren Marken und Regionen durch das Beschaffungsnetzwerk Nachhaltigkeit, in dem mehr als 50 Experten von fünf Kontinenten zusammenarbeiten.

Prevent: Anforderungen an unsere Lieferanten

Kernelement unseres Lieferantenmanagements sind die „Anforderungen des Volkswagen Konzerns zur Nachhaltigkeit in den Beziehungen zu Geschäftspartnern“ – der Code of Conduct für Geschäftspartner. Der Code of Conduct wird grundsätzlich mit allen Lieferanten des Volkswagen Konzerns vereinbart. Dort sind unsere Erwartungen an das Verhalten von Geschäftspartnern in Bezug auf zentrale Umwelt-, Sozial- und Compliance-Standards vertraglich festgehalten. Die Vorgaben basieren unter anderem auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Grundlage des Code of Conduct sind jedoch nicht nur internationale Standards, sondern auch Ziele, Regeln und Richtlinien des Volkswagen Konzerns.

Vor Abgabe eines Angebots müssen unsere Lieferanten die Kenntnisnahme der Nachhaltigkeitsanforderungen im Code of Conduct bestätigen und diese Kenntnisnahme nach dem Ablauf einer Frist von zwölf Monaten bei erneuter Angebotsabgabe aktualisieren. Wir fordern zudem unsere direkten Lieferanten dazu auf, unsere im Code of Conduct für Geschäftspartner formulierten Anforderungen entlang der Lieferkette weiterzugeben. Der Code of Conduct wird zurzeit überarbeitet und um weitere Anforderungen ergänzt, die sich etwa aus dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz ergeben. Es ist vorgesehen, den überarbeiteten Code of Conduct im 1. Quartal 2022 zu veröffentlichen.

Zusätzlich zum Code of Conduct für Geschäftspartner gibt es weitere produktspezifische Anforderungen an Lieferanten. Diese sind in Lastenheften festgehalten und schreiben vor, auf welche Art und Weise bestimmte Produkte hergestellt werden müssen. Zu den Vorgaben gehört etwa, Batteriezellen ausschließlich mit erneuerbaren Energien herzustellen und für die Kobaltlieferkette an einer vollständigen Offenlegung der Lieferanten mitzuwirken. Auch diese Anforderungen sind für die betreffenden Lieferanten verbindlich.

Detect: Systematische Ermittlung der Nachhaltigkeitsrisiken

Unser Ziel ist es, die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette zu kennen und wirksam zu adressieren. Als eine zentrale Maßnahme wurde 2019 ein Sustainability-Rating (S-Rating) für alle relevanten Gesellschaften und Lieferanten eingeführt, dessen Implementierung bis Ende 2021 abgeschlossen wurde. Im S-Rating wird die Nachhaltigkeitsperformance von relevanten Lieferanten¹ geprüft und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung aufgezeigt. Es bewertet die ökologische Leistung der Lieferanten sowie deren soziale Nachhaltigkeit und Integrität. Das S-Rating ist unmittelbar vergaberelevant: Erfüllt ein Lieferant unsere Anforderungen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards nicht, so ist er in der Regel nicht vergabefähig. Somit besteht ein direkter Anreiz für Lieferanten, ihre Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern.

Die Überprüfung im Rahmen des S-Ratings erfolgt über einen mehrstufigen Prozess. In einem initialen Schritt wird aus einer Kombination aus einem Länderrisiko und den Unternehmensprozessen sowie -policies des Lieferanten eine Risikoexposition ermittelt. Für die Ermittlung des Länderrisikos wird auf Daten eines spezialisierten Dienstleisters zurückgegriffen. Die Analyse der Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens erfolgt über einen standardisierten Fragebogen zur Selbsteinschätzung. Den Fragenbogen „SAQ“ haben wir gemeinsam mit anderen Automobilkonzernen in der bei CSR Europe angesiedelten Arbeitsgruppe DRIVE Sustainability entwickelt. Die Angaben und Dokumente im SAQ werden von einem Dienstleister über eine zentrale Plattform überprüft und validiert: Wenn ein Lieferant angibt, über entsprechende Prozesse und Policies zu verfügen, so hat er dies über Dokumente nachzuweisen. Für den Fragebogen wurden Mindestanforderungen formuliert. Jeder Lieferant, für den das S-Rating Anwendung findet, muss die im Fragebogen verankerten Anforderungen in den Bereichen Unternehmensführung, Umwelt, Soziales, Menschenrechte, Compliance und Lieferantenmanagement erfüllen.

Insgesamt haben bis zum Ende des Berichtszeitraums 15.532 aktive Lieferanten einen Nachhaltigkeitsfragebogen eingereicht. Im Berichtsjahr wurde durch entsprechende Maßnahmen bei 6.353 Lieferanten eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung erzielt. Basierend auf dem Umsatz haben über 78% unserer Produktionslieferanten dokumentiert, dass sie über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und/oder EMAS verfügen. Unsere Zielsetzung ist, dass bis 2025 100% der direkten, umsatzgenerierenden Lieferanten mit Produktionsstandort und mehr als 100 Mitarbeitern ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem haben.

Risikobasiert werden nach einer ersten Analyse der Lieferantendaten vertiefte Prüfungen vor Ort durchgeführt. Im Jahr 2021 wurden weltweit 654 (2020: 790) Vor-Ort-Überprüfungen durchgeführt. Im Durchschnitt wurden fünf Verstöße gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen identifiziert.² Dabei sind je nach Region deutliche Unterschiede feststellbar.

ANZAHL GEFUNDENER VERSTÖSSE WELTWEIT JE VOR-ORT-CHECK PRO REGION UND IDENTIFIZIERTE TOP-RISIKEN PRO REGION³

Geografische Region	Durchschnittliche Verstöße pro Region	Top-3-Risiken der Region
Afrika	4	Unions, Emergency Exits, Emergency Lighting
Asien ⁴	7	Supply Chain Management, Payment, Emergency Exits
Europa	5	Supply Chain Management, License to operate, Evacuation Drills
Lateinamerika	6	Organization (Social Facilities), Organization (Fire Safety), Supply Chain Management
Nordamerika	5	Supply Chain Management, First Aid, Grievance Mechanism

³ Ausgenommen Vor-Ort-Checks bei Logistikdienstleistern.

⁴ Russland und die Türkei werden bei der geografischen Verteilung Asien zugewiesen.

Im Berichtszeitraum haben wir ein besonderes Konzept für den Vor-Ort-Check von Logistikdienstleistern weiterentwickelt und eingesetzt, das neben der Erfüllung von Umweltkriterien vor allem die Beachtung sozialer Mindeststandards beim Einsatz des Fahrpersonals überprüft.

Wir arbeiten zudem kontinuierlich an der Vermeidung von Dopplungen bei der Auditierung und für eine breitere Abdeckung der Lieferkette gemeinsam mit Original Equipment Manufacturer (OEM) und Zulieferern in einer Arbeitsgruppe des Verbands der Automobilindustrie (VDA) an einem gemeinsamen Standard für Vor-Ort-Checks. Zu diesem Zweck haben große Konzerngesellschaften mit 11 weiteren Partnern im Oktober 2021 die Responsible Supply Chain Initiative e. V. gegründet, die plant, im kommenden Jahr erste Auditergebnisse zu teilen. Der Volkswagen Konzern engagiert sich für das kontinuierliche Wachstum der Initiative mit einem Vorstandsmandat.

Bis zum Ende des Berichtsjahres lagen 12.483 S-Ratings für Lieferanten vor, deren Auftragsvolumen einem Anteil von rund 85% am Gesamteinkaufsvolumen entspricht. Von diesen Lieferanten verfügen 3.524 über ein A-Rating, was umsatzbasiert einem Anteil von 54% der Lieferanten entspricht. 91 sind mit einem C bewertet und somit aktuell nicht vergabefähig.

3.524
Lieferanten verfügen
über ein A-Rating.

¹ Die Relevanz eines Geschäftspartners für das S-Rating ergibt sich unter anderem durch die Unternehmensgröße oder die Risikoexposition, die aus der Art der Dienstleistung abgeleitet wird.

² Ausgenommen Vor-Ort-Checks bei Logistikdienstleistern.

React: Verbesserungen vor Ort durchsetzen

Um auf ermittelte Risiken in der Lieferkette sowie konkrete Verstöße von Lieferanten reagieren zu können und somit aktiv Verbesserungen herbeizuführen, steht eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung.

Wichtiger Bestandteil des nachhaltigen Lieferkettenmanagements ist unser Beschwerdemanagement Supply Chain Grievance Mechanism, mithilfe dessen wir auftretenden Verdachtsmomenten des Verstoßes gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen nachgehen. Der entsprechende Kanal ist über unsere Website, eine E-Mailadresse sowie einen anonymisierten Kanal zugänglich und für sämtliche potenziell Betroffene und Stakeholder offen, etwa Mitarbeiter von Zulieferern, zivilgesellschaftliche Akteure oder Vertreter von Gemeinden in unmittelbarer Nähe unserer Produktionsstandorte. Die Bearbeitung der Fälle ist in einer verbindlichen Richtlinie einheitlich beschrieben, wird vom Konzern gesteuert und gemeinsam mit den Marken und Regionen des Volkswagen Konzerns bearbeitet. Bei identifizierten Verstößen werden umgehend Maßnahmen eingeleitet. Bei besonders schweren Verstößen ist auch die Beendigung der Geschäftsbeziehung möglich.

Im Berichtszeitraum wurden 111 Hinweise auf Verstöße bearbeitet. Dies betraf Lieferanten, bei denen aufgrund von Hinweisen ein nicht regel-beziehungswise vertragskonformes Verhalten festgestellt wurde. Insgesamt wurde die Zusammenarbeit mit vier Lieferanten aufgrund der Aktivitäten der Beschaffung beendet beziehungsweise wurden sie für neue Vergaben blockiert.

FÄLLE AUS BESCHWERDEMECHANISMUS WELTWEIT

Geografische Verteilung	Inhaltliche Verteilung	Direkter Lieferant	
Europa	74 Soziales	26 Ja	70
Asien ¹	9 Compliance	66 Nein	41
Afrika	2 Umwelt	12	
Nordamerika	17 Themenübergreifend	7	
Lateinamerika	3		
Keine Zuordnung möglich	6		

¹ Russland und die Türkei werden bei der geografischen Verteilung Asien zugewiesen.

Nachhaltigkeitstrainings für Mitarbeiter und Partner

Die systematische Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Lieferanten ist ein zentraler Baustein unserer Strategie und essenziell für die Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette. Zu diesem Zweck nutzen wir aktuell zwei verschiedene Formate: live durchgeführte Online-Schulungen, da pandemiebedingt weiterhin Präsenzschulungen nicht möglich sind, sowie E-Learnings, die jederzeit online abgerufen und durchgeführt werden können.

Für alle Mitarbeiter der Beschaffung ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil des Kompetenzprofils. Insgesamt wurden 2021 weltweit über 1.900 Einkäufer in diesem Bereich geschult. Wir

richten unsere Qualifizierungsmaßnahmen weiterhin auch auf bestimmte Zielgruppen aus. So wurden für Einkäufer von Bauteilen mit erhöhten Nachhaltigkeitsrisiken ein gesondertes Format und eine intensive Schulung durchgeführt. Bereits seit 2017 schulen wir unsere Einkäufer zu den speziellen Herausforderungen in Batterie-lieferketten. Seit 2020 steht ein vertiefendes Menschenrechts-Training zur Verfügung, das auch 2021 wieder durchgeführt wurde.

2021 wurden weltweit
über **1.900**
Einkäufer zu Nachhaltigkeit
geschult.

Um eine kontinuierliche Lieferantenentwicklung zu ermöglichen, führen wir mit unseren Lieferanten üblicherweise themenspezifische Nachhaltigkeitstrainings und -workshops an ausgewählten Standorten durch. Im Geschäftsjahr 2020 war dies aufgrund weltweiter Einschränkungen nicht möglich. Wir haben daher eine Online-Schulung entwickelt, um die Lieferanten in kürzeren Sessions zu unseren Anforderungen und deren Umsetzung zu schulen. Im Berichtszeitraum nahmen über 1.000 Teilnehmer dieses Angebot wahr. Im Rahmen der Initiative DRIVE Sustainability wurden außerdem für Lieferanten in Indien, Argentinien, Frankreich und Russland Online-Trainings mit 84 Teilnehmern durchgeführt.

Zusätzlich zu den Schulungen stellen wir den aktuellen Lieferanten ein E-Learning-Modul Nachhaltigkeit in den neun Sprachen definierter Risikoländer zur Verfügung. Bis zum Ende des Berichtsjahres haben mehr als 18.000 Lieferanten das E-Learning absolviert, was einer Abdeckung von rund 36% des Umsatzes der Lieferanten des Beschaffungsvolumens 2021 entspricht.

Inhaltliche Schwerpunkte des Lieferkettenmanagements

Die inhaltlichen Themenschwerpunkte Compliance, Dekarbonisierung und Menschenrechte sind für eine verantwortungsbewusste Gestaltung der Lieferkette ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten über den gesamten Prozess der Wertschöpfung im Volkswagen Konzern.

Durch unser Business Partner Due Diligence (BPDD) prüfen wir die Integritäts- und Compliance-Systeme ausgewählter Lieferanten und Dienstleister. Diese Prüfung bestehender und potenziell neuer Geschäftspartner erfolgt im Rahmen eines risikobasierten, transparenten und dokumentierten Prozesses, der mithilfe eines IT-basierten Tools weltweit umgesetzt wird. Geschäftspartner, die wir aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit und Region mit einem erhöhten Korruptionsrisiko identifiziert haben, werden zudem einer vertieften Korruptionsrisikoprüfung unterzogen. Im Anschluss werden alle relevanten Geschäftspartner kontinuierlich durch ein Risiko- und Newsscreening auf veränderte Rahmenbedingungen geprüft. Seit dem Start des Prozesses 2019 bis zum 31.12.2021 umfasst

unsere Datenbank 1.513 sogenannte Business-Partner-Due-Diligence-Prüfungen.

Zur Erreichung unserer Klimaschutzziele entwickeln wir kontinuierlich auch die Beschaffungsprozesse innerhalb der Ablauforganisation des Unternehmens weiter. So verankern wir das Kriterium der CO₂-Reduzierung konsequent in den Produktentwicklungsprozessen des Unternehmens. Um zielgerichtet Maßnahmen bei Lieferanten anzustoßen, identifiziert das Unternehmen systematisch und bauteilbezogen die größten Emissionsquellen entlang der Lieferkette mithilfe von Ökobilanzen und bindet seine Lieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Verantwortung für die Umweltauswirkungen der Fahrzeuge ein. So sind beispielsweise alle neuen Lieferanten von HV-Batterien vertraglich dazu verpflichtet, zertifizierten Strom aus erneuerbaren Quellen in ihrer Produktion einzusetzen. Zudem sind nunmehr bei neuen Vergaben auch Tier-2-Lieferanten von relevanten Vorprodukten der Batterieherstellung zur ausschließlichen Nutzung von regenerativ erzeugtem Strom verpflichtet.

Besondere Sorgfaltspflicht für Menschenrechte in der Lieferkette

Im Rahmen unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements engagieren wir uns besonders für den Schutz derjenigen Gruppen, die entlang unserer Lieferkette einem hohen Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Um den internationalen Rahmenwerken und Anforderungen zu entsprechen, haben wir 2021 ein Human-Rights-Due-Diligence-Management-System in die Pilotierung gebracht, mit dem wir systematisch die menschenrechtlichen Risiken unserer Lieferkette analysieren, priorisieren und reduzieren. Das Management-System beruht auf zwei Prozessschritten. Zuerst werden basierend auf den Daten des S-Ratings aggregierte Auswertungen zur Risikoanalyse durchgeführt. Durch diese quantitative Herangehensweise bestimmen wir 15 Hochrisikoländer für negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und führen gemeinsam mit unseren Marken und Regionen Maßnahmen zur Prävention und Mitigation durch. 2021 sind dazu in diesen 15 Ländern insgesamt 575 Mitarbeiter von Lieferanten zur Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfalt trainiert worden. Im zweiten Schritt werden zusätzlich zu den Daten des S-Ratings aggregierte Daten aus unserem Grievance Mechanism sowie Informationen aus Studien, NGO-Berichterstattungen und Stakeholdergesprächen ausgewertet, um Schwerpunktaktivitäten zu bestimmen. 2021 wurden die Themen Zwangsarbeit, Risiken in Dienstleistungssektoren sowie die Überarbeitung unseres Code of Conduct für Business-Partner priorisiert und bearbeitet.


Raw-Material-Due-Diligence-Management-System und Berichterstattung

Im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Rohstoffbezug setzt der Volkswagen Konzern die fünf Schritte der „Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct“ der OECD und die Anforderungen der „OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas“ um. Im Jahr 2020 haben wir im Konzern ein Raw-Material-

Due-Diligence-Management-System implementiert, das sich an dem OECD orientiert. Es dient zur Identifizierung, Bewertung und Vermeidung von tatsächlichen sowie potenziellen Menschenrechtsrisiken in unseren vorgelagerten Rohstofflieferketten. Das Management-System geht im Risiko-Scope über den Annex 2 der OECD-Leitlinie Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas hinaus und umfasst derzeit 16 besonders risikobehaftete Rohstoffe. Dazu zählen die Batterierohstoffe Kobalt, Lithium, Nickel und Graphit, die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (3TG) sowie Aluminium, Kupfer, Leder, Glimmer, Stahl, Naturkautschuk, Platingruppenmetalle und die seltenen Erden.

Mit diesem risikobasierten Ansatz priorisieren wir unsere Aktivitäten anhand der Schwere und Wahrscheinlichkeit der Rechtsverletzung sowie dem Einflussvermögen des Unternehmens. Zudem nutzen wir systematisch unsere Konzernstruktur für die Entwicklung und Umsetzung spezifischer Minderungsmaßnahmen, deren Wirksamkeit wir überprüfen. Im Rahmen des Management-Systems wurden neue Berichtsstrukturen und Toolkits entwickelt sowie bestehende Instrumente wie der Beschwerdemechanismus integriert. In Abhängigkeit von den Ergebnissen des Due-Diligence-Prozesses werden die Maßnahmen fortlaufend angepasst und verbessert.

Über die Wahrnehmung seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Rohstofflieferkette einschließlich der Berichterstattung zu Status, Fortschritt und Zielen des Raw-Material-Due-Diligence-Management-Systems informiert der Volkswagen Konzern seit 2021 jeweils für das Vorjahr auch in einem jährlichen „Responsible Raw Materials Report“. Dort sind auch die spezifischen Aktivitäten und Maßnahmen zu den 16 Rohstoffen aufgeführt.

 > www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Verantwortung für Lieferketten und Wirtschaft > Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Zusammenarbeit mit Lieferanten und digitale Innovationen für mehr Transparenz in der Lieferkette

Eine wichtige Voraussetzung zur Identifizierung, Vorbeugung und Minderung menschenrechtlicher Risiken in der vorgelagerten Lieferkette ist die Erhöhung der Transparenz. Dafür arbeitet der Volkswagen Konzern im Rahmen des Raw-Materials-Due-Diligence-Management-Systems eng mit seinen direkten Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Für die Batterierohstoffe, insbesondere Kobalt, verfolgen wir das Ziel, vom Abbau in der Mine bis zur Herstellung des fertigen Produkts Transparenz in der Lieferkette herzustellen. Die Anforderung zur vollständigen Transparenz geben wir seit 2020 in unseren Verträgen verpflichtend an unsere direkten Batterielieferanten weiter. Die Überprüfung und Verifizierung der erhaltenen Daten lässt Volkswagen über Partnerfirmen durch sogenannte 2nd-Party-Lieferketten-Mapping-Audits durchführen.

Hinsichtlich digitaler Innovationen setzt Volkswagen auch auf die Blockchain-Technologie und arbeitet an der Entwicklung entsprechender Lösungen mit. Diese manipulationssichere Art der Datenverarbeitung erlaubt eine lückenlose und fälschungssichere Dokumentation von Lieferströmen. Zudem kooperieren wir mit Dienstleistern, die mithilfe künstlicher Intelligenz die umfassende Prüfung von Lieferanten ermöglichen. Hier werden uns durch permanentes Monitoring frei verfügbarer Internetquellen inklusive sozialer Medien in Echtzeit Hinweise auf mögliche Verstöße von Lieferanten übermittelt.

Zertifizierung von Rohstoffen

Da am Anfang der Lieferkette die menschenrechtsbezogenen Risiken oft am höchsten sind und diesen hier am wirksamsten begegnet werden kann, ist eine direkte Zusammenarbeit mit Minenbetreibern hinsichtlich der Zertifizierung von Minen ein ergänzender Teil unserer Strategie. Auf diese Weise soll mittelfristig die Nachhaltigkeitsperformance der Bergwerke in unserer Lieferkette überprüft, bewertet und verbessert werden.



> www.volkswagenag.com > Nachhaltigkeit > Strategie & Reporting > Policy > Responsible Raw Materials Report

Engagement in internationalen und industrieübergreifenden Initiativen

Zusätzlich zur engen Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten und (Sub)lieferanten engagieren wir uns in Initiativen und Vor-Ort-Projekten, um menschenrechtliche Risiken in der vorgelagerten Lieferkette und über unsere vertraglichen Beziehungen hinaus zu adressieren. Diese sowohl industrieübergreifenden als auch zum Teil rohstoffspezifischen Initiativen sind in unserem „Responsible Raw Materials Report 2020“ aufgelistet. Der „Responsible Raw Materials Report 2021“ soll zusätzliche Informationen zu den Zielen der Initiativen und dem Fortschritt unserer Projekte vor

Ort enthalten. Beispielhaft für unseren Ansatz steht etwa der Beitritt der Volkswagen AG zur Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR), unter deren Dach wir uns für eine nachhaltige Lieferkette bei Naturkautschuk engagieren.

Beim Batterierohstoff Kobalt setzt sich der Volkswagen Konzern gemeinsam mit anderen Partnern in dem Projekt „Cobalt for Development“ in der Demokratischen Republik Kongo für verbesserte Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen im Kleinstbergbau von Kobalt und in den umliegenden Gemeinden von Minen ein. Das Pilotprojekt zielt darauf ab, die Einhaltung von Gesetzen zu stärken, die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen sowie das soziale Wohlergehen für die Menschen vor Ort zu verbessern. Auf der Projektwebsite sind zusätzliche Informationen verfügbar.

Beim Batterierohstoff Lithium hat der Volkswagen Konzern gemeinsam mit weiteren Partnern die Initiative „Responsible Lithium Partnership“ ins Leben gerufen, die sich für einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und eine nachhaltige Lithiumgewinnung in der Salar de Atacama in Chile einsetzt. Dies soll durch eine Multi-Stakeholder-Plattform erzielt werden, die alle relevanten Akteure im Salar-Wassereinzugsgebiet umfasst – von zivilgesellschaftlichen Gruppen, einschließlich indigener Gemeinschaften, über staatliche Institutionen bis hin zu lokalen Bergbauunternehmen.

Jenseits der Rohstoffaktivitäten ist weiterhin unser Engagement in der Brancheninitiative DRIVE Sustainability unter dem Dach von CSR Europe zentral. Die Entwicklung des gemeinsamen Fragebogens zur Überprüfung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Lieferanten war in dieser Hinsicht ebenso ein Meilenstein wie der gemeinsam mit anderen OEMs verfolgte Weiterbildungsansatz bei Lieferanten über Trainingsveranstaltungen in ausgewählten Ländern.

KENNZAHLEN VERANTWORTUNG FÜR LIEFERKETTEN UND WIRTSCHAFT

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Direkte Lieferanten	Anzahl	> 60.000	> 65.000	
Länder, in denen Volkswagen direkte Lieferanten hat	Anzahl	fast 100	> 100	
Experten des Beschaffungsnetzwerkes Nachhaltigkeit	Anzahl	> 50	> 50	
Lieferanten mit ausgefülltem SAQ	Anzahl	15.532	13.041	
Verbesserungen bei Lieferanten basierend auf SAQ	Anzahl	6.353	1.369	
Kontrollen zu Menschenrechten				
Gesellschaften, für welche eine Risikobewertung im Bereich Menschenrechte durchgeführt wurde	Anzahl	782	744	
Für Standorte zugehörige Anzahl der Länder, für welche eine Risikobewertung im Bereich Menschenrechte durchgeführt wurde	Anzahl	82	83	
Training und Zertifizierung				
Lieferanten mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und/oder EMAS	in %	78	65	
Einkäufer, die an Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit teilgenommen haben	Anzahl	1.900	> 2.000	
Lieferanten, die eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit erhalten haben	Anzahl	> 1.000	950	
Vor-Ort-Überprüfungen (Checks)	Anzahl	654	790	
Durchschnittliche Verstöße gegen Nachhaltigkeitsanforderungen nach Regionen				Ausgenommen Vor-Ort-Checks bei Logistikdienstleistern
Afrika	Anzahl	4	4	Top-3-Risiken der Region: Unions, Emergency Exits, Emergency Lighting
Asien ¹	Anzahl	7	6	Top-3-Risiken der Region: Supply Chain Management, Payment, Emergency Exits
Europa	Anzahl	5	5	Top-3-Risiken der Region: Supply Chain Management, License to operate, Evacuation Drills
Nordamerika	Anzahl	6	4	Top-3-Risiken der Region: Supply Chain Management, First Aid, Grievance Mechanism
Lateinamerika	Anzahl	5	6	Top-3-Risiken der Region: Organization (Social Facilities), Organization (Fire Safety), Supply Chain Management
Business-Partner-Due-Diligence-Prüfungen	Anzahl	1.513	1.136	
Lieferanten, welche das E-Learning-Modul Nachhaltigkeit absolviert haben	Anzahl	mehr als 18.000	11.992	
Entsprechende Gesamtumsatz-Abdeckung	in %	rund 36	17,4	
Vorhandene Ratings für Lieferanten	Anzahl	12.483	13.041	
davon Lieferanten mit A-Rating	Anzahl	3.524	4.093	
davon Lieferanten mit C-Rating	Anzahl	91	220	
Umsatzanteil der Lieferanten mit S-Rating am Gesamteinkaufsvolumen	in %	rund 85	75	

¹ Russland und die Türkei werden bei der geografischen Verteilung Asien zugewiesen.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise und Kommentare
Fälle aus Beschwerdemechanismus	Anzahl	111	34	
Beendigung von Zusammenarbeit mit Lieferanten	Anzahl	4	17	
Fälle aus Beschwerdemechanismus: Anzahl nach Region				
Europa	Anzahl	74	23	
Asien ¹	Anzahl	9	4	
Afrika	Anzahl	2	1	
Nordamerika	Anzahl	17	1	
Lateinamerika	Anzahl	3	5	
Keine Zuordnung möglich	Anzahl	6	–	
Fälle aus Beschwerdemechanismus: Anzahl nach inhaltlicher Verteilung				
Soziales	Anzahl	26	11	
Compliance	Anzahl	66	16	
Umwelt	Anzahl	12	1	
themenübergreifend	Anzahl	7	6	
Fälle aus Beschwerdemechanismus: Direkter Lieferant				
Ja	Anzahl	70	26	
Nein	Anzahl	41	8	
Liste der Länder mit ermittelten erhöhten menschenrechtlichen Risiken (Top-15-Liste)				
Indien				
China				
Türkei				
Russland				
Mexiko				
Brasilien				
Argentinien				
Marokko				
Tunesien				
Bulgarien				
Südafrika				
Rumänien				
Ukraine				
USA				
Serbien				

¹ Russland und die Türkei werden bei der geografischen Verteilung Asien zugewiesen.

AN DIE VOLKSWAGEN AG, WOLFSBURG

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Volkswagen AG, Wolfsburg (im Folgenden die „Gesellschaft“), der mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Konzerns zusammengefasst ist (im Folgenden: zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht ist im Nachhaltigkeitsbericht 2021 enthalten.

Nicht Bestandteil des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sind die im Kapitel „Über diesen Bericht“ im Abschnitt „Berichtsgrundlagen“ näher bezeichneten Passagen des Nachhaltigkeitsberichts 2021 (Interview, Wertschöpfungskette, Der Deutsche Corporate Governance Kodex, Sozialen und ökologischen Impact unseres Handelns messbar machen), Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts (z. B. auf Angaben im Geschäftsbericht oder auf ergänzende Angaben der Gesellschaft zu Nachhaltigkeitsthemen im Internet), Hinweise neben den Kapitelüberschriften auf Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die Angabe der Gesellschaft, dass der Nachhaltigkeitsbericht inhaltlich den GRI-Standards der Option „Kern“ folgt. Die vorstehend beschriebenen Angaben waren demnach auch nicht Gegenstand unserer Prüfung.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immmanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Nicht Bestandteil des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sind die im Kapitel „Über diesen Bericht“ im Abschnitt „Berichtsgrundlagen“ näher bezeichneten Passagen des Nachhaltigkeitsberichts 2021 (Interview, Wertschöpfungskette, Der Deutsche Corporate Governance Kodex, Sozialen und ökologischen Impact unseres Handelns messbar machen), Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts (z.B. auf Angaben im Geschäftsbericht oder auf ergänzende Angaben der Gesellschaft zu Nachhaltigkeitsthemen im Internet), Hinweise neben den Kapitelüberschriften auf Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die Angabe der Gesellschaft, dass der Nachhaltigkeitsbericht inhaltlich den GRI-Standards der Option „Kern“ folgt. Die vorstehend beschriebenen Angaben waren demnach auch nicht Gegenstand unserer Prüfung.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht,
- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Gesellschaft und des Konzerns für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht,
- Analytische Beurteilung von Angaben des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts auf Ebene der Gesellschaft und des Konzerns,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten
- Beurteilung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch

Vor-Ort-Besuche bei ausgewählten Standorten des Volkswagen Konzerns

- Audi AG (Ingolstadt, Deutschland)
- Volkswagen Group of America Chattanooga Operations LLC (Chattanooga, USA)
- FAW-Volkswagen Automotive Co. Ltd. (Chengdu, China)
- SAIC Volkswagen Automotive Co. Ltd. Shanghai (Anting, China)
- Volkswagen BR (São Carlos, Brasilien)
- SEAT S.A. (Martorell, Spanien)
- ŠKODA AUTO a.s. (Mladá Boleslav, Tschechien)
- Volkswagen AG (Wolfsburg, Deutschland)
- Volkswagen AG (Emden, Deutschland)
- SCANIA CV AB (Södertälje, Schweden)

- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht,
- Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts,
- Beurteilung des Prozesses zur Erhebung der Angaben nach der Taxonomie-Verordnung im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu Angaben, die nicht Bestandteil des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sind und demnach nicht Gegenstand unserer Prüfung waren. Dies sind die im Kapitel „Über diesen Bericht“ in Abschnitt „Berichtsgrundlagen“ näher bezeichneten Passagen des Nachhaltigkeitsberichts 2021 (Interview, Wertschöpfungskette, Der Deutsche Corporate Governance Kodex, Sozialen und ökologischen Impact unseres Handelns messbar machen), Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts (z. B.

auf Angaben im Geschäftsbericht oder auf ergänzende Angaben der Gesellschaft zu Nachhaltigkeitsthemen im Internet), Hinweise neben den Kapitelüberschriften auf Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie die Angabe der Gesellschaft, dass der Nachhaltigkeitsbericht inhaltlich den GRI-Standards der Option „Kern“ folgt.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hannover, 11. März 2022
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Hans-Georg Welz
Wirtschaftsprüfer

HERAUSGEBER

Volkswagen AG
Konzern Nachhaltigkeit
Brieffach 011/1265
38436 Wolfsburg
Deutschland

KONTAKT

info@volkswagen-nachhaltigkeit.de

GESAMTREDAKTION

Volkswagen AG

KONZEPTION UND REDAKTION

Volkswagen AG
Scholz & Friends Reputation

GESTALTUNG

Scholz & Friends BuyQ GmbH & metagate GmbH

ENGLISCHE ÜBERSETZUNG UND REDAKTION

Leinhäuser Language Services GmbH

BILDQUELLENHINWEIS

Volkswagen Konzern und dessen Konzernmarken

VERÖFFENTLICHUNG

März 2022

© Volkswagen AG
Fehler und Irrtümer vorbehalten

HINWEIS

Die Marken des Volkswagen Konzerns arbeiten ständig an der Weiterentwicklung aller Typen und Modelle. Änderungen in Form, Ausstattung und Technik sind jederzeit möglich. Aus den Angaben und Beschreibungen dieses Berichts können daher keine Ansprüche hergeleitet werden.

Die deutsche Fassung des nichtfinanziellen Berichts ist verbindlich. Die englische ist eine Übersetzung ausschließlich zu Informationszwecken.

IHR FEEDBACK

Wir möchten unser Nachhaltigkeitsengagement verbessern und weiterentwickeln, daher freuen wir uns über Ihr Feedback zu unserem Nachhaltigkeitsbericht. Unter links genannter E-Mail-Adresse können Sie uns Ihre Einschätzungen direkt online mitteilen.

