

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 Rassismuskritik 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.