

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**

THE KEY TO MOBILITY

Volkswagen Renting S.A.

(Sociedad Unipersonal)

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2023

Índice

1. Acerca de este capítulo

Acerca de este capítulo	5
Análisis de materialidad	5

2. Sobre nosotros

Sobre nosotros	7
Nuestro modelo de negocio	9
Renting	9
Rent-a-Car	9
Mantenimiento	9
Nuestra estrategia	10
Fidelidad del Cliente	10
Vehículo	10
Datos & Tecnología	10
Rendimiento	10
Sostenibilidad	10

3. Gestión de aspectos no financieros

Gestión de aspectos no financieros	12
Política de Gestión de Riesgos	12
Riesgo operacional	12
Riesgos no financieros	12

4. Cuestiones medioambientales

Cuestiones medioambientales	14
Proteger el clima	14
Conservar recursos	14
Preservar los ecosistemas	14

Garantizar el cumplimiento medioambiental	14
Positive, nuestro programa de RSC	15
Reducción de consumo de materiales y eficiencia	15
Consumo energético (agua y electricidad)	16
Contaminación	16
Cambio climático	17

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Cuestiones sociales y relativas al personal	20
Evaluación de desempeño	21
Beneficios para nuestros empleados	21
Igualdad, diversidad y accesibilidad	21
Convenio Colectivo de Empresa	22
Jornada y horario de trabajo	23
Teletrabajo	23
Medidas conciliadoras establecidas en el Convenio, adicionales a las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores	23
Relaciones sociales	24
Desarrollo y formación	24
Seguridad y Salud	26
Situación Covid-19	27

6. Respeto de los derechos humanos

Respeto de los derechos humanos	32
--	-----------

7. Lucha contra la corrupción y soborno

Lucha contra la corrupción y soborno	34
---	-----------

Normativa interna anticorrupción	35
Formación específica	35
Procedimientos internos	35
Colaboraciones comerciales	36
Prevención de blanqueo de capitales	37

8. Sociedad

Sociedad	39
Consumidores y clientes	39
Quejas y reclamaciones	41
Subcontratación y proveedores	42
Información fiscal	44

9. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos	47-52
-----------------------------	--------------

Acerca de este capítulo

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión y se presenta como un informe aparte, desde Volkswagen Renting S.A. (en adelante, Volkswagen Renting) tenemos el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y los derechos humanos relevantes para la compañía, en la ejecución de las actividades propias de nuestro negocio.

Análisis de materialidad

En 2023, en Volkswagen Renting no hemos realizado un análisis de materialidad. Sin embargo, hemos tenido en cuenta los aspectos más relevantes en cuanto a

la estrategia, la actividad y el desempeño de nuestra organización.

Debido al impulso de la nueva estrategia **MOBILITY2030**, se revisaron los aspectos considerados relevantes. Puesto que una de las cinco dimensiones es la sostenibilidad, se calificaron como significativos los capítulos de contaminación, cambio climático y gestión medioambiental, modificando así su calificación con respecto a 2021.

Adicionalmente en 2023 con la entrada en vigor de la norma “*Corporate due diligence obligations in supply chains*” (LkSG), aplicable para el Grupo Volkswagen, se han realizado acciones con el objetivo de implementación a nivel local de esta política, así como formaciones específicas y concienciación a todas las partes implicadas. Por lo que se ha modificado la calificación del capítulo sobre información de derechos humanos como aspecto muy relevante en comparación a 2022.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
Empleo	Uso sostenible de los recursos	Economía circular y prevención y gestión de residuos
Formación	Organización del trabajo	Economía circular y prevención y gestión de recursos
Salud y seguridad	Relaciones sociales	Protección de la biodiversidad
Igualdad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-
Lucha contra la corrupción y el soborno	Subcontratación y proveedores	-
Consumidores	Información fiscal	-
Información sobre los derechos humanos	Contaminación	-
-	Cambio climático	-
-	Gestión medioambiental	-
-	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	-

Hemos sometido el presente Estado de Información No Financiera a un proceso de revisión externa independiente e incluimos el informe de aseguramiento independiente,

donde se detallan los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, al final de este documento.

An aerial photograph of a winding asphalt road through a dense forest. A small black car is driving on the road. The trees are lush green with some autumnal tints. The text '2 Sobre nosotros' is overlaid on the left side of the image.

2
Sobre
nosotros

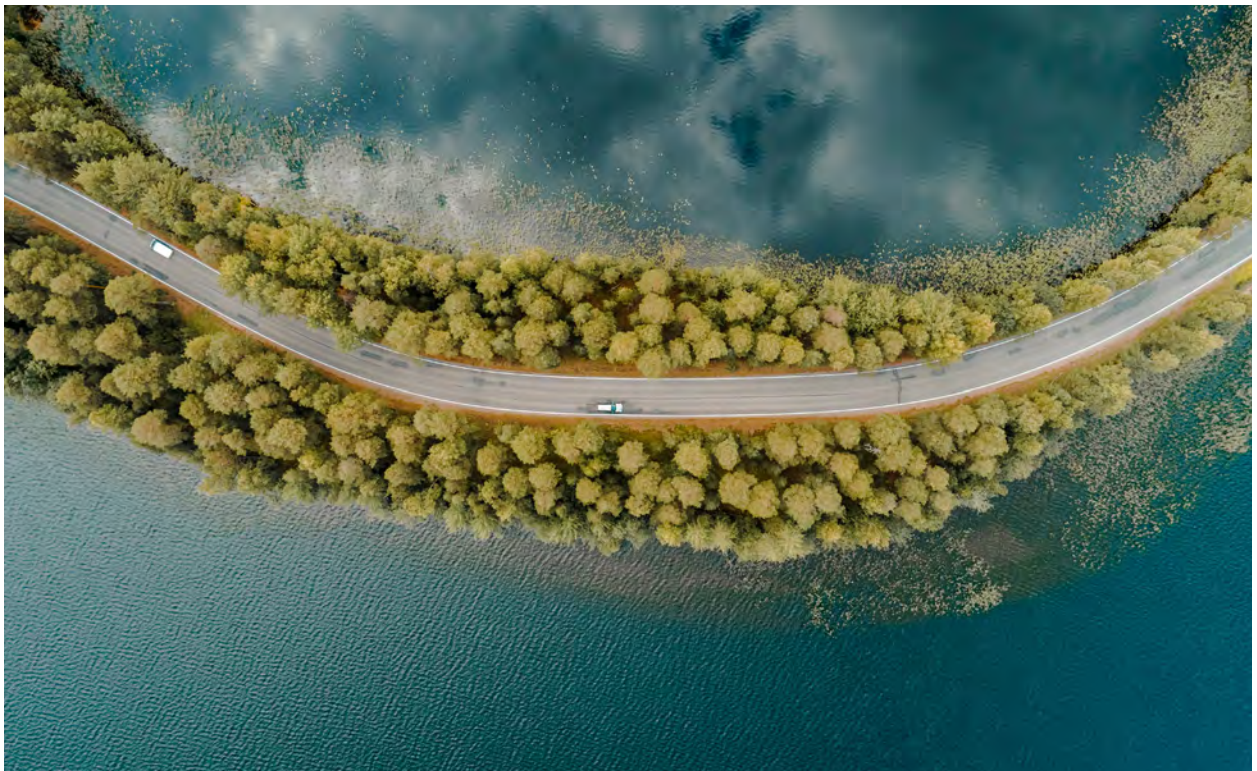
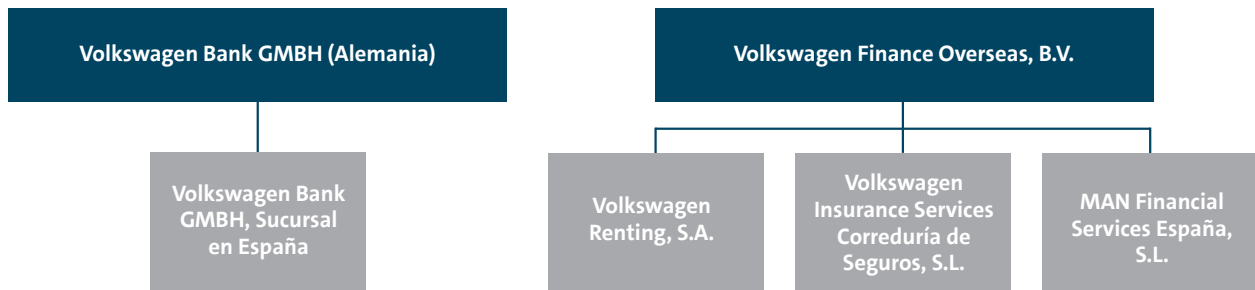
Sobre nosotros

Volkswagen Financial Services España (en adelante, VWFS) es el proveedor de servicios financieros y de movilidad del Grupo Volkswagen. Acorde con la promesa de marca, “*The Key to Mobility*”, la misión de la compañía es que la movilidad esté al alcance de todos. En este sentido, VWFS ofrece soluciones de financiación, renting, gestión de flotas, servicios de posventa y seguros de las marcas del Grupo Volkswagen (Audi, SEAT, ŠKODA, Volkswagen, Volkswagen Vehículos Comerciales, MAN, Ducati, CUPRA y Porsche).

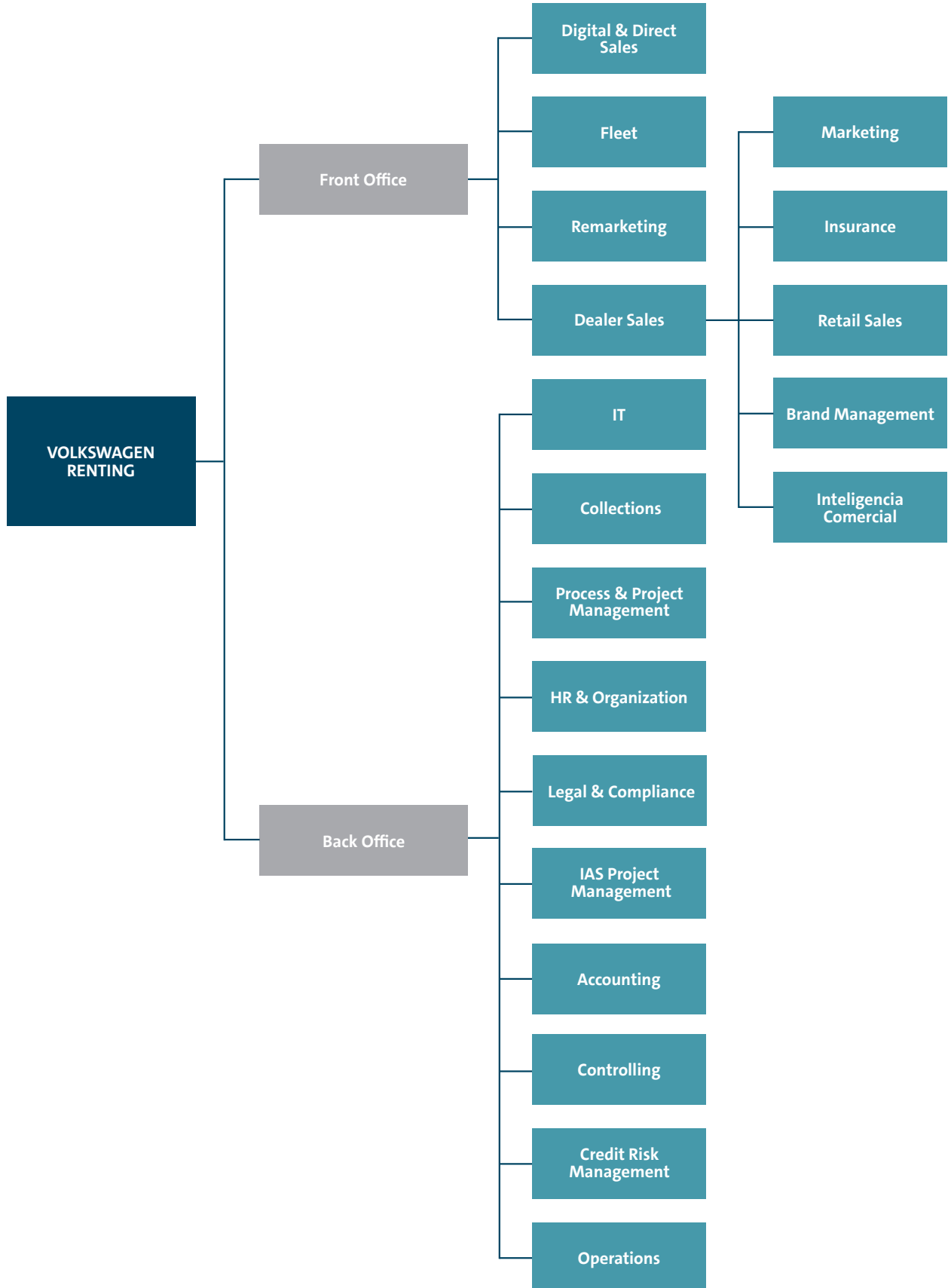
A nivel internacional, VWFS opera en 48 mercados de los cinco continentes. En España, está presente desde 1968, facilitando el acceso a la movilidad a millones de clientes de todo el territorio nacional a través de cuatro sociedades: **Volkswagen Bank GmbH S.E.**, **Volkswagen Insurance Services Correduría de Seguros, S.L.**, **MAN Financial Services**

y **Volkswagen Renting S.A.** (incluimos abajo el organigrama de la estructura).

En el presente documento nos centraremos en la información y prácticas llevadas a cabo por esta última.



A nivel organizativo, en Volkswagen Renting tenemos una doble estructura que se compone de *Front Office* y *Back Office*. A continuación, mostramos el organigrama a 31 de diciembre de 2023.



Nuestro modelo de negocio

A lo largo de los años, en Volkswagen Renting hemos desarrollado un modelo de negocio único, orientado a desarrollar productos innovadores que satisfagan las necesidades de movilidad de nuestros clientes. Un modelo que se adapta tanto a particulares como a empresas, durante todo el ciclo de vida del vehículo.

Actualmente, ofrecemos nuestros productos y servicios al cliente de la mano de las marcas del Grupo Volkswagen, a través de la red de concesionarios. Por ese motivo, las marcas del Grupo son responsables de las primeras fases de la cadena de valor (diseño, fabricación y distribución), mientras que nosotros nos encargamos de ofrecer la mejor solución de movilidad según las necesidades de cada cliente. Esto es posible gracias a una estrecha colaboración con las marcas y una red de concesionarios que garantiza una excelente experiencia de compra, poniendo a disposición del cliente todos nuestros productos y servicios.

En este sentido, en VWFS ofrecemos diferentes soluciones de movilidad:

Renting

Permite que el cliente disfrute del coche que desea, con todos los servicios que necesita, sin tener que comprarlo y mediante una cuota mensual, lo que conlleva una gran variedad de ventajas:

- Conducir siempre lo último en tecnología, seguridad y diseño.
- Pagar una cuota fija por el uso del coche, sin gastos adicionales y con todos los servicios incluidos (mantenimiento y averías, seguro, asistencia en carretera 24h, gestión de trámites administrativos, cambio de neumáticos, vehículo de sustitución, etc.).
- Contar con todas las garantías de los servicios de mantenimiento oficiales y recambios originales.
- Tener a su alcance la atención y el asesoramiento de un equipo especializado del Grupo VW.

Ofrecemos esta solución de movilidad tanto a clientes particulares como a cualquier tipo de empresa (autónomos, PYMES y grandes organizaciones), para las cuales contamos con un servicio especializado en gestión y mantenimiento de flotas.

Rent-a-Car

Permite alquilar un vehículo por un periodo de tiempo limitado y pagar solamente por su uso. Esta solución permite al cliente elegir el coche que mejor se adapte a las necesidades de cada momento, proporcionando la máxima flexibilidad.

Mantenimiento

Además de las soluciones de movilidad, tenemos productos y servicios para la mayor tranquilidad de nuestros clientes. Con la calidad y el respaldo del Grupo Volkswagen, y en colaboración con la red oficial, ofrecemos diferentes planes de mantenimiento y desgaste.



Nuestra estrategia

Desde Volkswagen Financial Services seguimos impulsando la estrategia MOBILITY2030, vinculada a los objetivos principales del Grupo Volkswagen. Una estrategia creada con el objetivo de ofrecer soluciones de movilidad sostenibles que den respuesta a las necesidades de nuestros clientes durante todos los ciclos del vehículo. Es importante destacar que la estrategia MOBILITY2030 se basa en cinco dimensiones: Fidelidad del Cliente, Vehículo, Datos y Tecnología, Rendimiento y Sostenibilidad; ejes que nos marcan el camino a seguir para lograr nuestros objetivos.

Fidelidad del Cliente

Ante la creciente digitalización, las cambiantes necesidades de los clientes y la competitividad actual, necesitamos encontrar nuevas formas de permanecer cerca del cliente. Por eso, y debido a que nuestro objetivo principal es maximizar la fidelidad con las marcas del Grupo Volkswagen, estamos ampliando nuestra oferta de movilidad. Estos cambios incluyen modelos flexibles, como por ejemplo el uso compartido de vehículos, el alquiler a corto o largo plazo, y los diferentes modelos de suscripción.

Vehículo

Junto con las marcas del Grupo Volkswagen, estamos desarrollando el potencial de negocio a lo largo de todo el ciclo de vida del vehículo. Para ello, no solo tenemos presencia en el segmento de vehículos nuevos, sino que también ofrecemos atractivos paquetes de vehículos usados. De esa forma, controlamos los vehículos de manera más eficiente para que se utilicen en todas las “fases de su vida” y permanezcan en el Grupo.

Datos & Tecnología

En un mundo cada vez más digitalizado, los datos y la tecnología son imprescindibles. En VWFS, tenemos claro que para encajar de manera óptima las necesidades de los clientes y las ofertas de los vehículos, es esencial disponer de datos de alta calidad. Por eso, actualmente estamos inmersos en un amplio proceso de transformación, que nos permitirá ofrecer nuestros servicios de movilidad a través del canal online.

Rendimiento

Para poder alcanzar los objetivos de la estrategia MOBILITY2030, se necesita una organización potente, que proporcione sistemas y flujos de trabajo eficientes y eficaces. Por eso, consideramos que preparar a nuestros empleados para los retos del futuro es una parte muy importante de la estrategia.

Sostenibilidad

La sostenibilidad es una pieza esencial en nuestro negocio. Para contribuir en el cuidado del medioambiente y sumarnos activamente al cambio, impulsaremos la transición a la movilidad libre de emisiones basándonos en los principios Medioambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) del Grupo Volkswagen.

En particular, nos centraremos en seleccionar productos, operaciones y tecnologías que respeten el medioambiente para lograr la neutralidad de CO₂ a largo plazo. Un compromiso con el entorno que pasa no solo por la electromovilidad sino por muchas otras acciones, llevadas a cabo en el marco del programa Positive (que creamos en 2020, el primer año en el que contamos con una estrategia específica de RSC, centrada en impulsar el cambio y generar un impacto positivo en las personas, la sociedad y el medio ambiente). Las principales actuaciones de Positive de este año vienen desarrolladas a lo largo de este documento.

En definitiva, hemos logrado construir un modelo de negocio responsable y sólido que, a la vez, es capaz de evolucionar y transformarse continuamente. Una fortaleza especialmente relevante en un escenario como el actual, marcado por los cambios en el mercado y las preferencias del consumidor.



3

Gestión
de aspectos
no financieros

Gestión de aspectos no financieros

Nuestra actividad está basada en el alquiler de vehículos a clientes finales (personas jurídicas y físicas). Por ese motivo, la gestión del riesgo es un pilar fundamental para nuestra compañía. Los *Managing Directors*, junto con los miembros del Comité de Créditos, son los responsables de definir la Política de Gestión de Riesgos de la empresa, siendo el área de Riesgos la que se ocupa de su coordinación y gestión.

Política de Gestión de Riesgos

El sistema de control de riesgos se fundamenta en dos áreas:

1. Áreas operativas con una cultura de riesgos común, compartida y extendida por la empresa, así como utilización de criterios prudentes basados en nuestra experiencia.
2. Área de Riesgos especializada en la gestión y seguimiento de estos.

Los elementos fundamentales que utilizamos en el control y seguimiento de riesgos son:

1. Normas, procedimientos y comités que aseguren que el modelo de gestión de riesgos se integre en la toma de decisión y en el día a día del negocio.
2. Herramientas de valoración y cuantificación de riesgos: *rating, scoring*, etc.
3. Informes de riesgos con seguimientos mensuales.

Riesgo operacional

Como empresa, realizamos un seguimiento continuado y un análisis de los posibles riesgos operacionales que podemos tener en nuestras distintas áreas. Contamos con una base de datos que nos muestra el seguimiento de las pérdidas operacionales ocurridas.

En el seguimiento del riesgo operacional, hacemos una revisión anual con todas las áreas, actualizando y revisando los posibles riesgos operacionales, y llevamos a cabo controles mensuales de los riesgos incurridos.

Riesgos no financieros

1. **Gestión de personal.** Teniendo en cuenta los cambios propios del sector, buscamos alternativas formativas y soluciones digitales para mantener una cultura organizacional viva que motive a los empleados y ayude a que se sientan cómodos con las situaciones cambiantes que se producen.
2. **Formación.** Se requiere una constante actualización de los equipos mediante la formación en herramientas tecnológicas para que puedan desarrollar las funciones necesarias para nuestro modelo de negocio.

3. Ambientales y sociales. Como empresa estamos expuestos a cierto nivel de riesgo ambiental y social a través de nuestros clientes/destinatarios de alquiler. Por eso, controlamos y gestionamos los activos destinados a este (multas, sanciones, etc.), no incurriendo en malas prácticas ambientales ni sociales, así como cumpliendo las normas pertinentes. Además, debido a que se trata de riesgos dinámicos, se evalúan de manera continuada para prever los cambios que se puedan producir.

En el capítulo “5. Cuestiones sociales y relativas al personal”, se describen en detalle las políticas y procedimientos llevados a cabo por la compañía con relación a la gestión de personal, formación y aspectos sociales, mientras que en el capítulo “4. Cuestiones medioambientales”, se detallan las relativas a aspectos ambientales.

Para reducir nuestra exposición al riesgo derivado de los riesgos ambientales y sociales de nuestros clientes, nos aseguramos de que la sostenibilidad financiera y operativa de nuestros clientes no se vea menoscabada por impactos adversos sobre el medioambiente y las comunidades vecinas. Por ello, recopilamos información sobre la actividad que desarrollan y sobre los principales clientes con los que operan. Como empresa, debemos comprender los posibles riesgos ambientales y sociales y las consecuencias para las operaciones de los clientes antes de establecer una conexión con ellos mediante un alquiler.

Además, en el ejercicio del 2023 y en relación con las actividades derivadas de la compañía, se ha continuado con el programa iniciado el año anterior que se fundamenta en que VWFS es responsable de su huella de carbono y de la generada por sus productos y servicios.

A wide-angle photograph of a volcanic crater during sunset. The sky is a mix of blue, purple, and orange. The crater's rim is dark and rocky, with a lake of fire in the center. The foreground is filled with green and red foliage, slightly blurred. The text '4 _ Cuestiones medioambientales' is overlaid on the left side of the image.

4

—
Cuestiones
medioambientales

Cuestiones medioambientales

En 2023, en Volkswagen Financial Services A.G. hemos estado trabajando en el pilar de sostenibilidad, siendo este uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia a nivel mundial MOBILITY2030: Fidelidad del Cliente, Vehículo, Datos & Tecnología, Rendimiento y Sostenibilidad. El objetivo es reducir las emisiones en 2030. Actualmente Volkswagen Renting no cuenta con procesos de certificación o evaluación ambiental. En 2023, VW Renting no ha empleado recursos ni ha destinado fondos a este plan, asimismo no hay ningún tipo de provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

El objetivo de esta dimensión es “Impulsar la transición hacia una movilidad libre de emisiones según los principios ESG del Grupo VW” y se puede resumir en:

- Protección del medioambiente y estrategia.
- Utilización de energías renovables.
- Reducción de emisiones.
- Reducción de nuestra huella y la de nuestros socios y clientes.

Para lograr este objetivo, hemos iniciado un programa internacional llamado “Go to Zero” basado en la responsabilidad de nuestra huella de carbono y de la generada por nuestros productos y servicios. En este programa, hemos establecido cuatro pilares fundamentales (Producto, Riesgos, Operaciones e IT) y dos pilares transversales adicionales (Emisiones Cero y Refinanciación).

Queremos ser el proveedor líder mundial de movilidad sostenible y un modelo a seguir para la protección de nuestro medioambiente.

Para lograrlo, reducimos de manera sistemática y verificable los impactos ambientales a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

El cumplimiento de la normativa, estándares y compromisos voluntarios medioambientales es un requisito básico de nuestra actuación.

Nos centramos en 4 campos de acción priorizados:

Proteger el clima

Estamos comprometidos con el Acuerdo de París y aspiramos a un nivel de ambición de 1,5°C.

En consecuencia, nos enfocamos en la electrificación de nuestros productos, la descarbonización de toda nuestra cadena de valor y la expansión de la generación de energía renovable para abastecer a nuestros sitios y clientes. En 2050 queremos ser una empresa neutra en emisiones de CO₂.

Conservar recursos

Al utilizar materiales reciclados y recursos renovables, reducimos nuestra necesidad de materias primas primarias.

Mejoramos nuestra eficiencia energética y de recursos, y establecemos ciclos de materiales y agua.

Junto con nuestros socios comerciales, reducimos el uso de recursos naturales a lo largo de nuestra cadena de suministro.

Preservar los ecosistemas

Reducimos las emisiones nocivas al aire, el suelo y el agua.

Reducimos los impactos de nuestras actividades comerciales sobre la biodiversidad y los servicios ecosistémicos y promovemos proyectos para preservarlos.

Garantizar el cumplimiento medioambiental

Queremos ser un modelo a seguir, siendo una empresa moderna, transparente y exitosa en términos de integridad y cumplimiento.

Operamos sistemas eficaces de gestión del cumplimiento ambiental para identificar y gestionar los riesgos y oportunidades ambientales a lo largo del ciclo de vida de nuestras soluciones de movilidad.

Mantenemos un diálogo abierto con nuestros grupos de interés y consideramos sus expectativas en nuestras decisiones.

En este sentido, hemos realizado una evaluación de la relevancia medioambiental en la organización para determinar el riesgo ambiental en la compañía, en función de la ubicación y actividades.



Desde la Dirección de Volkswagen Financial Services, en noviembre de 2023, se ha designado a una persona para dirigir y coordinar la gestión ambiental e implementación de medidas para completar el cumplimiento de la legislación medioambiental, y así poder asegurar la estrategia MOBILITY2030 para llegar a ser neutrales en emisiones.

Se ha comunicado a las personas trabajadoras de la compañía toda la normativa y obligaciones medioambientales a través de la Declaración de la política ambiental del Grupo Volkswagen. También se ha lanzado una formación de carácter obligatorio llamada “Buenas prácticas medioambientales”, con la finalidad de capacitar a las personas trabajadoras e informar de los objetivos de la estrategia en materia de medioambiente.

Los objetivos de la formación obligatoria para las personas trabajadoras es la protección del medioambiente dentro del Grupo, dar a conocer el Sistema de Gestión de cumplimiento Medioambiental de Volkswagen AG y dar a conocer prácticas e iniciativas que se pueden realizar desde el propio puesto de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, durante el 2023 hemos puesto en marcha el proyecto de reducción de oficinas. Hasta ahora contábamos con un edificio entero y un alquiler de oficinas, las cuales hemos dejado de utilizar a través de la reubicación de todos los empleados con un plan de “mesas calientes” que nos va a permitir reducir los consumos a partir de octubre del año recientemente mencionado.

Positive, nuestro programa de RSC

La estrategia mundial MOBILITY2030 ha venido también a impulsar y reforzar las acciones que a nivel local ya se venían realizando en el apartado de sostenibilidad de nuestro programa Positive.

En la compañía llevamos a cabo una gestión responsable de nuestra actividad, guiando nuestros procesos internos y estrategia bajo los principios de integridad y responsabilidad.

En este sentido, en 2020 pusimos en marcha Positive,

nuestro proyecto de ESG, y creamos una comisión formada por la Dirección de la compañía, Recursos Humanos y el Comité de Empresa para trabajar en los pilares de actuación y las medidas a llevar a cabo en cada uno de ellos. Con este proyecto, nos comprometemos a que nuestra actividad favorezca el cuidado de la sociedad y nuestras actuaciones tengan un impacto positivo en el entorno, estando totalmente alineados con nuestros principales *stakeholders*: empleados, clientes, proveedores, empresas del Grupo VW y *Headquarters*.

Los objetivos que buscamos con las acciones realizadas en cada uno de los pilares son los siguientes:

- 1. Moving you:** mejorar la salud y el bienestar de nuestros empleados, incrementar su participación en grupos de interés, aumentar su aprendizaje y mejorar la comunicación con ellos.
- 2. Moving around:** aumentar el sentimiento de satisfacción de nuestros empleados, a través de iniciativas que de forma divertida les hagan salir de su zona de confort y les ayuden a superar desafíos personales.
- 3. Moving forward:** incrementar el sentimiento de realización personal, conservar los recursos naturales que tenemos a nuestro alcance y contribuir a la creación de nuevos productos y servicios siendo responsables.

Reducción de consumo de materiales y eficiencia

Con Positive también fomentamos acciones que nos permiten reducir la generación de residuos. En este sentido, llevamos a cabo acciones como:

- La Política de Mesas Limpias, existente en la compañía para:
 - Preservar la seguridad de la información y proteger los equipos móviles e informáticos.
 - Realizar un correcto uso de los ordenadores de mesa y de los dispositivos móviles y portátiles utilizados por nuestros empleados en el lugar de trabajo.



- Incrementar la concienciación en el cumplimiento de la Política de Mesas Limpias, generando un ambiente de trabajo ordenado y confortable.
- Regular el procedimiento y las medidas que ponemos en práctica para asegurar el cumplimiento de estas.

Con esta acción y para fomentar la digitalización, hemos seguido eliminando armarios de almacenamiento de archivos en las oficinas y los hemos sorteado entre los empleados inscritos, fomentando la reutilización del mobiliario y dar una segunda vida.

- La promoción del reciclaje con la colocación de contenedores de reciclaje en todas las plantas y de cartelería informativa en comedor y salas de descanso para una gestión eficiente de los residuos.
- La separación especial de residuos de componentes informáticos, cableado, baterías, pilas, tóner y traslado a puntos limpios para su adecuado tratamiento.

Consumo energético (agua y electricidad)

Debido a nuestro tipo de actividad, los principales consumos de VW Renting se deben al uso de las oficinas.

Consumo energético	Consumo 2022	Consumo 2021
Por electricidad	1.200.549 kWh	1.156.617 kWh
Por agua	2.468 m³ anuales	2.701 m³ anuales

El dato de 2022 ha sido modificado incorporando información de los edificios en los que presta servicios Volkswagen Renting, Volkswagen Insurance Services y Volkswagen Bank, los empleados de Volkswagen Renting suponen alrededor del 80% de empleados. Actualmente, existe comparabilidad de ambos consumos de agua y electricidad.

Hemos implantado medidas activas de eficiencia con el objetivo de reducir al máximo los consumos, tales como la gestión del alumbrado en función de los horarios del personal, el apagado de luces del edificio y la maximización del uso de luz natural. Actualmente, nuestra entidad no consume energía procedente de fuentes renovables.

Desde octubre 2023, tenemos una reducción de los consumos de electricidad y agua (del edificio de Av. de Bruselas, 36) debido a la finalización de la actividad y el cese del alquiler del edificio arrendado a partir de diciembre 2023.

Contaminación

Además de la labor de concienciación con todas las partes involucradas en los procesos que gestionamos en la compañía para el desarrollo de nuestra actividad, hemos llevado a cabo varias medidas adicionales para reducir nuestro impacto medioambiental.

Entre ellas se encuentra la reducción de viajes de nuestros empleados, que hemos podido minimizar y mejorar la eficiencia, especialmente gracias a las salas de reuniones equipadas adecuadamente para reuniones telemáticas y a herramientas colaborativas como Teams.

Por otro lado, gracias a la implantación en 2022 de nuestro Acuerdo de Teletrabajo hasta noviembre 2024, que permite trabajar a los empleados desde sus domicilios desde dos hasta cuatro días por semana, hemos reducido significativamente la contaminación generada en los desplazamientos de nuestros empleados al lugar de trabajo.

Para contribuir a cuidar del medioambiente y sumarnos activamente al cambio, promovemos los vehículos eléctricos de las marcas del Grupo Volkswagen con diferentes soluciones de movilidad ecológicas y eficientes.

Concretamente

- Ponemos a disposición de los empleados el modelo Volkswagen ID.3, en un régimen de alquiler a corto plazo, con una cuota reducida gracias a la subvención de la compañía.
- Realizamos iniciativas de promoción en redes sociales y otros concursos internos para el uso de vehículos sin emisiones de CO₂.
- Hemos instalado en la sede central de la compañía y en las oficinas de Barcelona, diversos cargadores para los empleados que usen este tipo de energía en la flota interna.
- Promovemos entre los empleados el uso de otras opciones de movilidad, instalando parkings para bicicletas en la sede central y las oficinas de Barcelona.

Cambio climático

Como cada año, hemos llevado a cabo acciones de sensibilización sobre el cambio climático junto a manuales de actuación para reducir el impacto medioambiental. Entre las medidas desarrolladas, publicamos en nuestras redes sociales y en nuestra newsletter corporativa, contenidos sobre la “Hora del Planeta” para fomentar la reducción de consumo eléctrico, así como un manual sobre el teletrabajo sostenible con medidas para la reducción del consumo.

El cálculo realizado por la compañía AGIMUN -a partir de datos parcialmente estimados de la huella de carbono producida por VWFS en España en 2023- ha sido de 724,932t CO₂, reduciéndose en comparación con la medición realizada a través de la herramienta AGIMUS en 2022; teniendo en cuenta el total de empleados de Volkswagen Renting, Volkswagen Bank y Volkswagen Insurance, donde aproximadamente el 80% corresponden a empleados de Volkswagen Renting.

	Emisiones 2022	Emisiones 2023
Total emisiones	882,799 t CO ₂ equivalent	724,932 t CO ₂ equivalent
Scope 1	286,374 t CO ₂ equivalent	280,733 t CO ₂ equivalent
Scope 2	294,135 t CO ₂ equivalent	283,371 t CO ₂ equivalent
Scope 3	302,291 t CO ₂ equivalent	160,827 t CO ₂ equivalent

Hemos detectado los 5 elementos en los que estamos obteniendo un mayor consumo. Se trata del gasto en electricidad de nuestras oficinas, la combustión en diésel y gasolina de nuestros vehículos y los viajes en avión de corta y larga distancia.

Top 5 Emission Sources

Designation	t CO ₂ equivalent	Share
Electricity on Site	283,371 t CO ₂ equivalent	39,089 %
Combustion of diesel for company owned cars	251,189 t CO ₂ equivalent	34,650 %
Business trips by airplane (short haul flights; economy)	109,249 t CO ₂ equivalent	15,070 %
Business trips by airplane (long haul flights; economy)	39,301 t CO ₂ equivalent	5,421 %
Combustion of petrol for company owned cars	29,531 t CO ₂ equivalent	4,074 %

Nuestros líderes son una palanca para fomentar acciones e iniciativas de sensibilización sobre el cambio climático. Por ello, contamos con un programa a través del cual promovemos que sean un *role model* y contribuyan a la transformación y al impulso de una nueva cultura organizativa. Uno de los valores en el que están trabajando con los equipos es “ser responsables con la sociedad y el medioambiente”. En este sentido, se han impulsado acciones como “Climate Action Team”, en la que se organizaron reuniones para proponer soluciones a favor del medioambiente y trabajar en medidas como el reciclaje de tapones y cápsulas de café.

Este año hemos lanzado una nueva iniciativa formativa en la que abordamos temáticas de nuestra estrategia MOBILITY2030 y se caracteriza por ser sesiones disruptivas abiertas a todas las personas trabajadoras. Durante el 2023 se realizó una sesión de la rama sostenibilidad de nuestra estrategia para dar a conocer los criterios ESG (medioambiente, social y gobernanza) y cómo gestionar una compañía desde un enfoque sostenible.

Adicionalmente, este año, en los bloques formativos hemos realizado una sesión de propósito y sostenibilidad para aprender a conectar con el contexto y el futuro emergente generando un propósito sostenible en las personas trabajadoras que voluntariamente han decidido participar.

Por último, en 2023 hemos implantado una nueva iniciativa pionera en nuestra compañía: “Fleet Score”, con la que queremos comprobar si es posible minimizar el impacto de

una flota de tamaño medio-grande, tanto a nivel de costes como desde el punto de vista medioambiental.

Para ello, comenzamos un plan piloto con los vehículos de diferentes colectivos de nuestra propia compañía (Delegados, KAM's, Gestores de Recobro, Controladores de Stock y KAM's de Remarketing). En caso de obtener los resultados esperados, valoraremos ofrecerlo a nuestros clientes de flotas en forma de producto *add-on* al renting.

El proyecto comenzó en octubre de 2023 y está previsto que finalice en septiembre de 2024, teniendo que participar cada vehículo un mínimo de 8 meses dentro de este periodo. La medición se tendrá en cuenta para obtener una puntuación que servirá para realizar un ranking entre los participantes.

De esta forma, podrá verse quién conduce con un menor impacto medioambiental, lo que nos ayudará también a contabilizar el ahorro de costes que conlleva. Con estos dispositivos instalados en cada vehículo se medirán:

- Consumo de combustible
- Conducción por inercia
- Exceso de velocidad
- Velocidad constante
- Velocidad ecológica
- Cambio de marchas
- Tiempo en ralentí

5

Cuestiones sociales y relativas al personal





Cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestro equipo de RRHH y Organización trabaja para liderar la nueva mentalidad de transformación de la compañía. A través de una gestión de personas centrada en el empleado, realizamos iniciativas que fomenten un ambiente de trabajo excelente y aseguren el crecimiento futuro del negocio.

Para ello, definimos diferentes programas que contribuyen a promover el desarrollo profesional, fortaleciendo el talento interno y posicionándonos como un empleador atractivo y preparado para los futuros desafíos.

En concreto, las líneas estratégicas de actuación en el ámbito de la gestión de personas son las siguientes:

- Cultura y Engagement
- Employer Branding
- Leadership & Development
- Digital Mindset
- Improving VWFS

Apostamos por el bienestar y la satisfacción de los empleados, como queda recogido en nuestro programa **Work&Life**. Este programa está diseñado no solo para mejorar el día a día en nuestro trabajo, sino también para poner en valor nuestra cultura organizativa, aumentar el orgullo de pertenencia a la compañía y mejorar el bienestar del equipo.

Nuestra propuesta de valor gira en torno a nuestra premisa **#TuFuturoNosMueve**; y la convertimos en realidad siendo una empresa dinámica que se transforma a través del talento, la tecnología y la eficiencia. Nuestro objetivo es seguir trabajando para liderar los servicios de movilidad en la era digital y, gracias a la energía y contribución de nuestros empleados, cada día estamos

más cerca de conseguirlo. Por eso, reconocemos su esfuerzo y les apoyamos para que sigan alcanzando sus metas profesionales, con grandes beneficios y un excelente entorno de trabajo.

Durante este año, han cobrado especial importancia los siguientes proyectos estratégicos:

- **Súbete a la estrategia 2030**: programa de formación con sesiones de tendencia y disruptivas para facilitar la incorporación de la estrategia 2030 en la compañía.
- **Digital Skills**: programa de formación y desarrollo de las competencias digitales definidas para nuestra compañía.
- **Garage360**: programa de emprendimiento para trabajar en el desarrollo de ideas que impulsen el negocio.
- **Move On**: nuestro programa de movilidad cumple 4 años en el 2023, ofreciendo oportunidades de movilidad en la compañía, en las distintas marcas del Grupo VW en España y oportunidades a nivel internacional.
- **Liderazgo Femenino**: a través de un análisis y workshop de trabajo sobre el liderazgo femenino en la compañía y con una iniciativa de Cross Mentoring dirigido a promover la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es el principal proceso que tenemos para valorar y reconocer el buen trabajo y esfuerzo realizado por nuestros empleados. Consiste en la valoración integral del grado de contribución del empleado, a través de un sistema objetivo y homogéneo en toda la organización, que se caracteriza por la valoración sistemática del nivel competencial del empleado a fin de determinar el plan de desarrollo que asegure su crecimiento profesional.

Este proceso tiene los siguientes objetivos:

- Orientar el desempeño de los colaboradores hacia las acciones clave por su impacto en los resultados de la organización.
- Fomentar la comunicación y *coaching* continuo entre responsable y colaboradores, generando retroalimentación y planes de acción individualizados.
- Apoyar el desarrollo de los colaboradores a largo plazo e identificar talento interno.
- Detectar necesidades formativas y definir acciones de desarrollo para cada colaborador.
- Generar un clima favorable.
- Ayudar a que el empleado asuma un rol activo en la gestión de su propia contribución y desarrollo.
- Servir como base para el asesoramiento y desarrollo individual, a través de la motivación y de la formación.

Beneficios para nuestros empleados

Recompensamos el esfuerzo y el compromiso con beneficios exclusivos como:

- Inversión en desarrollo con 1.590 actividades formativas completadas por los empleados (*soft y hard skills*) según sus necesidades.
- Impulso de su futuro dentro de la compañía.
- Descuentos exclusivos en Renting.
- Precios más económicos en el servicio Rent-a-Car.
- Financiación de vehículos con condiciones especiales para nuestra plantilla y sus familiares.
- Parking en las oficinas de Alcobendas para los empleados que no disfrutaran del plan flexible de transporte.
- Centro médico CARS en nuestras oficinas con reconocimientos médicos anuales y campañas de salud, así como reconocimiento ginecológico y prostático y posibilidad de vacunarse anualmente de la gripe.
- Subvención de parte de la cobertura médica privada.
- Ticket restaurante para el abono de las comidas.
- Seguro de vida desde la incorporación.
- Beneficios para solicitar un préstamo, sin gastos ni comisiones a través de VW Bank.
- Beneficios fiscales gracias a nuestro Plan de retribución flexible.

Igualdad, diversidad y accesibilidad

En el mes de mayo de 2022 se firmó el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este plan se incorporan medidas de distintas áreas de actuación: selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y retributivas, conciliación, comunicación y cultura.

Durante el mes de diciembre de 2023 se acuerda junto con la representación social realizar el seguimiento de la Ley Trans desde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En referencia a la política de selección, redactamos las ofertas utilizando un lenguaje neutro e inclusivo. Asimismo, incluimos un texto en el que queda reflejado nuestro compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades. Nuestro proceso de selección se basa en un modelo de *recruitment* competencial; no obstante, para favorecer la diversidad, priorizamos la contratación del género con menor representación en las áreas para poder así lograr la equidad.

En el contexto del Grupo Volkswagen, la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades constituyen uno de nuestros pilares y exigencias generales de conducta. Así, VW Renting se rige por el Código de Conducta del Grupo Volkswagen, el cual refleja este compromiso en dos apartados que, literalmente, dicen:

• **Responsabilidad respecto a los derechos sociales y principios.** “Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y apoyamos su cumplimiento”.

• **Igualdad de oportunidades y respeto mutuo.** “Garantizamos la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con independencia del origen étnico, color de la piel, sexo, minusvalía, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social o tendencia política, ya que se basa en los principios democráticos y la tolerancia hacia quienes piensan diferente.” Trimestralmente se realizan reuniones con la comisión de igualdad.

Nuestros empleados se seleccionan, contratan y promocionan, básicamente, en base a su cualificación y capacidades.

Todos nuestros empleados están obligados a evitar cualquier tipo de discriminación (por ejemplo, mediante perjuicio, acoso o *mobbing*) y a facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

Para ello, tenemos, por un lado, el Protocolo de prevención del Acoso Laboral y, por otro, las distintas comisiones de seguimiento que se realizan con el Comité de Empresa, entre las que destacan la de Igualdad y la de formación/selección y promoción.

Además, en el Convenio Colectivo negociado con la Representación de los Trabajadores se declara la vigencia de los compromisos contenidos en el Código de Conducta del Grupo Volkswagen y, de manera concreta y particular, en materia de:

- **Acceso al empleo.** La contratación, ya sea de hombres o mujeres, seguirá un único proceso de selección, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes.
- **Formación, promoción, clasificación profesional y compensación.** Las carreras profesionales y el desarrollo de los empleados de la empresa no se verán afectados por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.
- **Condiciones de trabajo.** La situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de derechos vinculados a estas situaciones por parte de hombres y mujeres no tendrá incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, ni en cualquier otro aspecto de su vida laboral.
- **Ordenación del tiempo de trabajo.** Se refrendan los acuerdos y previsiones convencionales sobre acumulación del tiempo de lactancia y se pondrá especial atención en implementar medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal de la mujer trabajadora.
- **Violencia de género.** La empresa promoverá e impulsará la implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con todo lo anterior, se establecen los siguientes planes de acción, para su ejecución durante la vigencia del Convenio Colectivo (2021-2024):

1. Balance de situación. Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Se realizará una actualización, en su caso, de los objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje el mencionado balance.
3. Se promoverán de común acuerdo con la representación de los trabajadores, para el presente y futuros Convenios de la compañía, medidas de organización del tiempo de trabajo y de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
4. En coherencia con la política de diálogo social practicada hasta la fecha, se fijarán mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores e incluso de los propios empleados para alcanzar los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

Por otra parte, trabajamos con diversas fundaciones que fomentan la inclusión de personal con discapacidad en el mercado laboral. Este 2023, con el proyecto Positive hemos desarrollado distintas iniciativas voluntarias como: la colaboración con la Fundación Juan XXIII con catering en las oficinas; continuamos un nuevo año con la colaboración con la Fundación A la Par con el uso de sus instalaciones para sesiones con los equipos, “Proyecto Campvs” en el que realizamos Master Classes y programas de *Mentoring*, y hemos comenzado una nueva colaboración con Fundesplai en un proyecto de mentoría social y formación para diversos colectivos de jóvenes para facilitar su inclusión en el mercado laboral.

Desde la compañía fomentamos que los empleados participen como voluntarios en estas actividades en el marco de los programas de Positive y Diversity. Hemos creado un grupo de mentores en el que compartimos buenas prácticas y podemos dar soporte en las acciones e iniciativas que se llevan a cabo.

Nuestras instalaciones disponen de rampas de acceso y ascensores en todas las plantas, así como aseo habilitado para personas con movilidad reducida.

Se ha completado por todos los empleados de la compañía una formación de **Diversidad e Igualdad de género**, Diversidad, Inclusión e Igualdad: Cuando la diferencia suma, en la que aportar una perspectiva sobre las diferencias, frenos a la diversidad, actitudes para inclusión, igualdad de género y como favorecer la inclusión y diversidad en el entorno laboral.

Adicionalmente, se lanzó como formación obligatoria para todos los empleados la **formación Derechos Humanos**, para dar a conocer los objetivos y compromisos del Grupo en relación con los derechos humanos y la protección del medioambiente en la cadena de suministro.

A nivel formativo, se han realizado formaciones dentro de nuestros bloques formativos para fomentar la diversidad en los equipos y trabajar en las creencias y actitudes adquiridas.

En enero, llevamos a cabo un diagnóstico mediante encuesta y *Focus Group* sobre:

- Las percepciones de las personas trabajadoras en cuanto a las barreras y limitaciones del liderazgo femenino, con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre este tema.
- Validar las percepciones de los empleados sobre las acciones y políticas existentes.
- Identificar potenciales acciones para impulsar el talento femenino y reducir barreras.

Convenio Colectivo de Empresa

En el año 2023 se procedió a publicar en el BOE I CONVENIO COLECTIVO DE VOLKSWAGEN RENTING, S.A., el cual fue negociado y cerrado durante el año 2022 y tiene carácter retroactivo a 2021. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024.

El porcentaje de empleados incluidos bajo el Convenio Colectivo de la plantilla de VW Renting en 2023 es del 75.52% frente al 75.33% en 2022, mientras que en 2021 fue del 75,73%.

Jornada y horario de trabajo

La jornada anual para cualquier trabajador afectado por nuestro Convenio, y con independencia de su categoría profesional, es de 1.720 horas, distribuidas en 216 días para todos los años de vigencia del Convenio.

Se fomenta la flexibilidad horaria de entrada de 8:00 h a 9:30 h de lunes a viernes, siendo los horarios establecidos de salida los calculados cada año con el fin de ajustar los minutos para cumplir con el número de horas de la jornada anual y que se reflejan en el calendario laboral anual.

El control de la jornada se efectúa a través de nuestra plataforma EVALOS, la cual recoge los fichajes de entrada y salida a la oficina cuando se trabaja presencialmente, y tiene un módulo para fichar desde el ordenador. En el año 2023 hemos mejorado el sistema incluyendo un módulo específico para fichaje en teletrabajo, de forma que se separan los fichajes cuando son de forma presencial, cuando se hacen a través del ordenador porque se ha olvidado una tarjeta o un delegado que ficha desde un concesionario cuando se trabaja desde casa. Este último sistema recoge la hora del ordenador cuando se realiza el fichaje. También hemos incluido un módulo de avisos por el cual el día 22 de cada mes el sistema genera un informe detallado de ausencias que se envía automáticamente a la persona trabajadora de modo que todo el mundo pueda revisar sus ausencias.

Teletrabajo

Durante el año 2023 ha continuado la vigencia del actual Acuerdo de Teletrabajo, el cual tuvo su entrada en vigor el pasado 15 de noviembre 2021, y fue renovado el 30 de septiembre de 2022, con una vigencia de dos años. Resulta de aplicación a cualquier persona trabajadora de la empresa que voluntariamente decida teletrabajar, siempre y cuando las propias características del puesto de trabajo desarrollado permitan el teletrabajo.

La compañía, junto con la Representación Social, acuerdan un modelo de teletrabajo que permite a las personas trabajadoras dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, teletrabajar de forma parcial en atención al siguiente régimen:

1. Posibilidad de que las personas trabajadoras puedan teletrabajar dos días a la semana.
2. Con carácter excepcional y siempre con la autorización expresa del superior jerárquico, se podrá teletrabajar hasta dos días a la semana adicionales.

Durante el 2023 las nuevas incorporaciones se han incluido en el modelo de trabajo y se han producido modificaciones en el número de días de acuerdo al acuerdo vigente y a las necesidades de las áreas y empleados.

Medidas conciliadoras establecidas en el Convenio, adicionales a las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores

- Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos beneficios que los matrimonios, inscribiéndose en el Registro de Parejas de hecho o con el certificado del Padrón Municipal.
- La persona trabajadora tendrá libre el día de la ceremonia por matrimonio de ascendientes, colaterales y descendientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- La persona trabajadora tendrá 2 días libres para cuidar de sus familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, en caso de enfermedad grave o dependencia certificada.
- La persona trabajadora podrá utilizar los días de permiso por hospitalización de familiares en periodos mínimos de 4 horas
- Encaso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, la empresa complementará el salario al 100% de la prestación económica.
- La empresa concede un permiso retribuido personal sin justificación de hasta 16 horas anuales (16 horas para empleados con jornada completa) con una distribución máxima de 4h/día.
- A partir de los 4 años de antigüedad la persona trabajadora podrá solicitar una licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes, ni superior a cuatro meses.
- Se establece un permiso general sin sueldo de hasta 10 días laborables al año, siendo la concesión automática si la causa que lo origina es personal o familiar de carácter grave y urgente.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida para toda la plantilla.
- Cuatro días a disfrutar en los 30 días anteriores a la fecha prevista para el parto.
- Se establecen dos días al año de licencia retribuida para el padre o madre con hijo/a menor de 3 años, con independencia del número de hijos/as menores de esa edad que se tengan.
- Durante el 2023 ha continuado vigente nuestra política de desconexión digital, firmada el 4 de marzo de 2022, la cual establece los derechos y obligaciones de aplicación a cualquier persona trabajadora de la empresa en materia de desconexión digital.

En este sentido, se garantiza la desconexión una vez terminada la jornada laboral, incluyendo la planificación de reuniones para que éstas no finalicen más tarde de la hora de finalización de la jornada y así promover el equilibrio entre la vida profesional y personal. Se establece también una restricción horaria para el envío de comunicaciones. Estas normas se aplican también a los días de vacaciones, permisos, festivos, entre otros, en los que la persona trabajadora deberá poner el “fuera de la oficina” para informar que los e-mails y convocatorias no serán atendidos

hasta después de ese periodo. Todo esto sin perjuicio de garantizar los procesos más críticos de la compañía y entendiendo que esta política es un derecho que se debe respetar.

Relaciones sociales

En nuestra compañía existe una Representación Legal de los Trabajadores, que está formada por un Comité de Empresa en Madrid (oficinas de Alcobendas) y un Comité de Empresa en Barcelona (oficinas de El Prat).

También hay establecidas diferentes comisiones paritarias para tratar las cuestiones que afectan a las personas trabajadoras de la compañía, donde también se establecen reuniones periódicas para su seguimiento.

Estas comisiones de trabajo tratan los siguientes temas:

- Prevención de Riesgos Laborales y Salud
- Igualdad
- Formación/Selección/Promoción
- Teletrabajo y Desconexión Digital
- RSC (Proyecto Positive)
- Comunicación
- Análisis y valoración de categorías profesionales y promociones

Asimismo, todas las personas empleadas en Volkswagen Renting tienen a su disposición el buzón de RRHH Recursos.Humanos.Spain@vwfs.com para cualquier consulta sobre horarios, ausencias, permisos, etc. Este no es un canal de recepción de denuncias, sino un canal para que el departamento de RRHH sea accesible a toda la plantilla.

A nivel informativo, disponemos de una intranet corporativa donde se cuelgan todas las políticas internas, se hacen

comunicados masivos a toda la plantilla cuando hay alguna acción importante a comunicar y se envía también una *newsletter* con las noticias más importantes del mes.

Como medida de participación, contamos con la encuesta anual interna *Stimmungsbarometer*, en la que todos los equipos pueden participar de forma voluntaria y anónima en cuestiones referentes a la compañía. Posteriormente se analizan los resultados por área y se llevan a cabo planes de acción con la intención de mejorar aquellos aspectos en los que se identifique poca satisfacción por parte de la plantilla.

Desarrollo y formación

Con nuestro plan de formación, promovemos que nuestros empleados puedan estar siempre al día y, al mismo tiempo, puedan continuar desarrollándose, adquiriendo nuevas habilidades y preparándose para asumir nuevos retos. Contamos con formación en varios aspectos:

- **Formación normativa**, que permite estar al día de todas las regulaciones y procesos y poder trabajar con el conocimiento clave oportuno.
- **Formación específica**, para desarrollar nuevas habilidades clave para el desempeño del puesto actual.
- **Formación en idiomas**, para seguir mejorando en el dominio de otras lenguas.
- **Formación en habilidades *hard***, como estudios financieros o gestión de procesos.
- **Formación en ofimática y otras herramientas** de IT, para obtener un mayor rendimiento de las herramientas disponibles.
- **Formación en habilidades *soft***, que permite desarrollar habilidades como la gestión de conflictos, el liderazgo, la negociación, la comunicación, el asertividad y la gestión del tiempo.



Adicionalmente, desarrollamos un plan formativo que abarca las necesidades más relevantes identificadas en ese momento para la organización y la plantilla. Este plan cuenta con siete bloques formativos y distintas sesiones online para salvaguardar la seguridad y salud de nuestros empleados, así como permitir su desarrollo.

Este 2023, hemos continuado con un modelo formativo en el que destaca la formación presencial, combinándola con los formatos híbridos y poniendo en práctica nuevas metodologías y dinámicas.

En cuanto a las temáticas de los bloques formativos:

1. **Power Skills:** itinerario de autoconocimiento para empoderar al empleado y definir sus objetivos basándose en la autonomía, la libertad y la motivación.
2. **Tactical Thinking:** para aprender a tener una visión analítica e integral del negocio y adaptarse a los cambios.
3. **Ecosistema de interacción:** para tener poder conversacional es necesario gestionar el ambiente y el lenguaje, tanto individualmente como en equipo.
4. **Laboratorio de Comunicación:** para profundizar en cómo la expresión verbal y paraverbal desarrollan una comunicación planificada y unas presentaciones exitosas.
5. **Problem Solving:** para adquirir nuevas herramientas para gestionar conflictos y resolver problemas con entendimiento, escucha, control y diversión.
6. **Automatización y eficiencia:** para que el empleado sea más eficiente en el día a día, a través de la creatividad, ideando, diversificando y marcando la diferencia.
7. **Top Teams:** para fomentar la diversidad de pensamiento, manteniendo alineados los valores y objetivos que compartimos para impulsar un equipo de alto rendimiento.
8. **Health Skills:** itinerario formativo para promocionar una cultura de bienestar en la que se generen entornos de trabajo positivos. Adquirir técnicas de comportamiento saludable a través de todos los sentidos.
9. **Empatía sistémica:** enfocado en desarrollar una mirada humana para sintonizar con los sentimientos, pensamientos, compartimientos, motivaciones y circunstancias de otros para actuar así en consonancia.
10. **Ultra productividad:** itinerario enfocado en aprender hábitos sostenibles para diseñar mejor nuestros días, siendo más productivos y equilibrados a nivel profesional y personal aprovechando toda la energía.
11. **Proyectos 4K:** para alcanzar con éxito los objetivos de un proyecto y gestionar eficientemente sus fases, desde iniciación hasta cierre, contando con una visión realista y positiva en alta definición.

Durante 2023 hemos seguido fomentando el modelo de formación en idiomas, con un campus virtual multilingüe totalmente fiable, flexible, eficaz y 100% digital. Este campus contiene más de 5.600 formativos con contenido ilimitado al que todos los alumnos pueden acceder en el momento y lugar que deseen. Asimismo, pueden

personalizar su aprendizaje más allá del idioma y del nivel, configurando intereses, de ámbito laboral o de negocio. Tanto con sesiones one to one como con clases virtuales.

También contamos con un programa en el que participan los líderes de la compañía, *Role Model Program*, a través del que se facilitan las medidas necesarias para el desarrollo de las competencias de la compañía, los valores y se alcance una cultura de transparencia.

En este sentido, les damos soporte para que sean *role models* y trabajen en la dirección correcta con los equipos. Todo ello con el objetivo de que impulsen la transformación apoyados en los *7 Essentials* del Grupo VW, los valores que constituyen nuestra cultura corporativa común: ser responsables con la sociedad y el medio ambiente, motivar a moverse y descubrir nuevas formas de trabajar, ser honestos y hablar cuando algo no está bien, apostar por la diversidad, conocer nuevas experiencias/soluciones, estar orgullosos del trabajo realizado, trabajar en equipo y mantener la palabra y compromisos adquiridos.

Contamos con planes de desarrollo de talento para los empleados que están en programas de promoción profesional, con diferentes acciones dirigidas a trabajar en sus áreas de mejora y potenciar sus fortalezas (formación específica, *coaching*, guías didácticas, sesiones de autorreflexión, participación en proyectos estratégicos de la compañía, etc.). También, los acompañamos en los desafíos y las oportunidades a los que se estén enfrentando y fomentamos el autodescubrimiento de distintas ideas que les ayuden a alcanzar sus objetivos de desarrollo.

En materia de formación, incluimos dos programas para que los empleados puedan continuar potenciando su desarrollo. El primero es "Ayuda estudios", en el cual ofrecemos una subvención para los estudios relacionados con su puesto de trabajo o actividad. Y el segundo es "Formación a través de retribución flexible", con la que el empleado puede destinar una parte de su retribución a la contratación de cursos para obtener una mayor capacitación y formación, lo cual repercutirá en su carrera profesional, con las mejores ventajas fiscales.

Este año, hemos continuado con el desarrollo de las habilidades digitales a través del programa *Digital Skills*, un proyecto formativo que hemos creado para formar a nuestros empleados en competencias digitales. Este programa pone el foco en el talento interno como motor de la transformación digital de la compañía con un objetivo muy claro: que nuestro equipo se anticipe y desarrolle las habilidades que los nuevos modelos de negocio requieren.

Por lo que surgió al detectar que, para impulsar la transformación de la organización en el nuevo ecosistema digital, necesitamos adaptar nuestras competencias a las necesidades del mercado y alinearlas con la estrategia y los retos de la compañía.

A través de este programa abordamos contenidos como metodologías ágiles e innovación, contexto del negocio digital, métricas y analítica de datos, E-commerce, marketplaces y omnicanalidad o liderazgo digital, entre otros.

En 2023 se ha lanzado el programa formativo “Súbete a la estrategia MOBILITY2023”, un programa formativo para abordar en detalle las temáticas que incorpora nuestra estrategia. Todas las sesiones se realizan en directo y permanecen accesibles para los empleados en una plataforma digital. Consta de cinco rutas, cada una compuesta por sesiones que abordan temas disruptivos basados en las cinco dimensiones de la estrategia MOBILITY2030: Sostenibilidad, Rendimiento, Datos y Tecnología, Fidelidad del Cliente y Vehículo. Se trata de una formación a medida en el que es la propia persona trabajadora la que decide en qué sesiones participar para su desarrollo. Se han trabajado conceptos como: Realidad extendida e inmersiva, ESG en el mundo financiero e Identidad y Reputación digital.

Otra de las acciones para fomentar la formación entre los empleados ha sido la formación interna, en la que contamos con formadores internos que están instruidos

para poder compartir sus conocimientos al resto del equipo. Con ello, conseguimos: potenciar estos perfiles para que perciban que son importantes para la compañía (retención talento) y poder dar una formación más específica al resto de compañeros.

Fomentamos el desarrollo de los empleados a través de los programas de movilidad que ayudan a impulsar el talento y la carrera profesional de los empleados. Actualmente, contamos con Move On, que ofrece posibilidades de desarrollo dentro de la propia compañía en España, *Move On Iberia*, que ofrece continuar el desarrollo profesional en las distintas marcas del Grupo Volkswagen y Move On Internacional, para optar a posiciones de VWFS en otros países.

Para fomentar el desarrollo de nuevas ideas de negocio, este 2023 hemos lanzado junto a VGED la iniciativa *Garage360*. Los empleados que han participado de forma voluntaria han trabajado en un proyecto de emprendimiento enmarcado en uno de los siguientes pilares: *Customer Experience*, *Consumer Data* y *Sustainability*. Adicionalmente, se han llevado a cabo sesiones formativas para los participantes sobre los pilares nombrados.

	Horas de formación de los empleados en 2022	Horas de formación de los empleados en 2023
Administrativos/Oficiales/Técnicos	7.760	7.007,5
Mandos Intermedios	1.982	1.770,5
Directores y Gerentes	262	276
TOTAL	10.004	9.054

Seguridad y salud

Volkswagen Renting está integrada en el *Health, Safety and Emergencies (HSE)*, el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Volkswagen en España, que realiza las siguientes actividades preventivas de asesoramiento y apoyo:

1. Prevención de Riesgos Laborales.

Alcanza todas las especialidades preventivas reguladas en el Real Decreto 39/1997 de Servicios de Prevención (Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada), concretadas en las siguientes actividades: implementación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los factores de riesgo, planificación de la actividad preventiva, investigación de accidentes, realización de inspecciones periódicas de las condiciones de trabajo, información sobre riesgos en los puestos de trabajo, formación a los trabajadores, información en la adopción de medidas

de emergencia y medidas de actuación en emergencia, incluidos los planes de autoprotección.

2. Medicina del Trabajo y Medicina Asistencial.

Incluye la realización de las siguientes actividades preventivas:

- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Revisiones médicas anuales y gratuitas para toda la plantilla. El artículo 55 del Convenio Colectivo también hace referencia a este punto: “La empresa dispondrá los medios oportunos para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en la realización de las pruebas siguientes en garantía de la salud de los mismos: i) Análisis clínicos y electrocardiogramas, ii) Revisión ginecológica y prostática para mayores de 45 años, respectivamente.”

- c Asistencia sanitaria básica y gratuita en cualquiera de los Servicios Médicos gestionados por HSE (por ejemplo, CARS MADRID en las oficinas de Avenida de Bruselas 34, Alcobendas).
- d Campañas de Salud.

3. Servicios de Salud Avanzados.

Siempre que sean derivados del Servicio Médico HSE, las personas trabajadoras tendrán acceso a algunos servicios de salud avanzados con carácter gratuito como: especialidades médicas en traumatología, psicología o fisioterapia, entre otros.

Adicionalmente, también tenemos una campaña de vacunación anual de la gripe en nuestras oficinas y a través de nuestro servicio médico. Es una vacunación voluntaria por lo que las personas interesadas se apuntan para hacer la adquisición de las mismas por parte del Servicio Mancomunado de Prevención.

Durante el año 2023 se realizó el trámite perceptivo para la inclusión de más empresas del Grupo Volkswagen en el Servicio de Prevención Mancomunado.

En 2022 no tuvimos enfermedades profesionales, pero sí un accidente in itinere. En 2023 tampoco tuvimos enfermedades profesionales, pero se produjeron dos accidentes in itinere, uno con baja (M) y otro sin baja (H).



Índice de frecuencia accidentes en jornada (datos 2022)		Índice de gravedad accidentes en jornada (datos 2023)	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0	0	0	0
TOTAL 0			

Actualmente los datos de absentismo los gestionamos a través de la Mutua Universal. Con su sistema podemos obtener los siguientes informes relacionados con los datos de absentismo:

Horas de absentismo		Índice de absentismo	
2022	2023	2022	2023
29.168	39.352	2,57%	3,66%

Situación Covid-19

Desde la compañía hemos apostado por salvaguardar la seguridad y salud de nuestros empleados y, por ese motivo, fomentamos el teletrabajo al 100% en el momento más crítico de la pandemia, durante el año 2020 y 2021.

Tras una mejora en los datos de la Covid-19, en octubre de 2021 evaluamos la vuelta al trabajo presencial al 50% de la plantilla.

Tras una menor incidencia y la relajación de las medidas a nivel gubernamental, en 2022 volvimos al trabajo con normalidad junto con nuestro nuevo acuerdo de teletrabajo, que nos ayuda a tener un menor porcentaje de personas al mismo tiempo en la oficina.

En 2023, y siguiendo las indicaciones del equipo médico de nuestro centro CARS, hemos mantenido el protocolo en el que, ante un caso positivo de Covid-19, que por su sintomatología no cause una baja médica, recomendamos hacer 10 días de teletrabajo, así como informar a las últimas personas con las que se ha tenido contacto.

Empleo**Información sobre el desglose de empleados:****Datos promedios de empleo en 2023**

- Los datos no son comparables entre años al no disponer de datos promedio de 2022

Empleados

Empleados por sexo			
Hombres		Mujeres	
192 (2022)	186 (2023)	185 (2022)	180 (2023)
		TOTAL	377 (2022) 366 (2023)

Empleados por edad							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
24 (2022)	29 (2023)	144 (2022)	151 (2023)	180 (2022)	162 (2023)	29 (2022)	24 (2023)
						TOTAL	377 (2022) 366 (2023)

Empleados por categoría profesional					
Administrativos / Oficiales / Técnicos		Mandos intermedios		Directores y Gerentes	
284 (2022)	277 (2023)	65 (2022)	64 (2023)	28 (2022)	26 (2023)
				TOTAL	377 (2022) 366 (2023)

Del total, 4 empleados con discapacidad igual o superior al 33%.

En 2023, los contratos a tiempo parcial supusieron un promedio de un 4% del total de la contratación. El mismo año sólo se contabilizaron datos sobre contratos a tiempo parcial, por lo que las reducciones de jornada por guarda legal que tuvieran un contrato por jornada completa, son contabilizadas a jornada completa. Los datos incluyen también jubilaciones parciales que tienen un contrato temporal del 25% hasta que cumplan la edad de 65 años y pasen a situación de jubilación. Respecto a la temporalidad, en 2023 el porcentaje promedio fue solamente de un 5% mientras que un 95% de los contratos fueron indefinidos.

Por tipo de contrato (promedio anual)**Género**

Contrato indefinido			
Hombres		Mujeres	
184 (2022)	177 (2023)	173 (2022)	171 (2023)

Contrato temporal			
Hombres		Mujeres	
8 (2022)	9 (2023)	12 (2022)	9 (2023)
TOTAL 377 (2022) 366 (2023)			

Por tipología de jornada

Contrato indefinido			
Tiempo completo		Tiempo parcial	
335 (2023)		13 (2023)	
Contrato temporal			
Tiempo completo		Tiempo parcial	
15 (2023)		3 (2023)	
TOTAL 366 (2023)			

Edad

Contrato indefinido							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
19 (2022)	26 (2023)	144 (2022)	150 (2023)	173 (2022)	156 (2023)	21 (2022)	16 (2023)
Contrato temporal							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
5 (2022)	3 (2023)	0 (2022)	1 (2023)	7 (2022)	6 (2023)	8 (2022)	8 (2023)
Tiempo parcial							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
6 (2022)	4 (2023)	11 (2022)	7 (2023)	21 (2022)	4 (2023)	2 (2022)	1 (2023)
TOTAL 377 (2022) 366 (2023)							

Por tipo de contrato (promedio anual)

Categoría profesional

Contrato indefinido						
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes		
62 (2022)	62 (2023)	268 (2022)	261 (2023)	27 (2022)	25 (2023)	
Contrato temporal						
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes		
3 (2022)	1 (2023)	16 (2022)	16 (2023)	1 (2022)	1 (2023)	
Tiempo parcial						
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes		
3 (2022)	1 (2023)	36 (2022)	14 (2023)	1 (2022)	1 (2023)	
				TOTAL	377 (2022)	366 (2023)

Número de despidos

Género							
Hombres			Mujeres				
0 (2022)		15 (2023)		2 (2022)		19 (2023)	
Edad							
>60 años		31-45 años		46-59 años		hasta 30 años	
0 (2022)	9 (2023)	0 (2022)	7 (2023)	2 (2022)	18 (2023)	0 (2022)	0 (2023)
Categoría profesional							
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes			
1 (2022)	0 (2023)	1 (2022)	31 (2023)	0 (2022)	3 (2023)		
				TOTAL*	2 (2022)	34 (2023)	

Los Consejeros de la Sociedad Volkswagen Renting, S.A. no perciben una remuneración por su función de consejeros.

*El número de despidos es más elevado durante el año 2023 en comparación con el año anterior debido a que se llevó a término un Expediente de Regulación de Empleo que se firmó con acuerdo por parte de la RLPT en el mes de mayo y cuya afectación y salidas se produjeron desde junio hasta diciembre de 2023.

A woman with short dark hair, wearing a yellow knit sweater, is shown in profile from the chest up. She is smiling and looking towards the left. The background is a soft-focus landscape at sunset or sunrise, with a warm orange and yellow glow. Her arms are crossed.

6

**Respeto de los
derechos humanos**

Respeto de los derechos humanos

Cumplimiento de los derechos humanos. Tal y como se desprende del Código de Conducta del Grupo Volkswagen, en Volkswagen Renting asumimos como valor fundamental de nuestra actuación el respeto a la persona y su dignidad, y suscribimos en su totalidad, entre otros, los siguientes acuerdos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en particular codificada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (junto con otros tratados internacionales en materia de derechos humanos aplicables, por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño).
- Las normas fundamentales del trabajo adoptadas por la OIT.
- La Declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
- Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.
- Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Protección de la información confidencial.
- Protección de la libertad de conciencia, de opinión y de culto.
- Protección de la integridad física, prohibición de las torturas.
- Uso de sistemas de gestión para la implantación de la Declaración del Grupo Volkswagen sobre derechos sociales, relaciones industriales y “Empresas y derechos humanos”.

Asimismo, en el Código de Conducta del Grupo Volkswagen se recogen los siguientes compromisos:

Dichos acuerdos se asumen a través de la Declaración del Grupo Volkswagen sobre derechos sociales, relaciones industriales y “Empresas y derechos humanos”. Para el Grupo Volkswagen una actitud proactiva en relación con los desafíos mundiales actuales es un factor decisivo para asegurar la competitividad internacional y un requisito para garantizar las buenas relaciones laborales.

Como empresa con presencia global, el Grupo Volkswagen asume su responsabilidad social. Partiendo de la premisa de que un éxito económico sostenible solo es posible si se tienen en cuenta al mismo tiempo los aspectos ecológicos y, sobre todo, los sociales. El Grupo Volkswagen y sus empleados se enfrentan conjuntamente a los retos asociados a ellos: el futuro del Grupo se garantiza junto con sus empleados y con un espíritu de resolución colaborativa de conflictos y compromiso social sobre la base, con el objetivo de la competitividad económica y tecnológica. La rentabilidad y el aseguramiento del empleo son objetivos comunes de igual rango.

El Grupo Volkswagen se compromete a promover los siguientes principios y objetivos:

- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Ausencia de trabajos forzados.
- Ausencia de discriminación y de acoso.
- Protección de los empleados jóvenes, ausencia de trabajo infantil.
- Retribuciones y prestaciones conforme a la Ley.
- Jornada laboral conforme a la Ley.
- Prevención de riesgos laborales y de incendios, protección de la salud y del medio ambiente.

- Reconocimiento del derecho básico de todos los empleados a constituir sindicatos y representaciones de los trabajadores.
- Promoción de la igualdad de oportunidades y respeto mutuo.
- Garantía de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con independencia del origen étnico, color de la piel, sexo, minusvalía, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social o tendencia política, ya que se basa en los principios democráticos y la tolerancia hacia quienes piensan diferente.
- Garantía de que la selección, contratación y promoción de los empleados se realiza basándose en su cualificación y capacidades.
- Voluntad de propiciar que los empleados eviten cualquier tipo de discriminación (por ejemplo, mediante perjuicio o acoso laboral) y facilitar un trato respetuoso y de colaboración.
- Promoción de una cultura de dirección y colaboración: cada mando es responsable de sus empleados y, dentro de sus tareas de dirección, prevendrán conductas inaceptables. Además, serán responsables de que no se incumpla ninguna norma en su ámbito de responsabilidad, si con una supervisión adecuada puede evitarse o dificultarse.

Durante 2023 se ha impartido una importante formación en materia de Derechos Humanos, de realización obligatoria para todos los empleados, a través de la plataforma corporativa online de formación.

En este sentido, nos enorgullece poder comunicar que, en el año 2023, igual que en 2022, no hemos recibido ninguna denuncia relativa a la vulneración de los derechos humanos a través del Canal de Denuncias, el cual ofrece la posibilidad de comunicar todos aquellos incumplimientos a la normativa antes citada.



7

**Lucha contra
la corrupción
y soborno**



Lucha contra la corrupción y soborno

Cultura de Compliance e Integridad. Actuar cumpliendo con los principios normativos y éticos es una parte fundamental de la cultura corporativa del Grupo Volkswagen. Por ello, contamos con un área de Compliance que vela por el cumplimiento, por parte los empleados y los órganos de dirección, de las normas legales, reglamentarias, voluntarias e internas existentes.

En este sentido, se espera que todos los empleados:

- Actúen de manera responsable y de conformidad con las directrices internas.
- Cumplan con las leyes y convenciones nacionales e internacionales.
- Asuman la responsabilidad de su propio comportamiento.

El “Código de Conducta del Grupo Volkswagen” sirve como guía normativa de comportamiento para los empleados y órganos de dirección y, al mismo tiempo, recoge nuestros valores esenciales y nuestro compromiso con la Integridad. Se divide en tres apartados básicos:

- Nuestra responsabilidad como miembros de la sociedad.
- Nuestra responsabilidad como socios comerciales.
- Nuestra responsabilidad en el lugar de trabajo.

Asimismo, la Integridad es un valor clave de nuestra cultura corporativa. Para nosotros significa, entre otras cosas, abordar abiertamente situaciones críticas y errores y buscar soluciones constructivas. Consideramos que es altamente importante hacer lo correcto por propia convicción, con un sentimiento de responsabilidad hacia nuestra compañía, socios comerciales y también como miembros de la sociedad. La Integridad también incluye la firmeza para comprometerse con los principios y

fundamentos correctos, independientemente de las presiones emocionales, económicas y sociales.

Nuestra cultura de Compliance e Integridad se apoya en el programa del Grupo **T4I** (*Together4Integrity*), que agrupa todas las actividades en las áreas de Compliance, Integridad, Cultura, Gestión de Riesgos y Recursos Humanos. Este programa está diseñado para crear una cultura corporativa en la que todos podamos trabajar con Integridad y de acuerdo con las reglas establecidas. Su base está formada por los cinco denominados “Principios de Ética y Cumplimiento”: *Speak-Up Environment, Risk Management, Strategy, Culture of Integrity y Responsibility*.

Las funciones de Compliance e Integridad, forman una segunda línea de defensa eficiente e innovadora que minimiza los riesgos con previsión y genera transparencia y confianza. De esta manera, las funciones contribuyen al cumplimiento de: las leyes, las disposiciones legales, las regulaciones internas (por ejemplo, prevención de la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo o el fomento de los derechos humanos), de los principios éticos, y crean una cultura adecuada.

En definitiva, en el Grupo Volkswagen hemos apostado por la excelencia en Compliance e Integridad. Así, no solo cumplimos con los requisitos legales y sociales, sino que también establecemos nuestros propios estándares.

Normativa interna anticorrupción

Además del Código de Conducta, contamos con una normativa interna específica en anticorrupción y conflictos de interés que proporciona la base fundamental para el manejo apropiado de los posibles conflictos de intereses, reales o potenciales, previniendo cualquier forma de corrupción en los negocios. Dicha normativa contiene disposiciones relativas a la detección, la documentación, el escalado y el manejo de conflictos de intereses y está compuesta por las siguientes normas, que han sido incorporadas localmente directamente de la normativa de Grupo Volkswagen:

Norma de evitación de conflictos de interés, y corrupción y sus anexos relativos a:

- Criterios para la revisión de la idoneidad de regalos y aportaciones.
- Declaración de posibles conflictos de interés.
- Guía Anticorrupción del Grupo Volkswagen.
- “Benefit tracker” o control y seguimiento de los beneficios.
- Norma de manejo de cuentas propias y de terceros relacionados.
- Norma de principios reguladores de la relación con intermediarios externos.
- Norma de regalos e invitaciones de la compañía a empleados.
- Guía de invitaciones a terceros.

Todo este conjunto normativo establece y regula los procedimientos internos para prevenir cualquier tipo de corrupción, ya sea activa o pasiva, al igual que posibles sobornos. También detalla las obligaciones y los procedimientos a seguir, así como las herramientas de revisión y control de autorizaciones. Dicha normativa es comunicada a todos los empleados del Grupo Volkswagen y está disponible en la intranet para cualquier consulta.

Formación específica

En función de los procedimientos implementados por el Grupo, contamos con un plan de formación en materias de Compliance, en el cual se establecen, obligatoriamente, los cursos básicos de Código de Conducta y Compliance (denominados “cursos fundamentales”). Estos cursos se imparten en una plataforma online corporativa a través de la cual los empleados deben realizar las formaciones y superar una prueba final de conocimientos. Además, en casos concretos impartimos también cursos de formación específicos a áreas identificadas.

Los cursos pueden impartirse tanto en formato presencial, digital o a través de la plataforma online de la compañía.

Asimismo, tenemos establecidos procesos de formación, tanto de nuevos cursos como de cursos de actualización, con una periodicidad determinada para asegurar la completa formación de los empleados en la materia.

En 2023 se ha establecido un procedimiento interno, junto con el área de Recursos Humanos y Organización, el cual tiene como objetivo controlar y asegurar que todos los empleados, y nuevas incorporaciones han realizado y superados los cursos en materia de Compliance, y los mismos se encuentra alineados con sus áreas de responsabilidad.

Durante el año 2023 los principales cursos formativos impartidos han versado sobre las materias más relevantes para la compañía como Compliance, Código de Conducta, Protección de Datos, Prevención de delitos y Derecho de la competencia.

Además, en el área de Compliance de la intranet se encuentran a disposición de los empleados todas las normas que aplican a esta materia, junto con pequeños ejemplos -los denominados “Compliance *One-pagers*”- que recuerdan a los empleados la relevancia de la prevención de la corrupción y el soborno.

También, cabe destacar que, todos los empleados tienen a su disposición el buzón de Compliance (compliance.es@vwfs.com), a través del cual pueden contactar y preguntar todas las dudas que tengan en relación con la normativa de Compliance.

Procedimientos internos

En el Grupo hemos establecido diversos procedimientos internos de Compliance con el fin de prevenir posibles riesgos de corrupción u otros. De esta manera, podemos garantizar unos estándares mínimos de comportamiento de los socios comerciales.

A estos efectos, el Código de Conducta de socios comerciales concreta los requisitos y expectativas del Grupo Volkswagen en cuanto a la actitud y el comportamiento de los socios comerciales dentro de su actividad empresarial. Este Código, junto con la declaración de cumplimiento de socios comerciales, es una parte fundamental de la documentación contractual al establecer una relación laboral con un nuevo socio, garantizando así el conocimiento y compromiso con los principios del Grupo Volkswagen.

Estos requisitos son la base para un diseño exitoso de las relaciones comerciales entre el Grupo Volkswagen y sus socios. Se basan en las directrices, las convenciones nacionales e internacionales, las normas y los valores internos, entre otros: Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Carta de las Empresas para un Desarrollo Sostenido de la Cámara de Comercio Internacional, así como convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. También, se complementan con la política medioambiental del Grupo Volkswagen, la Política de Calidad y la Declaración de Derechos Sociales del Grupo Volkswagen.

Además, como somos conscientes de que los riesgos relacionados con los derechos humanos y el medioambiente siempre se reflejan en las decisiones comerciales, tenemos implementada la normativa que establece obligaciones de responsabilidad y diligencia en la gestión de la cadena de suministros. De esa forma, se gestionarán adecuadamente todos los procesos comerciales e informes externos.

Colaboraciones comerciales

En el Grupo Volkswagen apostamos por una estrecha cooperación con nuestros socios comerciales. Considerando, como valores básicos, la Integridad, Equidad, Transparencia y Cooperación.

En este sentido, deseamos una actuación respetable, honesta y que cumpla con las reglas en la actividad comercial. Y, en consecuencia, esperamos que nuestros socios comerciales y sus empleados actúen con responsabilidad y respeten los requisitos establecidos en el Código de Conducta. Hacemos hincapié en los derechos humanos, la protección laboral y de la salud, la protección medioambiental y la lucha contra la corrupción.

Por otro lado, y conforme con la regulación prevista en el ordenamiento jurídico español, contamos con un Manual de Prevención de Delitos de VWFS, aprobado en 2015 (objeto de revisión y actualización, si procede, anualmente), cuyo objetivo es verificar la suficiencia de los procedimientos y controles actualmente existentes en la compañía para la efectiva prevención y mitigación de los riesgos penales.

En concreto, dicho Manual describe nuestro Modelo de Prevención de Delitos, dividiéndose en dos partes:

1. La **Parte General** define la estructura del modelo de organización, supervisión, verificación, seguimiento y controles generales con los que contamos para prevenir la comisión de riesgos penales que, siendo susceptibles de generar responsabilidad penal para las personas jurídicas según el Código Penal, pueden hipotéticamente producirse debido a las actividades realizadas.
2. La **Parte Especial**, donde se detallan cada uno de los riesgos penales identificados, distribuidos en anexos, uno por cada tipo o grupo delictivo. La lista de riesgos penales identificados en la Parte Especial del Manual no implica que se haya detectado la materialización de riesgos penales concretos, sino que, simplemente, son riesgos intrínsecos al tipo de actividades que desarrollamos y, por ello, han sido objeto de especial estudio y análisis para su debida prevención.

Entre los Controles Específicos destinados a prevenir actividades relacionadas con la corrupción en los negocios, deben destacarse los siguientes:

- *International purchasing guideline* (a nivel Grupo Volkswagen).

- Norma de Compras (actualizada en junio 2023 a nivel local).
- Revisión contratos proveedores por área legal.
- Procedimientos internos de realización de pagos.
- Procedimiento interno de revisión y aprobación de gastos de empleados.
- Procedimiento de outsourcing para subcontratación de servicios.
- Procedimiento de aprobación de nuevos productos NPP.
- Procedimientos de incentivos a la red comercial y a concesionarios de la red oficial del Grupo Volkswagen.
- Procedimiento interno para la devolución y venta del vehículo (Remarketing).
- Procedimiento interno de captación de flotas de vehículos de renting.
- Procedimientos de gestión y aprobación de facturas a través de un aplicativo al efecto.

Asimismo, se prevé que en los próximos ejercicios se implementen nuevos procedimientos de diligencia en la cadena de suministro, siempre tomando en consideración el análisis de riesgo llevado a cabo en las distintas áreas de la compañía.

Como parte de nuestra responsabilidad con la sociedad, hemos implementado diversas normas internas regulando los procesos de donación y sponsoring (Granting donations & sponsorship), en los que se detallan todos los requerimientos a seguir para que dichas donaciones y patrocinios sean conformes a la legalidad, pero también eviten encubrir algún proceso irregular.

Además, por parte del área de Compliance iniciamos, con carácter anual en noviembre, una campaña para concienciar tanto a empleados como a socios de negocio respecto a la no aceptación de regalos por importe superior al establecido en el Grupo, y a la opción de realizar en su lugar, donaciones a alguna fundación o asociación sin ánimo de lucro.

Desde el Grupo Volkswagen infundimos confianza a nuestros empleados y esperamos que se guíen por valores éticos en el desarrollo de sus labores diarias, que se comporten de forma honesta, negociando de forma justa y que cumplan con las leyes y las normas del Grupo Volkswagen (especialmente el Código de Conducta), además de sus obligaciones laborales.

De esta manera, esperamos que nuestros directivos y responsables actúen como un modelo a seguir. En este sentido se han realizado distintas acciones de comunicación interna a empleados en relación con Compliance e Integridad.

No permitimos incumplimientos a la normativa, especialmente al Código de Conducta. Dichos incumplimientos serán, si procede, sancionados y puestos en conocimiento de las autoridades.

A estos efectos, en el Grupo Volkswagen hemos establecido una organización de Compliance para prevenir y detectar todos y cada uno de los posibles incumplimientos, así como para facilitar asesoramiento en materia de cumplimiento de la normativa local interna o externa.

Además, desde la entidad contamos con un Sistema de Comunicación de Denuncias en el que se detallan los distintos canales a través de los que se pueden comunicar dichos incumplimientos, ya sea por parte de empleados o por parte de clientes o terceros. Durante el ejercicio de 2023, se han revisado y actualizado las normativas internas de Volkswagen Renting SA. en cumplimiento de la normativa de protección del denunciante “Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción” y se ha informado puntualmente a todos los empleados a través de comunicado o *newsletter* en junio 2023.

A nivel Grupo, estos canales de denuncia se basan en la creación de una oficina central de investigación y el nombramiento de los *Ombudspersons* (abogados externos). Estos profesionales tienen el objetivo de recibir y tramitar los informes relativos a los incumplimientos normativos en el Grupo Volkswagen que se rigen, entre otros, por los principios de procedimiento justo, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección a los informantes. La investigación se inicia tras el examen detallado de los hechos y la sospecha razonable de una infracción regulatoria.

La información se revisa de manera justa, rápida y sensible. Las denuncias pueden realizarse tanto de forma anónima como identificándose, y todas ellas se tratan de forma confidencial.

En la página web existe un apartado específico en el que se indican las distintas vías para comunicar posibles incumplimientos:

- Sistema BKMS: plataforma online de comunicación para comunicar presuntas irregularidades o incumplimientos, enviar documentación y mantener una conversación con los abogados por correo electrónico.
- Correo electrónico.
- Teléfono de contacto.

De este modo, contamos con una sólida estructura normativa y procedimental interna tendente a evitar cualquier atisbo de corrupción, conflictos de interés o comisión de delitos. Toda la información relativa al sistema de comunicación de denuncias se ha actualizado en la intranet y en la web corporativa de la compañía con el objetivo de facilitar siempre la información actualizada y la máxima transparencia en los procedimientos. En el año 2023, al igual que ya ocurrió en 2022, no hemos recibido ninguna denuncia sobre corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Prevención de blanqueo de capitales

Por otro lado, la normativa de Prevención de Blanqueo de Capitales (Ley 10/20210 y normativa de desarrollo) no es de aplicación, ya que la compañía no se encuentra incluida en ninguna de las categorías de sujetos obligados prevista en la normativa.

Sin embargo, y como buena práctica, impartimos formaciones específicas según su área de responsabilidad a todos los empleados para que conozcan la normativa básica en prevención de blanqueo de capitales y puedan identificar posibles conductas sospechosas. Esta formación se ha impartido durante el año 2023 de forma online a los nuevos empleados, los cuales deben superar una prueba de conocimientos para completarla.



8

—
Sociedad



Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. Desde Positive, nuestro programa de RSC, hemos realizado aportaciones monetarias en 2023 a la Fundación A La Par y a la Fundación Fundesplai para fomentar la inclusión de personal con discapacidad y jóvenes en riesgo de exclusión en el mercado laboral (en 2022 se realizaron aportaciones monetarias a la Fundación A La Par y a la Fundación Rubricatus). En 2023 y 2022 no se han realizado donaciones monetarias adicionales ni acciones de asociación y patrocinio a las anteriores fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

En paralelo, animamos a nuestros empleados a participar en las donaciones y fomentamos iniciativas para contribuir a nivel social, como, por ejemplo, el Sorteo de Oro de la Cruz Roja.

Consumidores y clientes

La protección de datos personales es una prioridad para nosotros. Por ello, contamos con una sólida estructura normativa y de procesos internos que garantiza el correcto tratamiento de la información personal y minimiza los riesgos en esta materia.

En 2018 abordamos un ambicioso proyecto de implementación del Reglamento Europeo de protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales) y normativa local de desarrollo (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Con este proyecto, establecimos los procesos internos y las herramientas técnicas necesarias para cumplir con los principios establecidos en dicha normativa, así como en los distintos informes, resoluciones y guías publicadas por la Agencia Española de Protección de Datos.

Contamos con un DPO nombrado ante la Agencia Española de Protección de Datos y disponemos de una regulación interna detallada para cumplir con el principio de responsabilidad proactiva o *accountability*. Estos procedimientos internos comprenden: la política de cumplimiento con el principio de protección de datos desde el diseño y por defecto, los procedimientos de gestión de derechos de los interesados, de cooperación con la Agencia Española de Protección de Datos, de evaluación de impacto, de homologación de proveedores, de brecha de seguridad, de nuevos tratamientos de datos, los Registros de actividades de tratamiento, etc.

En la política de privacidad y las cláusulas de protección de datos se reflejan los principios de transparencia e información, licitud en el tratamiento de datos, exactitud y minimización de datos, limitación del plazo de conservación y finalidad, los cuales se comunican al cliente tanto en formato digital como en papel.

Asimismo, tenemos establecida una formación básica obligatoria a realizar por todos nuestros empleados durante el primer mes de su incorporación. En dicha formación se

exponen las cuestiones más relevantes de esta materia, con el objetivo no solo de formarlos, sino también de dotar a la protección de datos de la relevancia necesaria en el día a día de cada área de negocio. Además, para las áreas más afectadas por el tratamiento de datos, hemos impartido cursos específicos orientados a las preguntas más frecuentes que se producen en dichas áreas, no solo desde un punto de vista teórico sino también práctico.

A efectos de revisión y validación de la estructura interna de protección de datos, contamos con un certificado de adecuación a la normativa emitido por un tercero. De la misma manera, nos hemos sometido, como buena praxis y de forma voluntaria, a una auditoría externa de protección de datos realizada por una entidad externa de primer orden en nuestro país, que no ha observado ningún incumplimiento a la normativa en esta materia. A nivel de controles legales, organizativos y de medidas de seguridad, no se han identificado vulneraciones, ni a la normativa europea ni a la normativa local.

Por otra parte, desde el departamento de Ciberseguridad se ha definido una normativa de Seguridad de la Información que revisamos y actualizamos periódicamente para cumplir con los principales estándares internacionales y normativas aplicables. Además, disponemos de un programa de Ciberseguridad y Gestión del Riesgo Tecnológico orientado a garantizar la protección de nuestros activos de información, así como la protección de los datos que estos contienen.

De esta manera, desde el Grupo Volkswagen se ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) que engloba la infraestructura tecnológica en sí misma y los procesos, servicios o unidades organizativas. Con este sistema podemos hacer acciones de mejora derivadas de la revisión y de las actividades regulatorias. De igual modo, aplicamos las medidas organizacionales oportunas de manera preventiva y reactiva con el fin de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información en todo momento.

Hemos definido un Modelo de Gobierno de la Seguridad IT dedicado al seguimiento de riesgos y planes de mitigación de estos, así como la evaluación de cualquier evento o normativa que afecte a la seguridad de la información. Dentro de este Modelo de Gobierno es relevante la designación de la figura oficial de un CISO (*Chief Information Security Officer*) a nivel local o LISO (*Local Information Security Officer*), como responsable de la monitorización continua de la ciberseguridad, así como de su implementación.

Adicionalmente, tenemos establecido, dentro de nuestro plan de formación a empleados, una formación obligatoria para todos los empleados, sobre conceptos básicos de Seguridad de la Información y Ciberseguridad. Entre los aspectos a tratar en esta actividad formativa se encuentran: la definición de qué es la ingeniería social, cuáles son las principales amenazas que podemos sufrir y diferentes ejemplos prácticos para evitar ser víctima de este tipo de ataques, además de información sobre cómo reportarlos, recomendaciones para navegar en Internet de manera segura, consejos para asegurar la correcta seguridad, la gestión adecuada de las contraseñas y, por último, un breve recordatorio de conceptos de seguridad generales (por ejemplo, aspectos a tener en cuenta en el puesto de trabajo, en las visitas y en la clasificación de la información). Además, realizamos envíos mensuales de consejos y buenas prácticas en materias de ciberseguridad a todos nuestros empleados.

También hemos definido procesos periódicos para evaluar la protección en nuestros sistemas, redes e infraestructuras y políticas/procedimientos. Estos procesos nos permiten identificar, proteger, detectar y responder ante cualquier tipo de incidente de seguridad con agilidad, neutralizando así cualquier amenaza o afectación a la seguridad, calidad y/o continuidad de nuestros servicios.

También, desde el Grupo Volkswagen mantenemos una colaboración fluida con organismos internacionales y europeos (por ejemplo, el BCE, AEPD, etc.) para el cumplimiento de las normativas, estándares y recomendaciones emitidas por las correspondientes autoridades con relación a la protección de los sistemas de tecnologías de la información y la comunicación.

Por otra parte, ponemos a disposición de nuestros clientes los siguientes canales de comunicación:

1. Teléfono de Atención al Cliente: 91 427 9903.
2. Buzones de correo electrónico:
clientes.renting@vwfs.com;
atencion.longdriveservice@vwfs.com;
audifulldrive@vwfs.com;
tranquilidadseat@vwfs.com.
3. Portal del Cliente de Volkswagen Renting.
4. Correo postal o burofax enviados a la sede social.
5. Comunicaciones recibidas desde las diferentes OMIC y Asociaciones de Consumidores.
6. Libro de quejas y reclamaciones de Volkswagen Renting.

Todas las reclamaciones que recibimos se centralizan en el buzón de servicios.renting@vwfs.com para su tramitación, siendo primeramente analizadas por el departamento de Servicio Cliente para validación y admisión a trámite.

Nuestro Servicio de Atención al Cliente adopta las decisiones de forma autónoma e independiente, poniendo en conocimiento aquellas actuaciones que requieren ser revisadas o proponiendo mejoras en los procesos, de tal forma que se garantice la transparencia y la protección de nuestros clientes.



Quejas y reclamaciones

Durante el ejercicio 2023 se han recibido un total de 124 quejas y reclamaciones. 1 ha quedado pendiente de resolver, dentro del plazo de respuesta, al final del

ejercicio, lo que supone una reducción del 38% con respecto al año 2022.

Quejas y reclamaciones							
Quejas		Reclamaciones		No aceptadas por falta de documentación		Pendientes de resolver (dentro de plazo)	
127 (2022)	34 (2023)	70 (2022)	87 (2023)	3 (2022)	2 (2023)	0* (2022)	1 (2023)
TOTAL						200 (2022)	124 (2023)

*La cifra se ha modificado con respecto al informe de 2022, ya que las 3 quejas que quedaron abiertas han sido cerradas en el 2023.

Los 121 expedientes admitidos a trámite han sido resueltos y concluidos dentro del ejercicio, con un plazo medio de resolución de 13 días, lo que acredita el

compromiso de Volkswagen Renting con la calidad del Servicio de Atención al Cliente.

El resultado final de los expedientes admitidos a trámite ha sido el siguiente:

Resolución de quejas y reclamaciones					
Estimadas		Parcialmente estimada		Desestimadas	
17 (2022)	15 (2023)	0 (2022)	0 (2023)	180 (2022)	106 (2023)
TOTAL				197 (2022)	121 (2023)

En primer lugar, hay que indicar que la disminución de las quejas y reclamaciones recibidas en el año 2023, con respecto al año 2022, es debido a las soluciones implementadas por las diferentes Marcas del Grupo para solucionar la falta de componentes y recambios, reduciendo los tiempos de atención en las intervenciones en taller.

Como resumen de las 15 estimadas, 2 fueron sobre el servicio de sustitución de vehículo, 2 relacionadas con cancelaciones anticipadas del producto Long Drive Service, 9 relacionadas con discrepancia en apuntes económicos en contratos/ofertas de renting y 2 tramitadas como diferencias comerciales.



Subcontratación y proveedores

Regulamos la actividad de contratación de proveedores y servicios prestados a través de la “Norma de Compras y procedimiento para la contratación de bienes y servicios”, cuyo objeto es recoger los procedimientos a seguir para asegurar la transparencia en el aprovisionamiento y/o contratación de bienes y servicios requeridos por nuestra entidad.

Esta norma recoge los fundamentos principales de la normativa de Grupo:

- *International Purchasing Guidelines*
- *Golden Rules International Guidelines for Purchasing*
- *Procurement of external services suppliers*
- *Description of Procurement activities*

La Unidad de Compras es la única responsable de dirigir y gestionar de forma activa e integral, desde la solicitud hasta la firma del contrato, el proceso de sourcing y contratación de servicios y productos. De esta forma, vela por su cumplimiento y la consecución de la máxima eficiencia en costes, a través de la obtención de precios competitivos y el cumplimiento de los requisitos técnicos tras la validación técnica del usuario, acorde con las normas del Grupo Volkswagen.

Los requisitos del modelo de contratación establecen la obligación de solicitar diferentes ofertas y proveedores, dependiendo del importe del concurso. Por ello, es necesaria la homologación y evaluación de los proveedores participantes, por la que solicitamos y validamos la información mediante declaración de cumplimiento.

En referencia a esa homologación, se solicita a nuestros socios comerciales la garantía de cumplimiento de todas las leyes y disposiciones medioambientales vigentes, así como otros aspectos de responsabilidad social y medioambiental.

Adicionalmente, consideramos fundamental el cumplimiento de los requisitos del Grupo Volkswagen para la sostenibilidad en las relaciones con nuestros socios comerciales, los cuales formalizamos mediante la aceptación del Código de Conducta para Socios Comerciales.

Los requisitos se basan, entre otros, en los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Carta de las Empresas para el Desarrollo Sostenido de la Cámara de Comercio Internacional y las convenciones correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo. Además, se complementan con la Política Medioambiental (con sus objetivos y condiciones medioambientales), la Política de Calidad y la Declaración de Derechos Sociales del Grupo Volkswagen.

Nuestros socios comerciales participan decisivamente en el diseño del éxito empresarial del Grupo. Esta relación de cooperación proporciona vínculos comerciales consistentes, que se caracterizan por los beneficios para ambas partes.

Los valores básicos de nuestra colaboración son la integridad, equidad, transparencia y cooperación. Deseamos una actuación respetable, honesta y que cumpla con las reglas en la actividad comercial cotidiana. Esto es lo que esperamos también de los socios comerciales, especialmente respecto a los derechos humanos, la protección laboral y de la salud, la protección medioambiental y la lucha contra la corrupción.

A continuación, se incluyen los aspectos más destacables:

1. Protección medioambiental

Desde el Grupo Volkswagen asumimos la responsabilidad de mejorar continuamente nuestros productos desde un punto de vista medioambiental y reducir la explotación de los recursos naturales, teniendo en cuenta los puntos de vista económicos. Por ese motivo, nuestros socios comerciales deben cumplir todas las leyes y disposiciones medioambientales aplicables en los países que actúan, así como con la normativa interna del Grupo Volkswagen (política medioambiental, objetivos ambientales, etc.). Además, también esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con los aspectos siguientes:

- Elaboración y aplicación de sistemas de gestión medioambiental.
- Tratamiento activo de los desafíos ecológicos.
- Prevención de daños medioambientales y para la salud; productos y procesos con bajo consumo de recursos y emisión de gases invernadero.
- Reducción en la generación de residuos y el fomento de la reutilización, el reciclaje y la disposición ecológica.
- Cumplimiento de los criterios de calidad y seguridad.

2. Derechos de los trabajadores

El cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente es la base de todas nuestras relaciones comerciales. Deben tenerse en cuenta las disposiciones siguientes, así como el derecho laboral del país en el que actúan nuestros socios comerciales:

- Libertad de asociación.
- No a la esclavitud ni la trata de personas.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- No trabajo infantil y protección de empleados jóvenes.
- Compensación y beneficios.
- Tiempos de trabajo.
- Protección laboral y sanitaria.

3. Relaciones comerciales transparentes

- Prevención de conflictos de intereses.
- Lucha contra la corrupción.

4. Comportamiento correcto en el mercado

- Libre competencia.
- Controles de importación y exportación.
- No violación de las disposiciones vigentes sobre blanqueo de dinero.
- Protección de la información confidencial.

5. Cuidado y promoción de cadenas de suministro responsables de materias primas

- Actuación debida diligencia.
- Identificación de riesgos y mejora de la transparencia.

6. Integración de requisitos de sostenibilidad en organización y procesos

- Declaración de política interna.
- Documentación de permisos y licencias.

En lo relativo a la supervisión y auditoría de los procesos de contratación de proveedores, en la actualidad, es el Área de Compras quien vela por el cumplimiento de los procesos de contratación de proveedores y, además, de realizar las aprobaciones requeridas y las especificaciones de la normativa vigente.

El proceso de contratación establecido en la Norma de Compras conlleva implicaciones y aprobaciones adicionales por parte del *Regional Sourcing Committee*, así como por el Comité de Compras específico central en *Headquarters* del Grupo.

Adicionalmente, y de forma periódica se verifica, mediante auditorías internas, el cumplimiento de los procesos descritos en la Norma, lo que genera un sistema de control interno y proporciona una mayor robustez al proceso. En el ejercicio 2022, se ha realizado una auditoría interna sobre los procesos de contratación de servicios. Como resultado se establecieron una serie de medidas a implementar relacionadas con la publicación de normativa y actualización de instrucciones de trabajo, implementación de un número mayor de controles internos y mejoras en la herramienta principal de trabajo.

Todas estas medidas se han implementado de forma satisfactoria durante el primer semestre de 2023, bajo la

supervisión del área de Auditoría Interna, aunque no se han realizado nuevas auditorías sobre el proceso.

Además, con el objetivo de obtener sinergias, establecemos procesos transversales entre las diferentes compañías del Grupo que forman parte del RSC (*Regional Sourcing Comité*) Iberias.

Cabe destacar también que, la colaboración con los proveedores debe alinearse con los objetivos de sostenibilidad del Grupo, actualmente centrados en los aspectos ambientales, sociales, sanitarios y de empleo.

La detección de riesgos de sostenibilidad se realiza sistemáticamente en nuestra cadena de suministro. Este proceso se lleva a cabo a través de una herramienta de autoevaluación y una serie de controles realizados basados en el riesgo. Para poder realizarlo correctamente, utilizamos una calificación del desempeño de sostenibilidad de los proveedores potenciales (*S-Rating*).

También, disponemos de varias medidas para actuar en caso de identificación de riesgos o impactos, entre las que se incluyen: un proceso interno estandarizado para revisar las infracciones por parte de proveedores individuales y unos planes de acción de verificaciones en el sitio. El objetivo clave es rectificar y prevenir infracciones y mejorar de manera activa el desempeño de sostenibilidad de nuestros proveedores.

Mediante los controles descritos salvaguardamos el cumplimiento de los estándares y compromisos de los proveedores con nuestra compañía. Por lo que, adicionalmente a las medidas indicadas, a nivel local no disponemos de un sistema implantado para la realización de auditorías de proveedores.

Este fuerte compromiso con la sostenibilidad también se plasma en otras medidas específicas, entre las que destacan la colaboración de los departamentos de Compras de la Región Iberia para la creación del grupo de trabajo "Sostenibilidad de Proveedores". Una colaboración que nació en 2020, y que continúa en la actualidad, para conocer las iniciativas que desarrollan los proveedores en el ámbito de la sostenibilidad.



Con este propósito, en el último trimestre de 2020, enviamos una carta con un cuestionario a todos los proveedores, a través de la cual recibimos 140 respuestas que ya han sido analizadas. En 2023 hemos continuado con esta actividad, invitando a nuestros proveedores a elaborar una presentación de las iniciativas llevadas a cabo.

Adicionalmente, en línea con la estrategia del Grupo, durante el año 2023 se han compartido las medidas impartidas en el ámbito de la sostenibilidad, que cada entidad de la Región incluye en su trabajo.

Información fiscal

Esencialmente, nos enfocamos en establecer un marco de actuación de alto nivel que garantice y promueva el cumplimiento de la normativa tributaria, atendiendo al interés social y brindando apoyo a la política empresarial del Grupo Volkswagen.

A estos efectos, nuestra estrategia fiscal se basa en una interpretación razonable y prudente de la normativa contable y fiscal, de aplicación ajustada a la realidad sectorial y económica subyacente.

Entre los principios rectores de esta estrategia fiscal mencionamos que nuestra entidad establece un sistema de gestión del riesgo tributario que permite evaluar los riesgos de forma responsable y bajo los parámetros establecidos por el departamento fiscal global del Grupo, con el fin de prevenirlos y mitigarlos. Así, proporcionamos un marco adecuado para la definición, revisión y consecución de los objetivos de cumplimiento tributario. El sistema de gestión de riesgo tributario, estructurado sobre la base de la Política de Cumplimiento Tributario, es, además, objeto de supervisión y mejora continua. A estos efectos, consideramos como objetivo de cumplimiento tributario la generación de una adecuada cultura organizativa, tendente a la prevención, detección, gestión y mitigación del riesgo tributario y opuesta a las malas praxis.

En este sentido, nos comprometemos a adoptar, en el marco de nuestra actividad, buenas prácticas tributarias que conduzcan a la reducción de riesgos fiscales significativos y a la prevención de conductas susceptibles de generarlos. En particular, llevaremos a cabo las buenas prácticas tributarias que se describen en el siguiente punto.

En aras del cumplimiento de la estrategia fiscal, y con el objetivo de reducir o mitigar las dos categorías generales de riesgo, la compañía ha desarrollado un Sistema de Gestión de Compliance Tributario: (1) riesgo de procedimiento, definido como la existencia de una contingencia tributaria consecuencia de un inadecuado procedimiento de gestión y control de las obligaciones tributarias de nuestra organización; y (2) riesgo de interpretación, que comprende la existencia de una interpretación de la Norma, seguida por la organización que no sea compartida, por la Administración Tributaria y, en última instancia, por los tribunales de Justicia.

Este Sistema de Gestión de Compliance Tributario se ha implementado en base a tres pilares fundamentales:

1. **Evaluación de riesgos:** hemos identificado los riesgos fiscales relevantes, así como las medidas existentes o necesarias de mitigación de estos, obteniendo una matriz de control de riesgos.
2. **Medidas de mitigación de riesgos específicos:** hemos documentado los procesos seleccionados, revisado las instrucciones de trabajo, y analizado la formación en asuntos fiscales y los controles existentes.
3. **Medidas de organización generales:** hemos elaborado una Política fiscal con la definición de responsabilidades y departamentos implicados, descripciones de puestos clave, perfiles y roles y preparación de los conceptos para el seguimiento y Reporting de asuntos fiscales.



Nuestra entidad presta sus servicios de alquiler de vehículos a largo plazo (Renting) de forma íntegra en España. Durante el

ejercicio 2023, el beneficio antes de impuestos resultante de las actividades desarrolladas asciende a:

Países	Beneficios obtenidos antes de impuestos (€)	
España	102.382.752 (2022)	42.128.552 (2023)

Desde el 1 de enero de 1998, Volkswagen Renting S.A. (Sociedad Unipersonal) está integrada en el régimen de declaración consolidada del Grupo SEAT. El hecho de presentar declaración consolidada en el Impuesto sobre Sociedades no determina que el importe devengado por la sociedad difiera sustancialmente del que se produciría en

el supuesto de tributación individual, razón por la cual no se hace mención de diferencias permanentes o temporales derivadas de la consolidación.

Durante el ejercicio 2023 hemos realizado los siguientes pagos a SEAT en relación con el Impuesto sobre beneficios:

Países	Impuestos sobre beneficios pagados (€)	
España	19.719.591 (2022)	18.190.203 (2023)

Durante el ejercicio 2023 y 2022 no hemos recibido subvenciones públicas de importe significativo.

El importe recibido corresponde a formación a través de subvenciones de FUNDAE.





9

**Índice de contenidos
requeridos por
la Ley 11/2018**

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la ley 11/2018	Página de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	4-6	GRI 2 (2-6) GRI 2 (2-1)	-
Mercados en los que opera	4	GRI 2 (2-1) GRI 2 (2-6)	-
Objetivos y estrategias de la organización	6-7	GRI 2 (2-22) GRI 2 (2-24) GRI 2 (2-6)	-
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	6-7	GRI 2 (2-22)	-
Marco de reporting utilizado	2	GRI 1	-
Principio de materialidad	2	GRI 3 (3-2) GRI 3 (3-1)	-
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	8-9, 10-16	GRI 3 (3-3)	-
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	10-16	GRI 3 (3-3)	-
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10	GRI 3 (3-3)	-
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	10	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
Aplicación del principio de precaución	10-16	GRI 3 (3-3)	-
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	10	GRI 3 (3-3)	-

Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	10-16	GRI 2 (2-25)	-
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	-	-	No material
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	No material
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	13	GRI 303-5	-
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	13	-	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	13	GRI 302-1	-
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	12-16	GRI 3 (3-3)	-
Uso de energías renovables	13	GRI 302-1	-
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	14	GRI 305-1 GRI 305-2	-
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	14-16	GRI 3 (3-3)	-
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	10, 14-16	GRI 305-5	-
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	8-9, 17-30	GRI 3 3-3	-

Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	28-30	GRI 2 (2-7)	-
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	28-30	GRI 2 (2-7)	-
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	30	GRI 3 (3-3)	-
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	-	Información no reportada
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	-	-	Información no reportada
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	30	-	Información no reportada para directivos.
Implantación de políticas de desconexión laboral	22	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
Número de empleados con discapacidad	28	GRI 405-1	-
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	21	GRI 3 (3-3)	-
Número de horas de absentismo	27	GRI 403-9	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	19-22	GRI 3 (3-3)	-
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	18-26	GRI 403-1	-
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	27	GRI 403-9 GRI 403-10	-
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	20-23	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-25)	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	20-23	GRI 2 (2-30)	-
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	20-23	GRI 403-4	-

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	20-23	GRI 2 (2-29) GRI 403-4	-
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	20-26	GRI 3 (3-3) GRI 404-2	-
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	26	GRI 404-1	-
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	18-20	GRI 3 (3-3)	-
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	18-20	GRI 3 (3-3)	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	18-20	GRI 3 (3-3)	-
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	31-32	GRI 3 (3-3)	-
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	31-32	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-26)	-
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	31-32	GRI 406-1 GRI 2 (2-27)	-
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	31-32	GRI 407-1	-
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	33-37	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27)	-

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	33-37	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27) GRI 205-3	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	33-37	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27) GRI 205-3	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38	GRI 3 (3-3)	-
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	38-45	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-25)	-
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	20-38	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	20-38	413-2	-
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	20, 38-45	GRI 2-29 GRI 413-1	-
Acciones de asociación o patrocinio	38	GRI 3 (3-3)	-
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	41-44	GRI 3 (3-3)	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	41-44	GRI 3 (3-3)	-
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	43	GRI 3 (3-3)	-
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	38-41	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-25)	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	40-41	GRI 3 (3-3)	-
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	45	207-4	-
Los impuestos sobre beneficios pagados	45	207-4	-
Las subvenciones públicas recibidas	45	201-4	-

Debido a motivos de maquetación, la numeración de la tabla puede diferir ligeramente respecto al documento original auditado y validado por EY.

Este Estado de Información No Financiera ha sido formulado a tenor de lo dispuesto en el artículo 253 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital por acuerdo del Consejo de Administración celebrado, por escrito y sin sesión el 14 de marzo de 2024, habiéndose observado lo dispuesto en los artículos. 248.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

Este Informe, que consta, incluida ésta, de 52 hojas, numeradas todas ellas bajo la firma del secretario del Consejo, son firmadas en dos ejemplares por los Administradores con las solemnidades de los artículos citados en relación con el 37.3 del Código de Comercio.

Alcobendas, a 14 de marzo de 2024

Debido a motivos de maquetación, la paginación puede diferir ligeramente respecto al documento original auditado y validado por EY.



Volkswagen Financial Services
Avenida de Bruselas, 34
28108 Alcobendas (Madrid)

Fecha de edición: 14/03/2024