

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**

THE KEY TO MOBILITY



Volkswagen Renting S.A.

(Sociedad Unipersonal)

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2022

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	11

3. Gestión de aspectos no financieros

Gestión de aspectos no financieros	13
Política de Gestión de Riesgos	13
Riesgo operacional	13
Riesgos no financieros	13

4. Cuestiones medioambientales

Cuestiones medioambientales	15
Positive, nuestro programa de RSC	16
Reducción de consumo de materiales y eficiencia	16
Consumo energético	17

Contaminación	17
Cambio climático	18

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	22
Teletrabajo	22
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
Información sobre el desglose de empleados	27
Información por tipo de contrato (promedio anual)	28

6. Respeto de los derechos humanos

Respeto de los derechos humanos	31
Cumplimiento de los derechos humanos	31

7. Lucha contra la corrupción y soborno

Lucha contra la corrupción y soborno	33
Cultura de Compliance e Integridad	33
Normativa interna anticorrupción	34
Formación específica	34
Procedimientos internos	34

Colaboraciones comerciales	35
Prevención de blanqueo de capitales	36

8. Sociedad

Sociedad	38
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	38
Consumidores/clientes	38
Quejas y reclamaciones	40
Subcontratación y proveedores	41
Información fiscal	43

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

Índice de contenidos	46-51
-----------------------------	--------------

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 2022, 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 han revisado los aspectos considerados relevantes. Puesto que una de las cinco dimensiones es la sostenibilidad, se han calificado como significativos los capítulos de contaminación, cambio climático y gestión medioambiental, modificando así su calificación con respecto a 2021.

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	Información sobre los derechos humanos	-
Consumidores	Subcontratación y proveedores	-
-	Información fiscal	-
-	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.

2_

Sobre nosotros



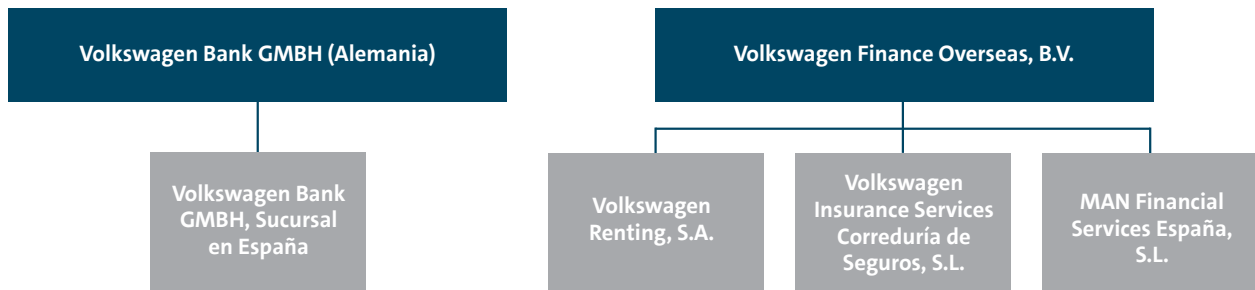
Sobre nosotros

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**

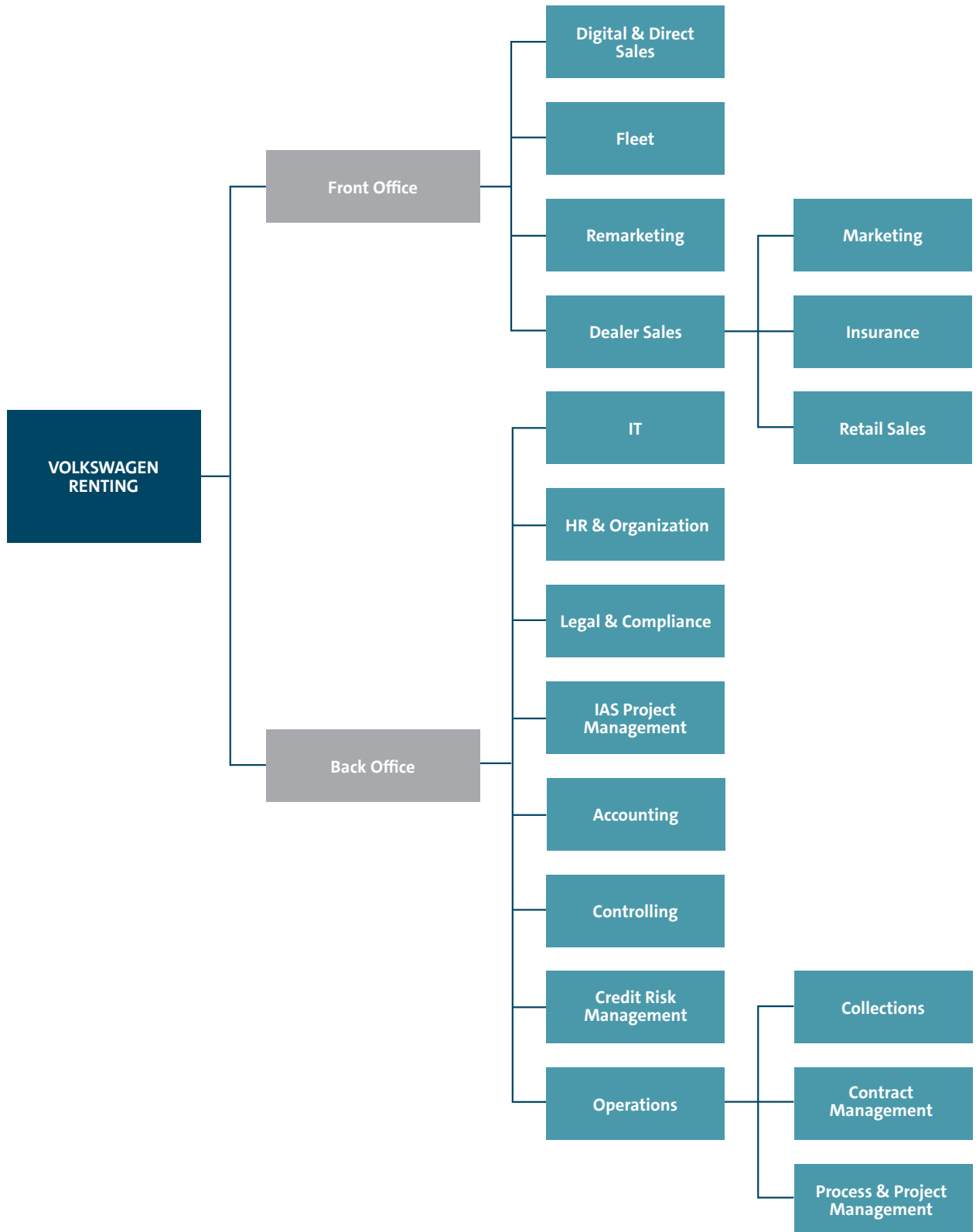
y **Volkswagen Renting S.A.** (incluimos abajo el organigrama de la estructura).

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. En referencia al organigrama, cabe destacar que, en 2022, realizamos cambios organizativos para alinear

nuestra estructura a nivel europeo, con el objetivo de implementar sinergias entre los diferentes mercados. A continuación, mostramos el organigrama actualizado con los cambios realizados respecto a 2021.



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 a todo riesgo, 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 hemos impulsado 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 & 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 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

Política de Gestión de Riesgos. 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.

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...), 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 2022 y en relación con las actividades derivadas de la compañía, se ha iniciado un programa internacional que se fundamenta en que VWFS es responsable de su huella de carbono y de la generada por sus productos y servicios.

A scenic view of a volcanic crater at sunset. The sky is a mix of blue, purple, and orange. The crater walls are dark and rocky, with a turquoise lake in the center. The foreground shows some green and red foliage.

4

—
Cuestiones
medioambientales

Cuestiones medioambientales

En 2022, Volkswagen Financial Services A.G. ha logrado un importante avance en materia de sostenibilidad al incluirla como una de las cinco dimensiones que conforman nuestra nueva estrategia a nivel mundial “MOBILITY2030”: Fidelidad del Cliente, Vehículo, Datos & Tecnología, Rendimiento y Sostenibilidad.

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 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).

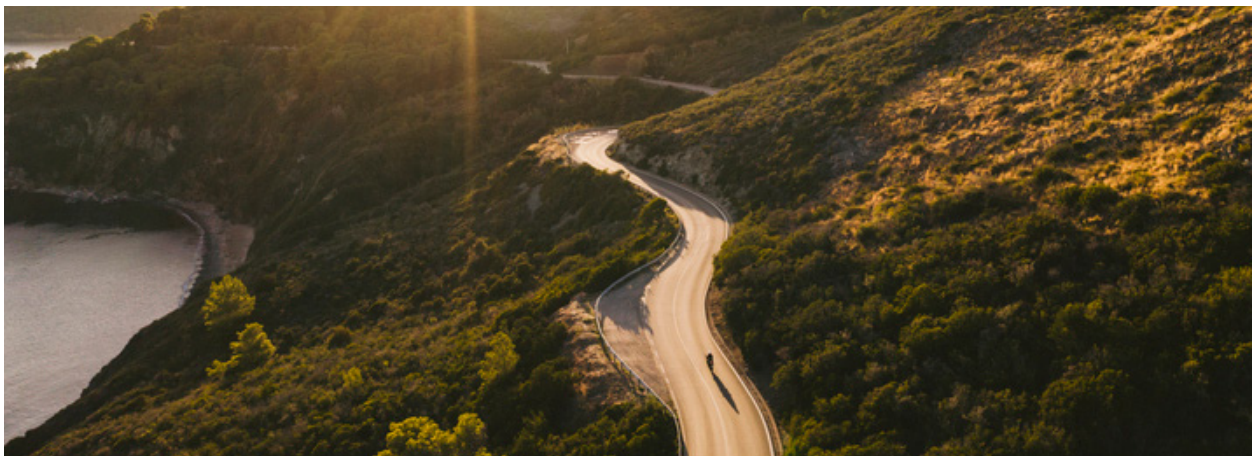
Una de las primeras acciones que hemos llevado a cabo ha sido el cálculo de la huella de carbono generada por Volkswagen Financial Services España en 2022. Partiendo de datos parcialmente estimados, la compañía AGIMUS GmbH, con sede en Braunschweig, ha realizado una primera medición que se irá ajustando y se realizará de forma más automática en los años siguientes.

Para esta medición se ha considerado principalmente el CO₂ que emiten los edificios que VWFS ocupa en España, en propiedad y alquilados, el que emite la flota interna de vehículos y los originados por los viajes de negocio y por

los desplazamientos de los empleados a los centros de trabajo. Si bien no hay procedimientos de evaluación o certificación ambiental a nivel de compañías, el objetivo es ser neutrales en emisiones en 2030.

Es el primer año que VWFS AG está realizando este ejercicio a nivel global, y el cálculo se ha realizado por mercados nacionales, sin diferenciar por las distintas compañías que pueden coexistir en un mismo país.

A partir de los datos obtenidos, el en 2023 VW Renting analizará fuentes de energía renovables que sustituyan en todo o en parte a las actuales contrataciones de compañías eléctricas, en establecer un plan de reducción progresiva del consumo energético, en avanzar la renovación de la flota de coches de combustión por otros de energías alternativas sostenibles y en el lanzamiento de productos/ servicios respetuosos con el medioambiente. En 2022, 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.



Positive, nuestro programa de RSC

Esta nueva estrategia mundial 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 de ESG **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 realización 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 las mismas.

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

Debido a nuestro tipo de actividad, los principales consumos de VW Renting se deben al uso de las oficinas. Durante el ejercicio 2022 los que hemos tenido en nuestra sede de Avenida de Bruselas 34 (Alcobendas), donde mayoritariamente desarrollamos nuestra actividad, han sido:

Consumo Energético	Consumo 2022	Consumo 2021
Por electricidad	791.566 kWh	710.655 kWh
Por agua	2.284 m ³ anuales	1.450 m ³ anuales

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.

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

Realizamos, de forma continuada durante el año, 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 2022- ha ascendido a 882,8 t CO₂.

El cálculo anterior no es comparable con el publicado en 2021, cuando se estimó una huella de carbono de 177,7 t CO₂ partiendo únicamente de los datos de consumo eléctrico de VW Renting. El cálculo equivalente en 2022, el obtenido a partir del consumo eléctrico de VW Renting, sería de 197,89 t CO₂. Este incremento se explica por el mayor consumo eléctrico derivado de una mayor ocupación de las oficinas, tras el fin de los confinamientos por la Covid-19.

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.



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 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:

- **Digital Skills:** programa de formación y desarrollo de las competencias digitales definidas para nuestra compañía.
- **Nuevo programa de Onboarding 2022:** programa de acogida y acompañamiento a los nuevos empleados de la compañía, a través de gamificación.
- **HR Compliance:** lanzamiento de distintas medidas de cumplimiento normativo y cambio cultural en Integridad para los empleados de la compañía.
- **Tips & Skills:** píldoras formativas de 10-15 minutos en las cuales se detallan consejos y aprendizajes.

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. El 88% del Comité Ejecutivo proviene de promoción interna y, en el último año, hemos subido de categoría a 71 personas para que sigan creciendo.
- 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 disfrutaban 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.

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 2022, con el proyecto Positive hemos desarrollado distintas iniciativas voluntarias como: la colaboración con la Fundación Rubricatus a través de “comida a la oficina”, “limpieza de vehículos” o “Decoración de Navidad”; la colaboración con la Fundación Juan XXIII con catering en las oficinas; y 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*.

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

Convenio Colectivo de Empresa

Durante el año 2022 se ha negociado y firmado el I CONVENIO COLECTIVO DE VOLKSWAGEN RENTING, S.A., que actualmente está pendiente de publicación en el BOE, con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2021 y con cuya 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 es de 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.

Teletrabajo

El actual Acuerdo de Teletrabajo 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.

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.
- En caso 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 tres años, con independencia del número de hijos/as menores de esa edad que se tengan.

También cabe destacar que el pasado 4 de marzo de 2022, firmamos una política de desconexión digital: estableciendo 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 emails 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
- Interpretación del Convenio
- Análisis y valoración de categorías profesionales y promociones
- Préstamos

Asimismo, todas las personas empleadas en Volkswagen Renting tienen a su disposición el buzón de [RRHH Recursos.Humanos.Spain@vwfs.com](mailto: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 poder sacar más rendimiento a 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 y permitir su desarrollo.

Este 2022, hemos evolucionado el modelo formativo, incrementando 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.

Durante 2022 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 alcanza 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 impulsado **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.

También hemos creado la iniciativa de **Tips & Skills**, que consiste en compartir con el equipo píldoras de 10-15 minutos en las cuales se resumen, de la mano de formadores, los conceptos y aprendizajes mediante infografías. Un contenido que se adapta a las nuevas necesidades de los empleados para refrescar ideas y tips de manera cómoda y fácil, con tan solo un clic. El contenido de los episodios ha sido el siguiente: "Las claves del pensamiento positivo", "Las claves de la resiliencia", "Cómo fortalecer tu asertividad", "Los retos del trabajo híbrido", "Decidir para progresar", "Neuroplasticidad y falsos mitos", "Agile en el día a día" y "Nuestra comunicación virtual".

Otra de las acciones para fomentar la formación entre los empleados ha sido el programa de formación de formadores, que promueve que personas internas con talento en diferentes ámbitos sean formadores internos para que puedan transmitir sus conocimientos al resto del equipo. Les estamos brindando formación en habilidades *soft* para ayudarles en la creación del material formativo e implementar la formación. 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.

Horas de formación de los empleados en 2021-2022

Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes	
2.375 (2021)	1.982 (2022)	10.001 (2021)	7.760 (2022)	909 (2021)	262 (2022)

TOTAL 13.285 (2021) 10.004 (2022)

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:

- a Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- b 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

- c ginecológica y prostática para mayores de cuarenta y cincuenta años, respectivamente”.

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.

En 2022 no tuvimos enfermedades profesionales, pero sí se produjo un accidente *in itinere* con baja.



Índice de frecuencia accidentes en jornada				Índice de gravedad accidentes en jornada			
Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
0 (2021)	0 (2022)	0 (2021)	0 (2022)	0 (2021)	0 (2022)	0 (2021)	0 (2022)
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	
2021	2022	2021	2022
27.480	29.168	2,40%	2,57%

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, evaluamos la vuelta al trabajo presencial al 50% de la plantilla en octubre de 2021.

Actualmente dada la menor incidencia y la relajación de las medidas a nivel gubernamental, hemos vuelto 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. No obstante, 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.

Información sobre el desglose de empleados

Empleados

Empleados por sexo			
Hombres		Mujeres	
195 (2021)	192 (2022)	181 (2021)	185 (2022)
		TOTAL	376 (2021) 377 (2022)

*Se incluyen los datos a cierre de 2022, al no disponer de los datos promedio.

Empleados por edad							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
21 (2021)	24 (2022)	139 (2021)	144 (2022)	184 (2021)	180 (2022)	32 (2021)	29 (2022)
						TOTAL	376 (2021) 377 (2022)

Empleados por categoría profesional					
Administrativos / Oficiales / Técnicos		Mandos intermedios		Directores y Gerentes	
285 (2021)	284 (2022)	65 (2021)	65 (2022)	26 (2021)	28 (2022)
				TOTAL	376 (2021) 377 (2022)

Empleados en España	
Administrativos / Oficiales / Técnicos	
376* (2021)	377* (2022)

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

A cierre de año 2022, los contratos a tiempo parcial suponían un 11% del total de la contratación. En los tiempos parciales se están contabilizando, por un lado, a todas aquellas personas con una reducción de jornada por cuidado de un menor o familiar, que parten de un contrato a jornada completa y al que pueden volver una vez lo deseen o finalicen las causas que dieron lugar al derecho y, por otro a las jubilaciones parciales que tienen un contrato temporal del 25% hasta que cumplan la edad de 65 años y pasen a situación de jubilación. Además, a cierre de año, solamente un 5% del total de los contratos eran temporales, mientras que un 95% eran indefinidos.

Por tipo de contrato (promedio anual)

Género

Contrato indefinido			
Hombres		Mujeres	
182 (2021)	184 (2022)	163 (2021)	173 (2022)
Contrato temporal			
Hombres		Mujeres	
13 (2021)	8 (2022)	18 (2021)	12 (2022)
Tiempo parcial			
Hombres		Mujeres	
6 (2021)	5 (2022)	21 (2021)	35 (2022)
TOTAL		376 (2021)	377 (2022)

Edad

Contrato indefinido							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
14 (2021)	19 (2022)	139 (2021)	144 (2022)	171 (2021)	173 (2022)	21 (2021)	21 (2022)
Contrato temporal							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
7 (2021)	5 (2022)	0 (2021)	0 (2022)	13 (2021)	7 (2022)	11 (2021)	8 (2022)
Tiempo parcial							
>60 años		46-59 años		31-45 años		hasta 30 años	
8 (2021)	6 (2022)	6 (2021)	11 (2022)	9 (2021)	21 (2022)	4 (2021)	2 (2022)
TOTAL		376 (2021)	377 (2022)				

Por tipo de contrato (promedio anual)

Categoría profesional

Contrato indefinido					
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes	
60 (2021)	62 (2022)	260 (2021)	268 (2022)	25 (2021)	27 (2022)
Contrato temporal					
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes	
5 (2021)	3 (2022)	25 (2021)	16 (2022)	1 (2021)	1 (2022)
Tiempo parcial					
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes	
4 (2021)	3 (2022)	22 (2021)	36 (2022)	1 (2021)	1 (2022)
				TOTAL	376 (2021) 377 (2022)

Número de despidos

Género							
Hombres			Mujeres				
5 (2021)		0 (2022)		2 (2021)		2 (2022)	
Edad							
>60 años		31-45 años		46-59 años		hasta 30 años	
0 (2021)	0 (2022)	2 (2021)	0 (2022)	5 (2021)	2 (2022)	0 (2021)	0 (2022)
Categoría profesional							
Mandos Intermedios		Administrativos / Oficiales / Técnicos		Directores y Gerentes			
2 (2021)	1 (2022)	5 (2021)	1 (2022)	0 (2021)	0 (2022)		
				TOTAL	7 (2021) 2 (2022)		

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

A woman with short dark hair, wearing a bright yellow 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 on the horizon. The overall mood is peaceful and hopeful.

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:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (1948).
 2. Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades (1950).
 3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
 4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
 5. Declaración tripartita de principios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre Empresas Multinacionales y Política Social (1977).
 6. Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Básicos en el Trabajo (1998), principalmente con los temas siguientes: prohibición del trabajo infantil, abolición del trabajo forzado, prohibición de discriminación, libertad de asociación y derecho a las negociaciones colectivas.
 7. Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (2000).
- 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.

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

- 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.

En este sentido, nos enorgullece poder comunicar que, en el año 2022, igual que en 2021, no hemos recibido ninguna denuncia relativa a la vulneración de los derechos humanos a través del Canal de Denuncias. Canal 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 “**Together4Integrity (T4I)**”, 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. Asimismo, 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. Además, a través de la aplicación del programa, hemos impulsado otras empresas en hacerlo y hemos promovido el desarrollo sostenible. Para nosotros, esto significa que la estrategia T4I sirve de anclaje para el modelo de gobierno de todo el Grupo.

Normativa interna anticorrupción

Además del Código de Conducta, durante el año 2022, se ha procedido a la actualización de la normativa interna específica en anticorrupción y conflictos de interés. Este procedimiento se ha realizado a través de la herramienta de gestión y control de normativa, 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 de 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 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 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 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.

Durante el año 2022 los principales cursos formativos impartidos han versado sobre las materias más relevantes para la compañía como Compliance, 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 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, este 2022 hemos implementado una nueva 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 y Procedimiento para la contratación de Bienes y Servicios (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. Asimismo, 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.

Desde la entidad contamos, además, 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 2022, el Grupo Volkswagen actualizó la normativa del sistema de comunicación de denuncias, dotándolo de mayor transparencia para un fácil entendimiento de su funcionamiento. Todos los responsables han incluido en las reuniones de equipo este punto relevante de canal de denuncia como parte del “*tone-from-the-middle*” acercando los equipos a la normativa y ofreciendo nuevos espacios de confianza.

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 consta 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 2022, al igual que ya ocurrió en 2021, no hemos recibido ninguna denuncia sobre corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Prevenición de blanqueo de capitales

Por otro lado, la normativa de Prevenición 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 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 2022 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 a la Fundación A La Par y a la Fundación Rubricatus para fomentar la inclusión de personal con discapacidad en el mercado laboral. En 2022 no se han realizado donaciones monetarias adicionales a las anteriores a 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 o la colaboración con Ucrania a través una donación.

Consumidores/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) 2916/679 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 y 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.

Asimismo, 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 acciones de mejora derivadas de la revisión y de las actividades regulatorias. De esta forma, 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 y 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.

Asimismo, 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 2022 hemos recibido un total de 200 quejas y reclamaciones, de las cuales 195 han sido admitidas a trámite, 2 rechazadas por falta de documentación y 3 han quedado pendientes de resolver,

dentro del plazo de respuesta, al final del ejercicio, lo que supone un incremento del 34 % en comparación con el año 2021.

Quejas y reclamaciones							
Quejas		Reclamaciones		No aceptadas por falta de documentación		Pendientes de resolver (dentro de plazo)	
38 (2021)	126 (2022)	31 (2021)	69 (2022)	0 (2021)	2 (2022)	0 (2021)	3 (2022)
TOTAL						69 (2021)	200 (2022)

Los 195 expedientes admitidos a trámite han sido resueltos y concluidos dentro del ejercicio, con un plazo medio de resolución de 14 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			
1 (2021)	17 (2022)	0 (2021)	0 (2022)	68 (2021)	178 (2022)		
TOTAL						69 (2021)	195 (2022)

En primer lugar, se debe indicar que el aumento de las reclamaciones recibidas en 2022 en comparación con 2021 se debe, en la mayoría de los casos, a la falta de recambios debido a la situación que han estado sufriendo las diferentes marcas del Grupo, lo cual impide realizar una atención rápida en las intervenciones del taller.

Como resumen, de las 17 estimadas, 5 fueron sobre cancelaciones anticipadas del producto Long Drive, 10 relacionadas con el servicio de mantenimiento/ reparaciones de renting debido a la falta de recambios, y 2 se referían a discrepancias en apuntes económicos en contratos/ofertas de renting, que fueron resultas en colaboración con nuestros departamentos de Asesoría Jurídica y Gestión Comercial.



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. 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 compra, lo que ha permitido obtener algunas modificaciones, que se implementarán durante el primer semestre de 2023.

Además, con el objetivo de obtener sinergias, establecemos procesos transversales entre las diferentes compañías del Grupo que forman parte del RSC (*Regional Sourcing Comitee*) 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 e 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 2022 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 2022 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 los mismos, obteniendo una matriz de control de riesgos.
2. **Medidas de mitigación de riesgos específicos:** hemos documentado los procesos seleccionados, revisado las instrucciones de trabajo, guidelines, 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 2022 el beneficio antes de impuestos resultante de las actividades desarrolladas asciende a:

Países	Beneficios obtenidos antes de impuestos (€)	
España	54.857.185 (2021)	102.382.752 (2022)

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 a diferencias permanentes o temporales derivadas de la consolidación.

Durante el ejercicio 2022 hemos realizado los siguientes pagos a SEAT en relación con el Impuesto sobre beneficios:

Países	Impuestos sobre beneficios pagados (€)	
España	13.922.579 (2021)	19.719.591 (2022)

Durante el ejercicio 2022 y 2021 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	3-5	GRI-2 (2-6) GRI-2 (2-1)	-
Mercados en los que opera	3	GRI 2 (2-1) GRI 2 (2-6)	-
Objetivos y estrategias de la organización	5-6	GRI 2 (2-22) GRI 2 (2-24) GRI 2 (2-6)	-
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	5-6	GRI 2 (2-22)	-
Marco de reporting utilizado	1	GRI 2 (2-5)	-
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	7-8, 9-12	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	9-12	GRI 3 (3-3)	-
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	9	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	9	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
Aplicación del principio de precaución	9-12	GRI 3 (3-3)	-
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	9	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	11	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	11	GRI 303-5	-
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	11	-	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	11	GRI 302-1	-
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	11-12	GRI 3 (3-3)	-
Uso de energías renovables	11	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	11-12	GRI 305-1 GRI 305-2	-
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	11-12	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	11-12	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	7-8, 13-24	GRI 3 3-3	-

Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	22-23	GRI 2 (2-7)	-
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	22-24	GRI 2 (2-7)	-
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	24	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	24	GRI 405-2	Información no reportada para directivos.
Implantación de políticas de desconexión laboral	17	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
Número de empleados con discapacidad	23	GRI 405-1	-
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	16	GRI 3 (3-3)	-
Número de horas de absentismo	22	GRI 403-9	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	14-17	GRI 3 (3-3)	-
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20-21	GRI 403-1	-
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	21	GRI 403-9 GRI 403-10	-
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	18	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-25)	-
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	16	GRI 2 (2-30)	-
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	14-18	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	18	GRI 2 (2-29) GRI 403-4	-
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	18-20	GRI 3 (3-3) GRI 404-2	-
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	20	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	14-16	GRI 3 (3-3)	-
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	14-16	GRI 3 (3-3)	-
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	14-16	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	25	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	25	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-26)	-
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	25	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	25	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	26-30	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27)	-

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	26-30	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27) GRI 205-3	-
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	26-30	GRI 2 (2-23) GRI 2 (2-27) GRI 205-3	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	31	-	-
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	31-38	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	16,31	GRI 2 (2-25) GRI 3 (3-3)	-
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	16,31	413-23	-
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	16, 18-20,31	GRI 2-29 GRI 413-1	-
Acciones de asociación o patrocinio	31	GRI 3 (3-3)	-
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	34-37	GRI 3 (3-3) GRI 308-1	-
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	34-37	GRI 308-2 GRI 3 (3-3) GRI 308-1	-
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	36	GRI 414-1	-
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	31-34	GRI 3 (3-3) GRI 2 (2-23)	-
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	33-34	GRI 3 (3-3)	-
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	38	207-4	-
Los impuestos sobre beneficios pagados	38	207-4	-
Las subvenciones públicas recibidas	38	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 2 de marzo de 2023, habiéndose observado lo dispuesto en los artículos. 248.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

Este Informe, que consta, incluida ésta, de 44 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 28 de febrero de 2023

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: 28/02/2023