
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

COMPLEMENTARIO



2024

VOLKSWAGEN GROUP
ESPAÑA DISTRIBUCIÓN



Sumario

1. Diálogo con el presidente

2. Conoce Volkswagen Group España Distribución

2.1 PRINCIPALES DIMENSIONES

2.2 GRANDES HITOS

2.3 MODELO DE NEGOCIO

2.4 FILOSOFÍA CORPORATIVA

2.5 BUEN GOBIERNO

3. Apuesta por la innovación

3.1 ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

3.2 INNOVACIÓN EN NUESTRO ADN

4. Responsabilidad ambiental

4.1 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

4.2 PERFIL DE LA PLANTILLA

4.3 EMPLEO SEGURO Y SALUDABLE

4.4 CONCILIACIÓN LABORAL

4.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

4.6 IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN EL ENTORNO DE TRABAJO

5. Responsabilidad ambiental

5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

5.2 MOVILIDAD SOSTENIBLE

5.3 EFICIENCIA EN EL USO DE LOS RECURSOS Y LA ENERGÍA

5.4 ACCIONES CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

5.5 COMPRAS SOSTENIBLES

5.6 ECONOMÍA CIRCULAR

6. Compromiso solidario

6.1 IMPULSANDO LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

6.2 AYUDA A JÓVENES Y NIÑOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

7. Acerca del informe





1

DIÁLOGO CON EL PRESIDENTE

Paco Pérez Botello, presidente de Volkswagen Group España Distribución

Los hitos alcanzados por Volkswagen Group España Distribución (VGED) a lo largo de 2024 son numerosos. ¿Qué logros destacaría y de cuáles se siente más orgulloso?

En el año 2024 hemos celebrado la incorporación de la marca Ducati a Volkswagen Group España Distribución. Es un proyecto del que me siento especialmente orgulloso, no solo por la envergadura del mismo y su relevancia estratégica, sino porque ha supuesto un proceso de aprendizaje formidable para el equipo, ya que nos ha permitido desarrollar al máximo nuestra faceta innovadora y poner en valor la cultura de emprendimiento en la que venimos trabajando desde hace años.

“La incorporación de la marca Ducati a Volkswagen Group España Distribución ha supuesto un proceso de aprendizaje formidable para el equipo”.

Por otro lado, me gustaría destacar el STEM Tour, un proyecto conjunto del STEM Team de Volkswagen Group España Distribución y STEM Women Congress para fomentar las vocaciones científicas y técnicas entre niñas y jóvenes de todo el país. En su primera edición, un Volkswagen ID.Buzz ha recorrido casi 3.000 kilómetros visitando más de veinte colegios en localidades de siete comunidades autónomas para llevar a cabo charlas y talleres en colegios e institutos.

2024 ha sido un año en el que hemos celebrado varios aniversarios de los que también me siento muy orgulloso. Es el caso de Talentia, nuestro programa de FP Dual para impulsar el empleo joven por el que han pasado ya cerca de 1.500 alumnos, y que ha celebrado su quinto aniversario con la incorporación de Scania, a la que se sumarán a corto plazo MAN y Ducati.

No me quiero olvidar de la certificación Top Employer, que hemos recibido por décimo año consecutivo. Este hito me hace especial ilusión porque, además de poner en valor nuestra cultura corporativa en la que el desarrollo personal y profesional van de la mano, supone un reconocimiento a todo nuestro equipo, que con su trabajo y compromiso diarios nos han hecho merecedores de esta distinción.

“La certificación Top Employer, que hemos recibido por décimo año consecutivo, pone en valor nuestra cultura corporativa y supone un reconocimiento a todo nuestro equipo”.

¿Cómo describiría el espíritu o los valores fundamentales que han guiado a Volkswagen Group España Distribución desde sus inicios y que se mantienen vigentes en la compañía?

Siempre me ha gustado definir nuestra compañía como una organización ambidiestra, capaz de explotar el negocio tradicional al tiempo que exploramos nuevos modelos de negocio. El espíritu de Volkswagen Group España Distribución es poner al alcance de nuestros empleados una cultura organizativa que les permita ser emprendedores por cuenta ajena.

“El espíritu de Volkswagen Group España Distribución es poner al alcance de nuestros empleados una cultura organizativa que les permita ser emprendedores por cuenta ajena”.



“Siempre me ha gustado definir nuestra compañía como una organización ambidiestra, capaz de explotar el negocio tradicional al tiempo que exploramos nuevos modelos de negocio”.

Para ello, valores como la innovación, la capacidad de adaptación o la creatividad son indispensables. Por otro lado, la colaboración y la cultura del error son otros dos valores clave que debemos salvaguardar con especial ahínco, ya que sin ellos es imposible encarar los retos del futuro.

¿Cuáles son las innovaciones más significativas que Volkswagen Group España Distribución ha introducido en el mercado con el objetivo de que el sector de la automoción sea lo más respetuoso con el entorno?

En primer lugar, me gustaría poner en valor nuestra ofensiva eléctrica, única en el mercado español. Actualmente, Volkswagen Group España Distribución cuenta con una oferta de 20 vehículos 100% eléctricos y 21 híbridos enchufables, cifra que muestra el firme compromiso de nuestra compañía y sus marcas con la movilidad sostenible.

Nuestro propósito es liderar la movilidad como sinónimo de libertad, y hacerlo de un modo que sea social y medioambientalmente sostenible, para preservar esa libertad en las generaciones futuras. Por ello, contamos con una Declaración de Misión Medioambiental, cuyo objetivo es minimizar el impacto de nuestros productos y soluciones de movilidad en el medio ambiente a lo largo de todo su ciclo de vida.

“Nuestro propósito es liderar la movilidad como sinónimo de libertad, y hacerlo de un modo que sea social y medioambientalmente sostenible, para preservar esa libertad en las generaciones futuras”.

Como parte del Grupo Volkswagen, además, nos adherimos a las estrategias NEW AUTO y Regenerate+, así como a otros programas como goTOzero RETAIL, cuyo principal objetivo es reducir al menos un 30% respecto a 2020 las emisiones de la red comercial en 2030 en todo el mundo. Precisamente, en el marco de este programa, cuatro concesionarios de la red comercial de Volkswagen Group España Distribución se convirtieron, el pasado mes de marzo, en los primeros en todo el mundo en recibir la certificación GOLD en materia de sostenibilidad.

¿Qué destacaría de la estrategia de gestión de personas de VGED?

Con nuestra estrategia de gestión de personas buscamos no solo el desarrollo profesional de nuestros empleados, sino también su desarrollo personal. Y lo hacemos a través de un modelo de liderazgo inspiracional en el que está involucrado todo el Management de la compañía. Fruto de esta estrategia, en 2024, hemos exportado talento a otras compañías del Grupo, algo que nos ha permitido seguir avanzando en el plan de carrera del talento interno, con diversos cambios en el Comité Ejecutivo, así como en la primera línea de las distintas divisiones de la compañía.

“Nuestra estrategia de gestión de personas se basa en un modelo de liderazgo inspiracional en el que está involucrado todo el Management de la compañía”.

¿Podrían comentar cómo han observado los cambios en la empresa hacia la sostenibilidad y la integración de valores ASG a lo largo de los años? ¿Qué papel han desempeñado en este proceso?

En Volkswagen Group España Distribución somos conscientes de que las empresas tenemos una responsabilidad con las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.

En el plano social, este compromiso se materializa en diversos programas y alianzas, como la que mantenemos con Aldeas Infantiles SOS España, organización de la que somos Constructores de Futuro y con la que colaboramos a través de su programa profesional de automoción, así como en otros ámbitos, como la ayuda a refugiados o en grandes

catástrofes. A nivel interno, nuestras iniciativas de carácter social están representadas por Talentia y STEM Tour, que ponen de manifiesto nuestro firme compromiso con la formación de los más jóvenes y su inclusión en el mercado laboral.

A nivel medioambiental, desde el Grupo Volkswagen nos hemos comprometido a ser una empresa neutra en emisiones de carbono para 2050. Nos hemos fijado un objetivo intermedio en el camino: para 2030, queremos reducir la huella de carbono de nuestros turismos y vehículos comerciales ligeros en un 30% por vehículo (en comparación con 2018).

“Nuestras iniciativas de carácter social están representadas por Talentia y STEM Tour, que ponen de manifiesto nuestro firme compromiso con la formación de los más jóvenes y su inclusión en el mercado laboral”.

Por otro lado, en colaboración con otras entidades, nos hemos adherido a iniciativas en materia de sostenibilidad como el programa de compras sostenibles Ecovadis o Lean & Green, una iniciativa europea a la que nos sumamos en 2019 y mediante la cual nos comprometimos a reducir un 20% nuestras emisiones de CO2 en operaciones logísticas en cinco años. Me enorgullece tremendamente compartir que, a cierre de 2024, hemos superado nuestro objetivo con una reducción del 22,60%, hito que nos ha hecho merecedores de nuestra primera estrella Lean and Green.

En lo que respecta al Buen Gobierno, en Volkswagen Group España Distribución abogamos por una cultura corporativa íntegra y transparente con el convencimiento de que el éxito sostenido en toda nuestra actividad sólo se alcanza en cumplimiento de la legislación aplicable. Así, contamos con un sistema de Compliance Penal y Antisoborno, que vela por el cumplimiento de la legislación aplicable y las normas internas. En este sentido, también tenemos un Código de Conducta, cuyo objetivo es asegurar que todos y cada uno de los miembros de la organización se comporten de forma honesta, íntegra y éticamente correcta, comprometiéndose con nuestras normas, principios y valores.



Por otro lado, contamos con una Política de Calidad cuyos objetivos se revisan y evalúan periódicamente por el Comité Ejecutivo. Para ello, disponemos de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma ISO 9001:2015.

"A cierre de 2024, hemos superado nuestro objetivo con una reducción del 22,60%, hito que nos ha hecho merecedores de nuestra primera estrella Lean and Green".

¿Cuál es su visión sobre el compromiso de Volkswagen Group España Distribución con la movilidad sostenible en el futuro y cómo planea liderar la empresa en este aspecto?

Vivimos en una emergencia climática, ante la que nuestra respuesta, es el vehículo de cero emisiones. Nuestro objetivo para los próximos años es seguir trabajando en el impulso de la movilidad sostenible y la pedagogía alrededor del coche eléctrico para superar las supuestas barreras que existen, al tiempo que utilizaremos nuestra capacidad de innovación global para abordar los retos de la movilidad del futuro.

"Vivimos en una emergencia climática, ante la que nuestra respuesta es el vehículo de cero emisiones".

¿Cómo describiría la importancia del trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes áreas de la empresa para lograr los objetivos de sostenibilidad y valores ASG?

Para que una estrategia de sostenibilidad sea robusta es primordial incorporarla a la cultura de la compañía y dotarla de una gran capilaridad. En este sentido, en Volkswagen Group España Distribución abordamos la sostenibilidad desde un enfoque multidisciplinar en el que integramos la visión de las distintas áreas de negocio, así como los valores y principios compartidos por el Grupo.

A nivel operativo, dentro de la compañía contamos con la Oficina PCMS/ECMS, responsable del Sistema de Gestión de Cumplimiento de Producto y del Sistema de Gestión de Cumplimiento Medioambiental, cuyos procesos, principios y medidas nos permiten minimizar riesgos y asegurar el cumplimiento de obligaciones y objetivos.

¿Cuáles son los principales retos para el 2025?

En 2025 seguiremos avanzando con nuestra vocación de impulsar la transformación del modelo de distribución, de la mano de nuestros socios concesionarios, aprovechando todas las oportunidades que nos proporciona la digitalización. En este sentido, tenemos que implementar soluciones de Inteligencia Artificial que nos ayuden a ser más ágiles y eficientes, siempre bajo la perspectiva del uso responsable de las nuevas tecnologías.

Por otro lado, 2025 será el año en el que consolidaremos la integración de Ducati, con la red comercial y de servicio completo y a pleno rendimiento. Además, continuaremos con la ofensiva de electrificación, con lanzamientos de nuevos modelos eléctricos e híbridos enchufables de todas nuestras marcas, trabajando para poner sobre la mesa las múltiples ventajas asociadas a la movilidad eléctrica en aspectos medioambientales, pero también en costes y en comodidad de uso.

Por último, pero no menos importante, seguiremos adelante con nuestra apuesta decidida por el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, para implementar ese nuevo modelo de liderazgo que mencionaba anteriormente y para formar no solo trabajadores muy capacitados sino también excelentes personas.

"En 2025, consolidaremos la integración de Ducati con la red comercial, y de servicio completo y a pleno rendimiento".

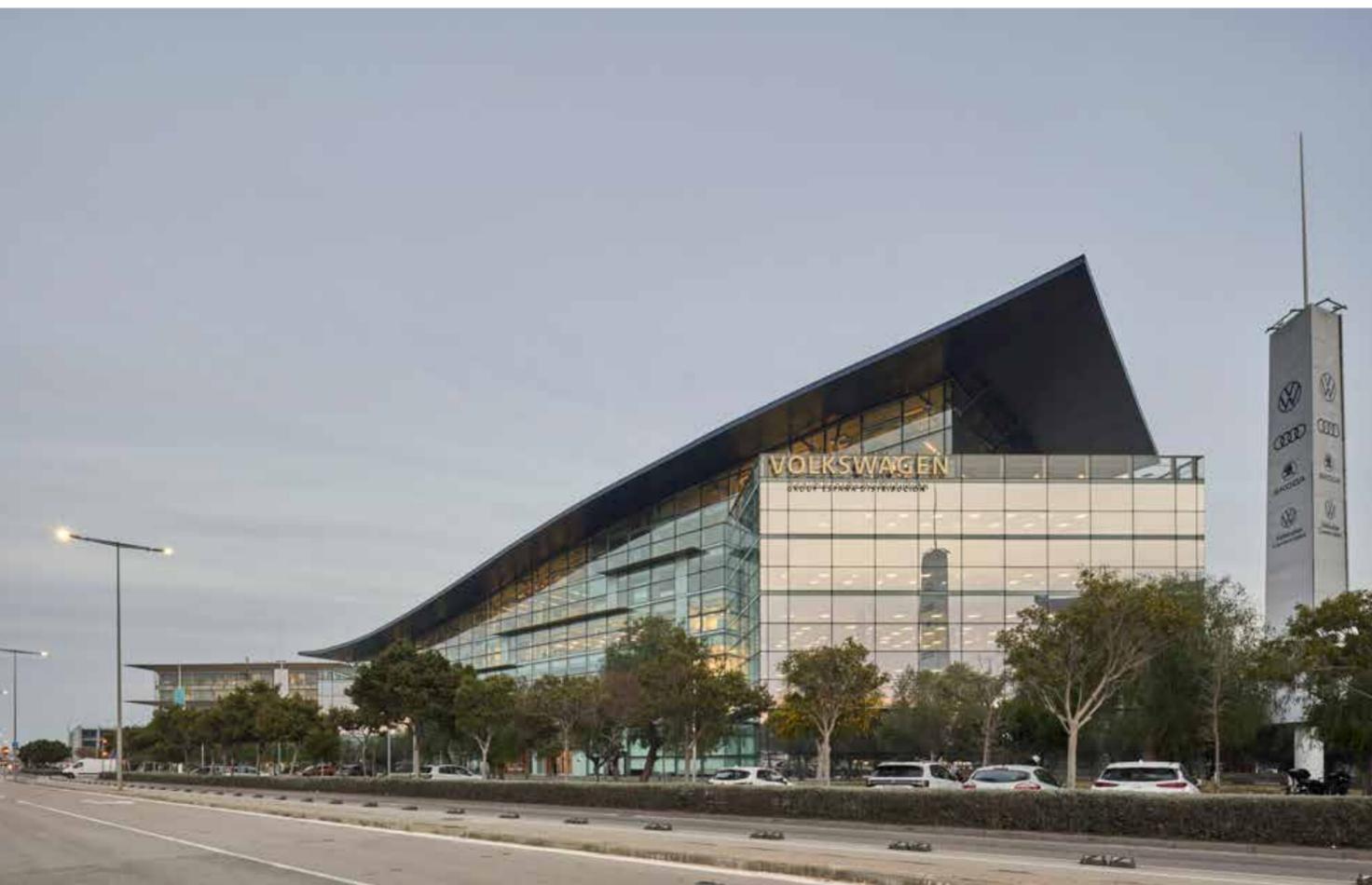


2

CONOCE VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA DISTRIBUCIÓN

Volkswagen Group España Distribución reafirmó en 2024 su posición como líder en la distribución de vehículos en España, un año desafiante marcado por la inestabilidad geopolítica y la inflación, pero con avances significativos en la resolución de los problemas en la cadena de suministro. Durante el pasado ejercicio, la compañía logró unas ventas de 158.318 unidades, de las cuales 133.294 correspondieron a turismos, 15.482 a vehículos comerciales y 1542 motos.

Con más de tres décadas de trayectoria desde su fundación en enero de 1993, **Volkswagen Group España Distribución** comercializa vehículos, piezas, recambios y servicios de las marcas Volkswagen, Audi, Škoda y Volkswagen Vehículos Comerciales en la Península y Baleares.



Desde enero de 2024, ha ampliado su actividad con la comercialización de motocicletas Ducati en España y Portugal, excluyendo las Islas Canarias.

En términos económicos, la compañía cerró 2024 con un resultado antes de impuestos de 49,5 millones de euros, superando los 45,8 millones de euros registrados en 2023. Este crecimiento se debe a una mayor eficiencia en los costes comerciales y al aumento del volumen de negocio. Por otro lado, los impuestos sobre beneficios pagados a SEAT, como representante del grupo fiscal, ascendieron a 15,7 millones de euros en 2024, frente a los 13,6 millones de euros del ejercicio anterior. Cabe destacar que la compañía no ha recibido subvenciones ni en 2023 ni en 2024.

Entre los logros más destacados de Volkswagen Group España Distribución en 2024 se encuentran:

- ▲ Obtiene los certificados Leed and Well que evalúan los espacios y oficinas del grupo para influir de manera positiva en la salud y el bienestar de sus ocupantes.
- ▲ Ducati se une a la familia de Volkswagen Group España Distribución y celebra los Ducati Days, unas jornadas exclusivas diseñadas para promocionar la marca entre los empleados y fortalecer su vínculo con el grupo.
- ▲ Refuerza su compromiso con la sostenibilidad al unirse a la Fundación Empresa y Clima como miembro Platinum.
- ▲ Lanza el STEM Tour: casi 3.000 km en coche eléctrico para fomentar vocaciones científicas entre niñas y jóvenes.
- ▲ Logra por décimo año consecutivo la certificación Top Employer.
- ▲ Celebra el quinto aniversario del programa de FP Dual para impulsar el empleo joven por el que han pasado ya cerca de 1.500 alumnos, que cuenta con la incorporación de Scania, y a la que se sumarán a corto plazo MAN y Ducati.

2.3 MODELO DE NEGOCIO

El **sector del automóvil**, siguiendo la línea del último lustro, atraviesa un **momento crítico y complejo**, con una transformación en ciernes marcada por la **sostenibilidad** y la **electrificación** de los vehículos.

Por un lado, las **ventas de coches nuevos** en **2024** superaron el **millón de unidades por primera vez desde 2019**. Esto supone que el mercado de coches nuevos en España cerrara el pasado ejercicio con un crecimiento notable y logrando el objetivo que buscaba la industria. Atrás queda el parón que supuso la pandemia, así como la concatenación de crisis de suministros y de otros tipos que se venían produciendo desde 2020.

Si bien España se ha dado un respiro, creciendo las entregas un 7,1%, hasta 1,01 millones de unidades, y acercándose al dato de 2019, cuando se comercializaron 1,25 millones de unidades, la otra cara de los datos está en el coche eléctrico. Éste, a pesar de anotarse subidas de hasta un 2%, ha perdido cuota de mercado en España, quedándose a la cola de Europa en este sector.

Por tanto, y representando la cadena de valor de la automoción en torno al 10% del PIB y el 9% del empleo en nuestro país, la problemática actual vuelve a recogerse en unas cifras de matriculaciones inferiores a lo que le correspondería al país por población, renta per cápita y tasa de motorización.

En 2025, la **normativa europea CAFE**, que fija importantes multas a los fabricantes cuyas ventas superen, de media, los 93,6 gramos por kilómetro de CO₂, será la gran protagonista. Esa será una de las incertidumbres por resolver. Buena parte de su devenir estará en la continuidad del **Plan Moves** durante el primer semestre de 2025.

Volkswagen Group España Distribución, ante esta situación, es un miembro muy activo en la transformación del sector hacia un ecosistema de movilidad sostenible desde un punto de vista social y medioambiental, en el marco del objetivo del Grupo Volkswagen de ser una **empresa neutra en emisiones de CO₂** en 2050.

“Siempre me ha gustado definir nuestra compañía como una organización ambidiestra, capaz de explotar el negocio tradicional al tiempo que exploramos nuevos modelos de negocio”.

Paco Pérez Botello, Presidente de Volkswagen Group España Distribución

2.4 FILOSOFÍA CORPORATIVA

MISIÓN

Volkswagen Group España Distribución apuesta por ser la referencia en movilidad, entendida como sinónimo de libertad: la libertad de ir con quien quieras, donde y cuando quieras, y hacerlo de forma social y medioambientalmente sostenible para no privar de esa libertad a las generaciones futuras.

Por este motivo, en la era de la transformación digital y el cambio disruptivo al que está haciendo frente el sector del automóvil, su objetivo es incorporar el mejor talento joven para afrontar los retos de movilidad de los próximos años con ilusión, versatilidad, responsabilidad y conocimiento.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El objetivo de Volkswagen Group España Distribución es demostrar a diario que su **compromiso** con la **Responsabilidad Social Corporativa** forma parte intrínseca de su modelo de gestión, trabajando para que sus productos y actuaciones generen impactos positivos en la sociedad y en nuestro entorno.

Para ello, cuenta con la Declaración de la Misión Medioambiental de la compañía, actualizada a finales de 2024 por el Comité Ejecutivo de Volkswagen Group España Distribución.

La **sostenibilidad**, para el **Grupo Volkswagen**, supone perseguir objetivos económicos, sociales y ecológicos, creando valores duraderos, ofreciendo buenas condiciones de trabajo y conservando los recursos y el medio ambiente.

VOLKSWAGEN

La movilidad sostenible está firmemente anclada en la estrategia **ACCELERATE** de Volkswagen Turismos. Los aspectos clave son la electrificación de la gama y otras acciones asociadas para la descarbonización de la marca. Estas son, entre otras, la optimización de toda la cadena de valor desde la extracción de materias primas, hasta el reciclaje, la minimización del impacto ambiental en la producción y la logística y el desarrollo de soluciones de movilidad innovadoras.

El Grupo Volkswagen se ha fijado ambiciosos objetivos de sostenibilidad. Uno de ellos es la reducción de la huella de CO2 de la flota en un 40% en Europa hasta el año 2030 (2018-2030).

En el terreno de la producción se inscriben iniciativas como **Think Blue Factory**. Este programa, que se aplica en todas las fábricas de la marca, tiene su mejor representación en España en **Volkswagen Navarra**. En 2024, se han producido el Polo, el T-Cross y el Taigo. La estrategia **Think Blue Factory** tiene como objetivo reducir el impacto medioambiental en la producción un 45% de media en el periodo entre 2010 y 2025, y por cada coche fabricado, el consumo de energía y agua, la generación de residuos no recuperables y las emisiones de disolventes y CO2.

Entre 2010 y 2024, **Volkswagen Navarra** ha alcanzado el objetivo del 36 % de reducción de impacto ambiental.

ŠKODA

Durante 2024, la solidaridad sigue abriéndose paso, adaptándose a los tiempos. En este sentido, continúa un año más el proyecto **Bicis Para La Vida by Škoda**. La iniciativa, impulsada por la **Fundación Alberto Contador** con el apoyo de **Škoda** y de la **Fundación Seur**, apuesta por dar una segunda vida a bicicletas sin uso destinándolas a colectivos menos favorecidos, o en riesgo de exclusión, y comunidades aisladas en países del Tercer Mundo o en vías de desarrollo.



Bicis Para La Vida by Škoda

En 2024, se han llevado a cabo dos acciones principales relacionadas con esta iniciativa:

- ▶ Durante la celebración de la decimonovena etapa de la Vuelta Ciclista a España se llevó a cabo una recogida de bicicletas usadas para la Fundación, con objeto de destinarlas a necesidades de desplazamiento de niños y jóvenes sin recursos. Esta iniciativa contó con la presencia del propio Alberto Contador.
- ▶ En 2024, tuvo lugar la vuelta de Bicis para la Vida by Škoda a Marruecos, por segundo año consecutivo, en el marco de la prueba ciclista Škoda Titan Desert. En esta ocasión el proyecto ha entregado 14 bicicletas para los infantes de la asociación de Hassilabied, en las cercanías de Erg Chebbi y Merzouga y no lejos de Maadid, enclave final de la edición 2024. Una dotación de diferentes tipos y tamaños.

Además, de estas dos acciones, **Bicis para la Vida by Škoda** llevó a cabo recogidas y entregas de bicicletas en diversos puntos de la geografía nacional, como a la ONG Hogar Sí de Madrid, el **Centro Integral de Violencia de Género de Guadalajara** o la **Asociación Aseduc** de A Coruña. También se materializaron entregas de bicicletas para los afectados por la DANA de Valencia.

AUDI

Audi cree que el futuro es una cuestión de actitud y su propósito es generar progreso en la sociedad para ayudar a construir un mundo mejor.

Audi Innovative Thinking es el programa de **Audi España** que identifica y conecta a una selección de las personas más innovadoras del país con la finalidad de potenciar e impulsar proyectos en el ámbito de la innovación social que contribuyan al futuro de la sociedad. Se dirige al colectivo de innovadores consolidados y talento emergente, así como a jóvenes a través de la iniciativa Audicrea.

Audicrea es una plataforma social y educativa, creada por la marca en España, que reafirma el compromiso de **Audi** con la sociedad. Su principal objetivo es fomentar la cultura creativa como motor del cambio, impulsar la innovación como herramienta para transformar el futuro y promover una actitud emprendedora entre los jóvenes españoles.

Esta iniciativa engloba **tres grandes proyectos**:

- ▶ **Audicrea Challenge**, el proyecto ofrece a los participantes una oportunidad para su formación y crecimiento personal y profesional. Una iniciativa que este año celebra su 10ª edición y ya ha acogido a más de 12.000 estudiantes de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio de toda España. Tras nueve ediciones exitosas, esta competición se ha convertido en uno de los programas más destacados para jóvenes que desean dejar su huella en la sociedad. Su objetivo es que todos los adolescentes pongan en valor su creatividad, conozcan cómo funciona un proceso creativo y desarrollen habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Toda la competición se apoya en el Método Lombard, un método educativo basado en la innovación disruptiva y el pensamiento lateral, que se utiliza en grandes compañías tecnológicas con sede en Silicon Valley.

Entre todos los proyectos presentados, se seleccionan las 10 ideas más innovadoras que disputan la final en Madrid. Una vez finaliza la competición, el equipo ganador disfruta de una experiencia única: una estancia en el Imagine Creative Center de Silicon Valley para realizar un exclusivo curso de creatividad e innovación y participar en un programa de pre-incubación con su proyecto.



- ▶ **Audicrea Start**, el nuevo programa de incubación para proyectos sociales, que nace para detectar talento emergente y crear nuevas oportunidades para jóvenes emprendedores que hayan participado en alguna de las ediciones de **Audicrea Challenge**. Se trata de un proceso intensivo de incubación de cuatro meses de duración, que ofrece a los participantes diversas herramientas, mentorías y asesorías por parte de expertos que les ayudarán a evolucionar sus proyectos y a lanzarlos al mundo. Al finalizar el programa de incubación, todos los participantes tendrán la oportunidad de presentar sus proyectos a diferentes agentes sociales del ecosistema emprendedor en un "demo day", diseñado exclusivamente para ellos.
- ▶ **Audicrea Academy**, el espacio de reflexión sobre la transformación educativa que impulsa la innovación entre docentes y profesionales de la educación, a través de la visión de expertos e inspiradoras conferencias online. En estas sesiones, se facilitan herramientas para que los educadores puedan aplicar los conocimientos adquiridos en el aula.

Volkswagen Group España Distribución aboga por una cultura corporativa íntegra y transparente con el convencimiento de que el éxito sostenido en toda su actividad sólo se alcanza con el cumplimiento de la legislación aplicable y la normativa interna. De esta manera, la Compañía garantiza que negocio y valores van de la mano.

Esta idea se lleva a cabo mediante el modelo propio de Integridad y Compliance que contempla los riesgos que pueden afectar a la organización y ofrece recursos específicos de asesoramiento, formación, concienciación y consulta para asegurar su conocimiento por parte de todas las personas.

Este modelo emana de los Volkswagen Group Essentials, siete puntos básicos que guían la conducta de todas las compañías del Grupo Volkswagen y el desarrollo de las distintas normativas internas.

Además de estos principios, Volkswagen Group España Distribución cuenta con un modelo propio de gestión de Integridad y Compliance (CIMS), formado por siete elementos:

- ▶ Organización
- ▶ Objetivos
- ▶ Cultura y valores
- ▶ Normas y procesos
- ▶ Comunicación y formación
- ▶ Gestión de riesgos
- ▶ Mejora continua

MODELO DE GESTIÓN

Como parte del Grupo Volkswagen, Volkswagen Group España Distribución basa su modelo de gestión de Riesgos, Compliance e Integridad en los más elevados estándares internacionales. Su enfoque promueve la identificación temprana de riesgos y garantiza el cumplimiento de la normativa nacional e internacional, además de reforzar los principios éticos que deben guiar la actividad diaria de la Compañía.

Esta gestión se basa en el modelo de las tres líneas, un estándar ampliamente usado y requerido por la European Confederation of Institutes of Internal Auditing (ECIIA).

El departamento responsable de la implementación de este modelo de gestión es Riesgos, Compliance e Integridad, siendo sus funciones principales las siguientes, teniendo en cuenta el contexto económico, legal y sociopolítico actual:

- ▲ **Implementar y monitorizar un sistema de prevención y gestión de riesgos penales en la Compañía.** Esta función incluye el asesoramiento independiente a personas directivas, managers y personas empleadas sobre aspectos vinculados a la prevención de la corrupción, la investigación de infracciones internas, el fraude, el blanqueo de capitales, la responsabilidad penal de la persona jurídica y del propio management, y los derechos humanos en los negocios.
- ▲ **Impulsar la cultura de prevención y gestión de riesgos,** mediante el desarrollo de recursos como herramientas informáticas de seguimiento y control de riesgos, campañas y acciones de comunicación, y programas de formación, Normativas y procedimientos en materia de gestión de riesgos y cumplimiento normativo. Para garantizar esta función, el departamento también participa activamente en las reuniones de comités decisorios de Volkswagen Group España Distribución.

Una responsabilidad compartida

Las acciones del departamento se encaminan a transmitir al conjunto de la Compañía que la función de Integridad y Compliance debe ser compartida entre todas las personas empleadas, independientemente de la labor

que realicen y de su nivel de responsabilidad. Con este objetivo, el asesoramiento de Integridad y Compliance se aborda en las fases incipientes de todos los nuevos proyectos que se desarrollan. Así, la identificación temprana de los riesgos en los proyectos permite al departamento de Riesgos, Compliance e Integridad asesorar sobre las acciones necesarias para proteger, tanto a los miembros del proyecto como a la Compañía, de los posibles riesgos asociados.

Acreditación del modelo de Integridad y Compliance

Gracias a su firme compromiso con una cultura empresarial ética y el cumplimiento normativo, Volkswagen Group España Distribución obtuvo en 2023 las certificaciones de Sistema de Gestión de Compliance Penal (UNE 19601) y Sistema de Gestión Antisoborno (ISO-UNE 37001), otorgadas por la entidad certificadora AENOR. En 2024, se realizaron con éxito las auditorías de seguimiento para la renovación de ambas certificaciones.

CULTURA DE INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

Uno de los pilares principales del modelo es la promoción y el afianzamiento de la cultura de integridad y transparencia en el conjunto de la Compañía. Entre las acciones desarrolladas en 2024 en este ámbito destacaron las siguientes:

- ▲ **Actualización del Código de Conducta.** En esta nueva versión se siguen regulando los valores y principios fundamentales de la Compañía, facilitando el proceso de toma de decisiones y la consecución de objetivos, incluyéndose tres nuevos capítulos: «Liderazgo ético» y «Speak Up», «Volkswagen Group Essentials».
- ▲ **Formación en habilidades de Integridad y Compliance para la toma de decisiones éticas.** En línea con el Grupo Volkswagen, en 2024 se puso en marcha la nueva formación obligatoria en Integridad y Compliance incluida en los procesos de desarrollo al management. Los principales objetivos son el apoyo a las personas que ocuparán en el futuro puestos de liderazgo para reconocer y gestionar posibles dilemas, la reflexión sobre el impacto de las acciones y las decisiones y su influencia en el equipo, así como el fomento de la cultura de aprendizaje y tolerancia al error.

- ▲ **Actualización del curso anticorrupción.** En esta nueva versión se actualizaron los contenidos de este curso obligatorio para toda la plantilla, dándole un enfoque más cercano y ameno, asegurando la asunción de conocimientos por parte de la plantilla.
- ▲ **Lanzamiento de una acción de sensibilización de la plantilla a través del middle management.** Acción de concienciación dirigida al middle management promoviendo conversaciones con sus respectivos equipos para abordar de forma natural temas de Integridad y Compliance.
- ▲ **Mantenimiento de los procesos para el análisis de integridad y valores de nuestros potenciales socios.** (1) Business Partner Due Diligence (BPDD) dirigido a socios comerciales y (2) Business Partner Check (BPC) dirigido a aquellos socios comerciales que quedan fuera del alcance del proceso BPDD.

CANALES DE DENUNCIA

La Compañía cuenta con un Sistema de Denuncias adaptado a los requerimientos establecidos por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Asimismo, la empresa cuenta con una política interna que regula este sistema, entre cuyos principios fundamentales se encuentra la protección de las personas informantes frente a posibles represalias.

Descripción y funcionamiento

La Compañía pone a disposición de todas las personas empleadas y de terceros canales para comunicar sospechas razonables de infracciones normativas en el marco de su actividad laboral con la Compañía. En concreto, se contemplan las infracciones de la ley aplicable y/o de las normativas internas (en especial, del Código de Conducta).

Sin perjuicio de los canales externos, para enviar una notificación, puede recurrirse a los canales de Volkswagen Group España Distribución, así como a los del Grupo Volkswagen. El sistema de denuncias se rige, entre otros, por los principios de procedimiento justo, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección a los informantes, y todas las notificaciones recibidas se tratan con la máxima confidencialidad.

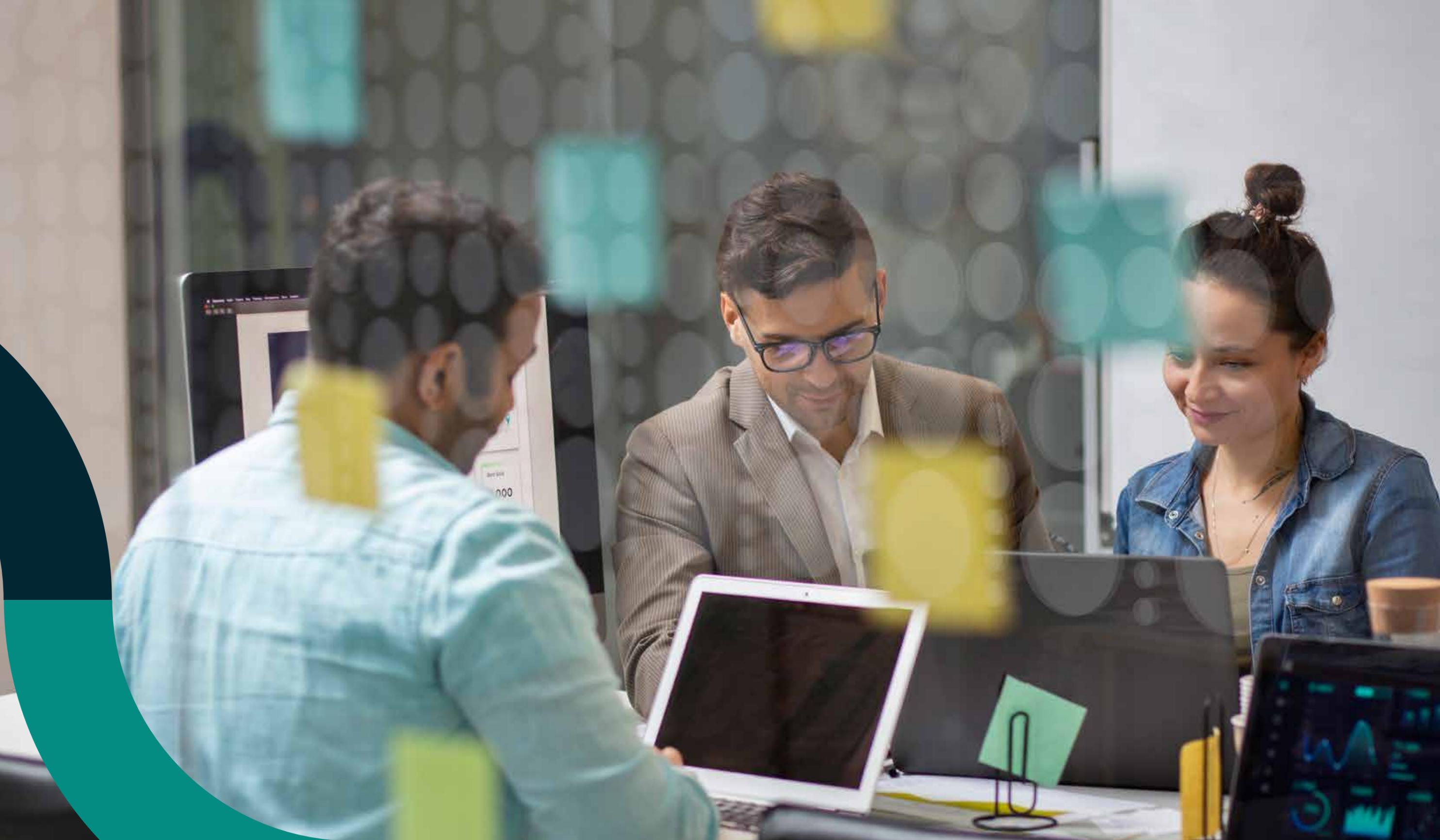
Para garantizar la mayor protección posible a informantes y personas afectadas, solo se inicia una investigación después de un examen muy cuidadoso de los hechos y de la sospecha razonable de la infracción normativa.

Denuncias gestionadas

En 2024, la Oficina de Análisis de Volkswagen Group España Distribución gestionó **276 comunicaciones de potenciales informantes** (85 en 2023). De ellas, 232 hicieron referencia a reclamaciones de clientes (por tanto, fuera del sistema del perímetro de análisis de denuncias), 40 a consultas y 4 a denuncias (79, 4 y 2, respectivamente, en 2023).

El incremento en las comunicaciones se debe, principalmente, a un mayor número de consultas y casos de atención al cliente que, por error, han sido remitidos al buzón de denuncias, a pesar de no estar directamente relacionados con incumplimientos de la normativa. Desde dicho buzón, se han emitido instrucciones para su correcta redirección a los canales correspondientes.





3

APUESTA POR LA INNOVACIÓN

3.1 ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

Durante el ejercicio 2024, **Volkswagen Group España Distribución** implementó un cambio en la responsabilidad de calidad interna, designando a un nuevo líder para el equipo de calidad. Este relevo, respaldado por la solidez y experiencia del equipo, no ha generado impacto alguno en el desarrollo de sus actividades. Prueba de ello, es el resultado de la auditoría de revisión de la **certificación ISO 9001:2015, realizada por TÜV SÜD**, que reafirma la conformidad de los procesos con los estándares internacionales de calidad.

ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DE PROCESOS

A lo largo del ejercicio, la compañía ha llevado a cabo diversas acciones orientadas a garantizar que sus procesos de calidad permanezcan actualizados y alineados con los objetivos estratégicos.

Entre los hitos más destacados se encuentra la actualización de la **Política de Calidad**, diseñada para reforzar su vinculación con la estrategia global del grupo. Estas iniciativas subrayan el compromiso de **Volkswagen Group España Distribución** con la mejora continua, asegurando una operativa eficiente y un enfoque orientado a la excelencia en el servicio al cliente y en todas sus actividades.

Volkswagen Group España Distribución se rige por una sólida **Política de Calidad**, sustentada en principios clave como la optimización de la prestación de servicios, la satisfacción de las expectativas de clientes y grupos de interés, y la gestión eficiente de reclamaciones y sugerencias.

En esta línea, la compañía define anualmente sus objetivos de calidad, que son revisados y evaluados de forma periódica por el Comité Ejecutivo. Este proceso incluye la medición de la eficacia de las acciones implementadas y la adopción de medidas destinadas a fomentar la mejora continua.

Volkswagen Group España Distribución cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad certificado bajo la norma ISO 9001:2015, aplicable a las

actividades de importación, comercialización de automóviles y vehículos comerciales Volkswagen, servicio al cliente y suministro de repuestos.

Esta certificación se encuentra vigente hasta 2026, reafirmando el compromiso de la compañía con los estándares internacionales de calidad.

ATENCIÓN AL CLIENTE MULTICANAL Y PERSONALIZADA

El Servicio de Atención al Cliente desempeña un papel esencial en la experiencia del cliente, brindando soporte tanto a futuros compradores como a usuarios actuales de las marcas del grupo. Este servicio gestiona todas las peticiones, quejas y sugerencias de los clientes. Existe un call center destinado exclusivamente a dar respuesta a todas las peticiones.

Mientras que el servicio de Canal de denuncias está bajo la supervisión de *Compliance*.

Durante 2024, este servicio gestionó 214.507 contactos, cumpliendo los exigentes niveles de servicio establecidos:

- 94% de atención en menos de 15 segundos.
- 2% de tasa de abandono.

Servicio de Atención al Cliente	2023	2024
Contactos de clientes	215.637	214.507
Atención	96% en menos de 15 segundos	94% en menos de 15 segundos
Tasa de abandono	1%	2%

Asimismo, en 2024, se atendieron un total de 105.255 casos de clientes, de los cuales 20.219 corresponden a reclamaciones, representando el 19% del total, ya que el volumen de contactos siempre es superior al volumen de casos registrados, es decir, por un caso de un cliente que se abre en el CRM normalmente hay más de una interacción con el cliente. En 2023, se gestionó un volumen de 101.043 casos de clientes, de los que 21.846 fueron reclamaciones, representando un 22% del total.

El servicio se ofrece a través de una plataforma multicanal que incluye teléfono gratuito, correo electrónico, WhatsApp, formularios web, carta y burofax.

El servicio, disponible los 365 días del año, las 24 horas, es multilingüe y atiende en los idiomas oficiales de España (castellano, catalán, vasco y gallego), además de en inglés. Las consultas de los clientes se registran en un sistema **Customer Relationship Management** (CRM) y se asignan a los departamentos correspondientes, asegurando una respuesta inicial en menos de 24 horas.

Los canales más utilizados por los clientes en 2024 fueron:

- Teléfono: 29 %.
- Correo electrónico: 27%.
- WhatsApp: 25%.

En 2024, la compañía alcanzó una tasa de resolución del 97% para casos de reclamaciones cerradas durante el mismo año. En el caso de consultas generales, este porcentaje se elevó al 99% consolidando el compromiso de **Volkswagen Group España Distribución** con la excelencia en el servicio al cliente. Esta estrategia integral refleja la apuesta de la compañía por un enfoque centrado en el cliente y la mejora continua, contribuyendo a reforzar la confianza de sus clientes y su liderazgo en el mercado.

La proporción de resolución de casos de reclamaciones cerradas ha sido del 97% en 2024, y del 99% en el resto de las consultas



3.2 INNOVACIÓN EN NUESTRO ADN

En **Volkswagen Group España Distribución**, la innovación se concibe como un pilar fundamental para garantizar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo. En esta línea, se ha desarrollado Garage 360, un programa de intraemprendimiento diseñado para potenciar la creatividad y el talento de los empleados, posicionándolos como agentes clave en la generación de soluciones estratégicas.

Garage360 tiene como objetivo fundamental identificar y desarrollar soluciones innovadoras que respondan a los principales desafíos estratégicos de la organización. Estos retos son compartidos con los empleados, quienes, mediante un enfoque creativo y disruptivo, son invitados a plantear ideas transformadoras. Para ello, se fomenta la formación de equipos multidisciplinares que integren diversas perspectivas y conocimientos, asegurando que las propuestas presentadas sean sólidas, innovadoras y alineadas con las necesidades estratégicas de la compañía.

Posteriormente, a través de un enfoque estructurado y metódico, los participantes trabajan en sus propuestas desde la fase de conceptualización inicial hasta la formulación de una propuesta de valor detallada. Para ello, se organizan dos sesiones, denominadas **Turbo Session** y **Bootcamp**, diseñadas como *hackáthones* de innovación, un evento intensivo de innovación en el que profesionales de diferentes áreas se reúnen para desarrollar soluciones innovadoras en un período de tiempo limitado, con el fin de dar soluciones a problemáticas que existen en la sociedad actualmente o dentro de una empresa u organización. El término proviene de la combinación de "hack" (en el sentido de programación creativa) y "marathon" (maratón), lo que refleja la naturaleza intensa y colaborativa del evento. Durante estas jornadas, los participantes reciben acompañamiento y asesoramiento personalizado de consultores especialistas en innovación, personal interno y miembros del comité ejecutivo, quienes aportan su experiencia y visión estratégica. Estas interacciones permiten a los equipos refinar su propuesta de valor, el modelo de negocio, las métricas de éxito y otros elementos fundamentales para garantizar la viabilidad de las ideas. Todo este



proceso está guiado por herramientas avanzadas de innovación, como Design Thinking, Lean Canvas y Service Blueprint Mapping entre otras, que aseguran una visión integral y estructurada en el desarrollo de las soluciones.

Adicionalmente, este 2024, uno de los elementos diferenciadores de **Garage360** ha sido la integración de la Inteligencia Artificial durante todo el proceso de innovación. Esta tecnología actúa como un aliado estratégico de los equipos participantes, ampliando sus capacidades, lo que permite explorar enfoques más avanzados y disruptivos en sus propuestas.

Una vez que las ideas están definidas y concretadas, el proceso culmina con el **Pitch Day**, una jornada clave en la que los equipos presentan sus propuestas ante el Comité Ejecutivo, que evalúa y selecciona la idea ganadora. Los equipos seleccionados como ganadores del programa avanzan a la fase de aceleración, donde reciben recursos, presupuesto y acompañamiento técnico para poder transformar sus ideas en una realidad tangible. Esta etapa puede incluir el desarrollo de una prueba

de concepto, un Producto Mínimo Viable (MVP) o un piloto, con el fin de validar las hipótesis iniciales, identificar áreas de mejora, definir pasos para la escalabilidad y sentar las bases para su futura implementación o productivización.

Por segundo año consecutivo, este programa cuenta con la colaboración de **Volkswagen Financial Services** y sus empleados, una alianza que enriquece el enfoque multidisciplinar, amplía perspectivas y mejora sustancialmente la calidad de las propuestas. La colaboración con **Volkswagen Financial Services** no solo amplía la diversidad de perspectivas y enfoques dentro del programa, sino que también fortalece nuestra cultura de innovación abierta. Este enfoque colaborativo fomenta un aprendizaje mutuo y asegura que las soluciones desarrolladas tengan un carácter holístico y adaptable a las demandas del mercado.

En definitiva, **Garage360** es más que un programa de intraemprendimiento de **Volkswagen Group España Distribución**, es una manifestación del compromiso de la compañía con el talento interno, la innovación sostenible y la excelencia operativa. es una expresión de nuestro compromiso con el desarrollo del talento interno, la innovación sostenible y la excelencia operativa. A través de esta iniciativa, se consolida una cultura organizacional basada en la creatividad, la colaboración y el aprendizaje continuo, asegurando que los equipos están preparados para liderar el cambio y para enfrentar los retos de un entorno cada vez más competitivo y en constante transformación.

En 2024, la integración de la Inteligencia Artificial ha sido uno de los elementos diferenciadores de **Garage360** durante todo el proceso de innovación.





4

APUESTA POR EL TALENTO

En **Volkswagen Group España Distribución**, más de **485 profesionales** contribuyen diariamente al logro de los objetivos de la compañía, en un entorno diseñado para fomentar tanto el desarrollo profesional como personal. Este enfoque estructurado en la gestión de recursos humanos asegura no solo la consecución de las metas empresariales, sino también un espacio de trabajo motivador y enriquecedor para todos los empleados.

LIDERAZGO EN EL SECTOR AUTOMOCIÓN COMO EMPLEADOR

La compañía se ha marcado como objetivo estratégico ser el **mejor empleador** del sector automoción en España. Para ello, implementa políticas innovadoras centradas en el crecimiento profesional, la conciliación y el bienestar integral de su equipo.

Gracias a estas políticas, **Volkswagen Group España Distribución** ha sido reconocida durante una década consecutiva como **Top Employer** por el **Top Employer Institute**. Este reconocimiento, alcanzado nuevamente en 2024, avala la excelencia de sus iniciativas en áreas como beneficios sociales, condiciones laborales de vanguardia y sistemas avanzados de gestión del desempeño, siempre alineados con la cultura corporativa.

GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL

Volkswagen Group España Distribución establece un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en la norma **ISO 45001**, cumpliendo con los requisitos del **Grupo Volkswagen** y promoviendo la mejora continua. A través de esta política, la compañía reafirma su compromiso de proporcionar condiciones laborales seguras y saludables.

La identificación, evaluación y gestión de los riesgos laborales, junto con medidas para minimizar o eliminar los peligros, son elementos clave de este sistema. Además de proteger la salud física y mental de los empleados, estas acciones refuerzan la satisfacción laboral, el rendimiento del equipo y el compromiso con las organizaciones e instituciones con las que la compañía colabora.

“La certificación **Top Employer**, que hemos recibido por décimo año consecutivo, pone en valor nuestra cultura corporativa y supone un reconocimiento a todo nuestro equipo”.

Francisco José Pérez Botello, Presidente de Volkswagen Group España Distribución.



Por décimo año consecutivo, **Volkswagen Group España Distribución** ha sido reconocida como compañía **Top Employer** por el **Top Employer Institute** por la excelencia en sus políticas de gestión de personas.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COMO PILAR ESTRATÉGICO

El equipo de **Volkswagen Group España Distribución** apuesta por la diversidad en todas sus formas, integrando activamente diferentes generaciones y perspectivas. Actualmente, el 44% de la plantilla está compuesta por mujeres, un porcentaje que refleja el impacto de políticas específicas diseñadas para fomentar la igualdad de género y el desarrollo del talento femenino.

COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Volkswagen Group España promueve la diversidad en todas sus formas, integrando activamente diferentes generaciones y perspectivas. En términos de igualdad de género, el 44% de la plantilla está compuesta por mujeres.

“Nuestra estrategia de gestión de personas se basa en un modelo de liderazgo inspiracional en el que está involucrado todo el Management de la compañía”.

Francisco José Pérez Botello, Presidente de Volkswagen Group España Distribución.



4.2 POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIONES

La plantilla de **Volkswagen Group España Distribución** asciende a 491 empleados a 31 de diciembre de 2024. La Compañía apuesta por la estabilidad laboral, puesto que el 98% del equipo dispone de contrato indefinido y el 99% trabaja a jornada completa.

CIFRAS CLAVE DE LA PLANTILLA

- ▲ Contrato indefinido: 98%
- ▲ Mujeres: 44%
- ▲ Edad media: 41,68 años
- ▲ Antigüedad media: 12,13 años
- ▲ Empleados de otras nacionalidades: 6,1%
- ▲ Nacionalidades: 12
- ▲ Empleados con discapacidad: 0,8%

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO ¹				
Tipo de contrato	2024		2023	
Fijo	483	98%	450	99%
Temporal	8	2%	6	1%
Total	491	100%	456	100%
Tipo de Jornada	2024		2023	
Completa	484	99%	448	98%
Parcial	7	1%	8	2%
Total	491	100%	456	100%

1 A 31 de diciembre de 2024

PLANTILLA POR GÉNERO ²					
Mujeres		Hombres		Total	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
195	216	261	275	456	491

2. Cálculo realizado en base al número de empleados a cierre de año

	ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO ³							
	Mujeres		Hombres		Total		%	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Directores	8	8	22	22	30	30	7%	6%
Gerentes senior	26	27	36	36	62	63	13%	13%
Gerentes	83	95	145	152	228	247	50%	50%
Especialistas	78	86	58	65	136	151	30%	31%
Total	195	216	261	275	456	491	100%	100%

3. A 31 de diciembre de 2024

	ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GÉNERO ⁴							
	Mujeres		Hombres		Total		%	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
HASTA 30	35	47	30	43	65	90	14%	18%
31-40	70	72	66	65	136	137	30%	28%
41-50	58	60	91	84	149	144	33%	29%
>50	32	37	74	83	106	120	23%	24%
Total	195	216	261	275	456	491	100%	100%

4. A 31 de diciembre de 2024

	MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR GÉNERO ⁵									
	Tipo de contrato									
	Fijo					Temporal				
	2023	2024	2023	2024		2023	2024	2023	2024	
Hombre	255	268	56%	55%	Hombre	7	8	1%	1,5%	
Mujer	187	210	41%	43%	Mujer	5	3	1%	0,5%	
	Tipo de jornada									
	Completa					Parcial				
	2023	2024	2023	2024		2023	2024	2023	2024	
Hombre	260	276	59%	56,4%	Hombre	2	0	0%	0,1%	
Mujer	184	207	41%	42,3%	Mujer	8	6	2%	1,2%	

5. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR EDAD ⁶				
Fijo				
	2023	2024	2023	2024
HASTA 30	55	79	12%	16%
31-40	136	136	30%	28%
41-50	148	149	33%	31%
>50	104	114	23%	23%
Total	443	478	98%	98%
Temporal				
	2023	2024	2023	2024
HASTA 30	10	11	2%	2%
31-40	1	0	0%	0%
41-50	0	0	0%	0%
>50	0	0	0%	0%
Total	11	11	2%	2%

6. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR CATEGORÍA PROFESIONAL ⁷				
Fijo				
	2023	2024	2023	2024
Directores	30	31	7%	6%
Gerentes senior	61	63	13%	13%
Gerentes	226	243	50%	31%
Especialistas	116	141	28%	29%
Total	433	478	98%	98%
Temporal				
	2023	2024	2023	2024
Directores	0	0	0%	2%
Gerentes senior	0	0	0%	0%
Gerentes	1	0	0%	0%
Especialistas	10	11	2%	2%
Total	11	11	2%	2%

7. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

MODALIDADES DE JORNADA POR EDAD ⁸				
Completa				
	2023	2024	2023	2024
HASTA 30	55	90	12%	19%
31-40	136	132	30%	27%
41-50	148	147	33%	30%
>50	104	114	23%	23%
Total	443	483	98%	99%
Parcial				
	2023	2024	2023	2024
HASTA 30	10	0	2%	0%
31-40	1	4	0%	1%
41-50	0	2	0%	0%
>50	0	0	0%	0%
Total	11	6	2%	1%

8. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR CATEGORÍA PROFESIONAL ⁹				
Completa				
	2023	2024	2023	2024
Directores	30	31	7%	6%
Gerentes senior	60	63	13%	13%
Gerentes	223	240	49%	49%
Especialistas	131	149	29%	31%
Total	444	444	98%	99%
Parcial				
	2023	2024	2023	2024
Directores	0	0	0%	0%
Gerentes senior	1	1	0%	0%
Gerentes	4	3	1%	1%
Especialistas	5	2	1%	2%
Total	10	6	2%	1%

9. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

	NÚMERO DE DESPIDOS ¹⁰			
	Por género			
	2023	2024	2023	2024
Femenino	4	3	50%	30%
Masculino	4	7	50%	70%
Total	8	10	100%	100%
	Por funciones			
	2023	2024	2023	2024
Especialistas	4	5	50%	50%
Gerentes	4	4	50%	40%
Gerentes senior	0	0	0%	0%
Directores	0	1	0%	10%
Total	8	10	100%	100%
	Por edad			
	2023	2024	2023	2024
Hasta 30	0	3	0%	30%
31-40	0	1	0%	10%
41-50	1	0	12%	0%
>50	7	6	88%	60%
Total	8	10	100%	100%

10. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

	PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR GÉNERO ¹¹	
	2023	2024
Hombres	91.867,00 €	97.216,000 €
Mujeres	73.813,00 €	78.154,00 €
Total general	84.240,00 €	88.946,00 €

11. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

	PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR EDAD ¹²	
	2023	2024
Hasta 30	40.434,00 €	42.071,00 €
31-40	70.131,00 €	74.692,00 €
41-50	101.043,00 €	105.999,00 €
>50	111.292,00 €	122.834,00 €
Total general	84.240,00 €	88.946,00 €

12. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL¹³

Año	Hombre		Mujer		Total general	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Directores	267.106,00 €	287.513,00 €	251.446,00 €	275.750,00 €	262.930,00 €	284.478,00 €
Gerentes senior	126.908,00 €	139.022,00 €	119.734,00 €	131.436,00 €	123.900,00 €	135.703,00 €
Gerentes	79.047,00 €	84.134,00 €	74.527,00 €	76.604,00 €	77.478,00 €	81.240,00 €
Especialistas	45.730,00 €	46.178,00 €	43.757,00 €	45.335,00 €	44.604,00 €	45.721,00 €
Total general	91.867,00 €	97.216,00 €	73.813,00 €	78.154,00 €	84.240,00 €	88.946 €

13.Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2024

Nota: Se han incluido todos los conceptos percibidos por los empleados (tanto la remuneración fija como la variable). Las remuneraciones se han anualizado, es decir, se ha ajustado a jornada completa y a todo 2024 no se incluyen indemnizaciones.

BRECHA SALARIAL

BRECHA SALARIAL ¹⁴	2024	2023
Directores	4,09%	5,86%
Gerentes Senior	5,46%	5,65%
Gerentes	8,95%	5,72%
Especialistas	1,83%	4,32%
Total general	19,61%	19,65%

14. Fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial: $((\text{media retribución hombres}) - (\text{media retribución mujeres})) / (\text{media retribución hombres}) * 100$.

Volkswagen Group España Distribución apuesta por la **igualdad de oportunidades**, y los beneficios para sus empleados.

La política de remuneraciones del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, retribuyéndose de manera homogénea los puestos de trabajo equivalentes.

En 2024, la brecha salarial de la Compañía se ha reducido en 0,04 puntos porcentuales respecto al año anterior hasta situarse en un 19,61%. Este porcentaje se obtiene por una mayor distribución de hombres (73,3%) que mujeres (26,7%) en cargos de mayor responsabilidad.

Si aislamos los cargos de dirección (2,24% de la plantilla) la brecha baja significativamente a un 14,15% y esto se debe a que históricamente en Volkswagen Group España Distribución los cargos de dirección han estado ocupados mayoritariamente por hombres.

Con el objetivo de reducir todavía más esta brecha salarial, en los últimos años, se ha venido implementando una estrategia interna que busca impulsar el talento femenino, donde a igualdad de condiciones se impulsa el desarrollo de las mujeres que a su vez tendrán un impacto a futuro en puestos de mayor responsabilidad.

De esta forma, el porcentaje de mujeres en puestos de gerencia senior y dirección se ha incrementado en 14 puntos desde 2015. En dicho año, la proporción de posiciones de gerencia senior y dirección ocupadas por mujeres era del 24%, mientras que a cierre de 2024 asciende al 38%.

PROMEDIO RETRIBUCIÓN TOTAL	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración (3 hombres)	N/A	472.248 €	N/A	498.367,30 €
Alta Dirección (3 mujeres y 7 hombres)	302.148,04 €	350.525 €	331435,63 €	374.911,20 €



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Dirección y la Representación Social de **Volkswagen Group España Distribución** mantienen en vigor desde 2012 la Carta de Relaciones Laborales, incluida en el actual Convenio Colectivo.

Algunos de los principios que recoge dicha Carta son el derecho fundamental de todos los empleados a constituir **sindicatos** y asociaciones para la representación de los trabajadores, el derecho a la **negociación colectiva** y el **derecho de huelga**, siempre que se ejerza de conformidad con la legislación nacional vigente.

Las Comisiones de Trabajo que la Dirección de **Volkswagen Group España Distribución** ha mantenido con el Comité de Empresa durante 2024 han sido:

- ▲ Comisión de Digitalización/Redes Sociales
- ▲ Comisión Plan de Igualdad
- ▲ Comisión de Teletrabajo
- ▲ Comisión de Sostenibilidad
- ▲ Comisión de Prevención y Riesgos Laborales
- ▲ Comisión de Riesgos Psicosociales
- ▲ Comisión Comité de Crisis COVID-19
- ▲ Comisión de Desconexión Digital
- ▲ Comisión de Deportes

Cabe destacar que el 100% de los empleados de **Volkswagen Group España Distribución** se ubican en España; por tanto, están cubiertos por la legislación laboral del país.

Asimismo, el convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución se aplica a los trabajadores con categoría profesional de Especialistas y Gerentes. El porcentaje de empleados cubiertos por dicho convenio asciende al 81%. Durante 2023, se firmó el **III Convenio Colectivo de Volkswagen Group España Distribución** que estará vigente hasta 2026.

El acuerdo garantiza el poder adquisitivo y la estabilidad laboral de la plantilla con el mantenimiento de los puestos de trabajo fijos, y mejora los beneficios sociales así como la flexibilidad laboral con un modelo híbrido que combina la presencialidad con el teletrabajo.

Por otro lado, en 2024 se han recibido 276 comunicaciones a través del Canal interno de denuncias Integridad@volkswagengroup.es. De éstas, 232 hacían referencia a reclamaciones de atención al cliente, 4 se categorizaron como denuncias y 40 como consultas. De estas denuncias, ninguna ha implicado la vulneración de Derechos Humanos, relaciones laborales, ni Compliance, por parte del personal de **Volkswagen Group España Distribución**.

El pilar fundamental del Sistema de Denuncias del Grupo es el principio de procedimiento justo. Además, garantiza la mayor protección posible para las personas denunciantes, las personas implicadas y las personas empleadas que contribuyen a la investigación de las irregularidades reportadas.



Volkswagen Group España Distribución cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral **certificado** conforme a la Norma **ISO 45001**. De esta forma, la empresa dispone de un **servicio médico** que facilita a sus empleados atención diaria de enfermería, consulta médica un día semanalmente, revisiones médicas periódicas, campañas de vacunación, jornadas de concienciación sobre prevención y hábitos saludables, asesoramiento ergonómico tanto en oficinas como en teletrabajo, etc.

Servicios de prevención de riesgos laborales a través del Centro de Atención y Rehabilitación Sanitaria (CARS)

CARS pone a disposición de los empleados de Barcelona y Madrid las especialidades médicas de fisioterapia, traumatología, psicología, psiquiatría, radiografía, ecografía o servicios CARFit de fitness, así como Laboratorio de Biomecánica, cardiología y ginecología, entre otros servicios.

Asimismo, la **Comisión de Seguridad y Salud** realiza diversas labores, entre ellas la revisión de la calidad del aire o el diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

La nueva sede de la Compañía cuenta también con 14 sensores de aire del Instituto Gallego Tecnológico, donde se controla la calidad del aire dentro de las oficinas.

Por otra parte, **Volkswagen Group España Distribución** brinda a sus empleados una amalgama de beneficios sociales para promover su bienestar y el de sus familiares mediante un Centro de Trabajo Especial, Alares, que ofrece asistencia las 24 horas del día.

También cabe destacar que durante todo el año, y semanalmente, se suministra fruta ecológica en las oficinas.

La Semana del Bienestar

Como cada año, **Volkswagen Group España Distribución** ha dedicado una semana completa al bienestar y la salud. Así, a finales de abril, coincidiendo con el Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, el grupo celebró una nueva Healthy Week, una semana en la que concentran una serie de actividades y ponencias dedicadas a la promoción de una vida sana y saludable. En 2024, esta semana ha puesto el foco en la salud mental y las diferentes personalidades que hay, y cómo nos relacionamos con ellas. A su vez, estrenaron los Menstrual Points en los baños de mujeres de las oficinas de Barcelona, ofreciendo gratuitamente productos de higiene femenina saludables y sostenibles.



En la Compañía también disponen de un **Comité de Seguridad y Salud**, cuya finalidad es velar por los intereses y el bienestar de todos los empleados.

Y como parte del Servicio de Prevención Mancomunado de las empresas del **Grupo Volkswagen** en España, SEAT preside el comité intergrupo que reúne a los representantes de los trabajadores y las direcciones de las empresas que forman parte de dicha mancomunidad, entre las que se encuentra Volkswagen Group España Distribución.

El **Convenio Colectivo** de la Compañía enfoca el artículo 35 en la **prevención de riesgos laborales**. En base a él, la planificación de la actividad preventiva debe contemplar siempre y como mínimo los siguientes aspectos:

- ▲ Seguridad integrada
- ▲ Organización de la actuación preventiva
- ▲ Control de las fuentes de riesgo, incluidos los controles periódicos
- ▲ Información, participación y consulta de los trabajadores
- ▲ Asignación de trabajadores a los Equipos de Primera Intervención y formación correspondiente o Plan de Emergencias
- ▲ Vigilancia de la salud
- ▲ Coordinación de actividades empresariales
- ▲ Desconexión digital

Durante 2024, **Volkswagen Group España Distribución** no ha registrado accidentes laborales. Tampoco ha habido enfermedades profesionales declaradas en este periodo.

Por ello, los índices de frecuencia y gravedad tanto para hombres como mujeres son 0 (al igual que en 2023). Tampoco ha habido enfermedades profesionales declaradas en este periodo, lo mismo que ocurrió en 2022 y 2023.

ACCIDENTABILIDAD¹⁵

Tipo de accidente	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidente con baja en el lugar de trabajo	0	0	0	0
Accidente con baja in itinere	0	0	0	0
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	0	0	0	0
Accidente sin baja in itinere	1	1	0	0

15. Cálculo realizado en base al número de empleados a cierre de año

ABSENTISMO ¹⁶	2023	2024
Horas de absentismo	23.683	30.866
Tasa absentismo	3,04%	3.7%

16. Cálculo realizado en base al número de empleados a cierre de año

Volkswagen Group España Distribución sigue reforzando su apuesta por la conciliación entre la vida personal y laboral de su equipo.

Entre las principales medidas en este campo destacan:

- ▲ **Movilidad:** La nueva sede del Grupo cuenta con la línea de metro L9S, que está en el propio Parc Logistic, y el autobús de la Línea 23.
- ▲ **Flexibilidad horaria:** La plantilla dispone de un horario flexible según de sus necesidades. Pueden pactar la reducción o adaptación de la jornada para gestionar responsabilidades familiares o para compaginar su trabajo con estudios.
- ▲ **Becas educacionales de transporte:** La Compañía aporta 20 euros para que cualquier trabajador/a pueda adquirir la beca elegida.
- ▲ **Programa de renting:** Todos los trabajadores pueden solicitar, al menos, dos vehículos de renting, cuyo contrato tiene una duración de 12, 18 o 24 meses. Además, tanto la plantilla como sus familiares directos pueden beneficiarse de descuentos en la compra de vehículos de la empresa.
- ▲ **Ayudas económicas y subsidios:**
 - » **Flex Salary:** Programa mediante el cual los empleados pueden obtener beneficios en la compra de bienes o servicios, vinculados a la nómina. Existen tres tipos de productos: Salud, Guardería y Formación.
 - » **Ayuda Escolar:** Entrega de un subsidio anual por hijo/a en edad escolar (3 a 16 años).
 - » **Ayuda Escolar especial:** entrega de un subsidio por hijo/a con discapacidad igual o superior a un 33% de 2.500 €/año.

- » **Servicio de comedor:** Subvencionado mayoritariamente por Volkswagen Group España Distribución. El empleado solo abona entre 0 y 2 euros por el menú del mediodía.
- » **Platos to go:** Servicio sostenible del excedente de comida en el servicio de comedor donde se suministra comida para llevar a casa por 2,15 € para los primeros platos y 3,50 € para los segundos.
- » **Línea de crédito:** Abierta de hasta 12.000 euros con Volkswagen Bank.
- » **Compensación por traslado.** Compensación económica adecuada para sufragar los gastos de un traslado por residencia.
- » **Fondo social:** Ofrece ayuda económica a los empleados que lo necesiten y está gestionado por el Comité de Empresa.

Programa Befefy: En 2024, se han producido importantes novedades en el programa de beneficios para empleados Befefy. Entre ellas, destaca la mejora en el servicio de psicología.

Este programa, gestionado por Fundación Vivofácil, consta de 7 sesiones de Fisioterapia gratuitas, gestiones administrativas gratuitas, carnet de conducir con solo abono de tasas, salud y bienestar, teleasistencia gratuita, telefarmacia, asesoramiento médico, asistente de hogar, familias, mascotas, vehículos, etc. Es decir, cualquier gestión del día a día dirigida a los empleados, pareja, hijos, suegros y padres.

Teletrabajo

Los empleados de Volkswagen Group España Distribución están adscritos al **Acuerdo para la Adhesión al Modelo de Teletrabajo 1.0**, consensuado entre la Compañía y el Comité de Empresa.

Este documento garantiza el **derecho a dos días de teletrabajo semanales y hasta tres días opcionales**, debiendo acudir presencialmente a las instalaciones de la Compañía un **mínimo de dos días** a la semana con la idea de reforzar la relación personal entre los distintos departamentos.

Gracias a este acuerdo, existe una Comisión de Teletrabajo, formada por miembros del Comité de Empresa y Recursos Humanos, que analiza las situaciones derivadas de la implementación de las medidas contempladas en el mismo

Desconexión digital

Volkswagen Group España Distribución también cuenta con un **Acuerdo de Desconexión Digital** suscrito por la Dirección y la representación social de la Compañía.

Este documento indica que los períodos de desconexión de la plantilla deberán ser respetados, a fin de promover un equilibrio entre la vida privada y la profesional, y que en dichos espacios de tiempo el personal no tendrá la obligación de estar conectado ni de contestar a los mensajes

Flexibilidad horaria

La Compañía ofrece a su plantilla hasta tres días de teletrabajo, servicio de comedor subvencionado (de 0 a 2 euros el menú) y subsidio anual por hijo en edad escolar.

La formación continuada de los empleados es, para **Volkswagen Group España Distribución**, un asunto crucial de cara a su desarrollo personal y profesional, así como para el crecimiento de la Compañía.

Tanto es así que posee un Ecosistema de Formación y Desarrollo centrado en los pilares estratégicos de la Compañía:

- ▲ **Digitalización:** Uso de los datos para aproximarse al cliente y generar servicios ad-hoc.
- ▲ **Sostenibilidad:** Ser una referencia en movilidad eléctrica.
- ▲ **Ser líderes en servicios de movilidad:** Aportar valor en movilidad al cliente.

Plataforma de formación on-line Corporate Academy

Una de las herramientas más relevantes de este ecosistema es la plataforma de formación Corporate Academy, cuyo foco está en el desarrollo de capacidades transversales y específicas, habilidades digitales, y herramientas de soft skills.

La Plataforma Corporate Academy facilita la creación de itinerarios formativos combinando varias sesiones sobre temas como el ecosistema y la estrategia digital, la diversidad, el team building, la inclusión, las reuniones efectivas en remoto etc. o bien elegir entre tres programas completos de especialidad, abordando las metodologías ágiles, la innovación y el liderazgo transformacional. El empleado también puede buscar contenidos por competencias del Grupo Volkswagen, como por ejemplo la integridad, la resiliencia, el liderazgo o el desarrollo e implementación de nuevas ideas.

De esta forma, la planificación de la Formación VGED en 2024 se ha centrado en tres áreas: **competencias transversales**, con sesiones Online síncronas de 2 horas de duración; **programas específicos**, con sesiones de formato mixto y duración determinada por tipo de acción formativa; y

formaciones de grupo, con sesiones Online asíncronas de aproximadamente 1 hora de duración.

Dentro de la planificación de la formación también se ha trabajado en **programas de idiomas(inglés, alemán, italiano), formación superior profesional, procesos de coaching y programa de mentoring.**

En 2024 se han gestionado 4.836 convocatorias (10 convocatorias promedio), con una asistencia de un 91% y una satisfacción media de 4,3.

HORAS DE FORMACIÓN 2024		
Categoría profesional	Total de horas 2023	Total de horas 2024
Director	948,5	522
Especialista	2.692	3.548
Gerente	6.291	5.589
Gerente senior	3316,5	1.722
TOTAL	13.248	11.381

Programas de la Corporate Academy en 2024

Contenido: Customer Experience, Flexibilidad y Adaptabilidad, Innovación y competencias digitales y Liderazgo

Programas formación superior en universidades (Esade, IE, IESE)

- 30 alumnos
- 1.484 horas impartidas

Uso de la plataforma EDX

Contenido: Cursos online de nivel universitario

- 57 alumnos
- 401 horas impartidas

Este año, las formaciones se han desglosado según los siguientes temas:

PROGRAMAS DE LA CORPORATE ACADEMY EN 2024	Alumnos	Horas
Actualización del Código de Conducta, Integridad y Sistema de Denuncias	73	102
Adopción de la cultura centrada en el cliente	6	12
Clientes en Transformación: tendencias en el mundo del consumidor	20	40
Comunicación efectiva: las 5 claves de una comunicación de impacto	10	20
Conviértete en un líder coach	242	1089
Curso de Prevención de Riesgos Laborales en Oficinas	66	107
Customer Centric Companies	197	394
Customer Experience Strategy	79	316
Cyberweek 2024	412	770
Derecho de la Competencia (Comercial / Compras / General / RRHH)	473	1175
Derechos Humanos en Volkswagen Group España Distribución	441	738
Desarrollando la inteligencia emocional	23	46
Eficiencia en mi día a día: optimizando rutinas	220	440
El poder de las Organizaciones impulsadas por datos	30	60
Experiencia total: creando conexiones memorables en cada interacción	16	32
Formación de Anticorrupción	499	988
Formación de prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	60	49

Formación ECMS / Ciberseguridad Cloud / PCMS / PCMS/ECMS para el equipo directivo	153	142
Foro Casos CX Strategy	57	228
Generar credibilidad a través de los datos	18	36
Herramientas Colaborativas	72	144
Herramientas para la eficiencia	40	80
IA generativa: potencial y herramientas	104	208
Integrity for Skillset	9	10
It's a match: Entrevistas por Competencias	113	565
MaaS: Mobility as a Service	6	12
Modelo Agencia: Nuevos retos	59	69
Modelo Agencia: Proceso general	56	59
Navegando en la incertidumbre: guía para afrontar el futuro con confianza	7	14
OKRS 2024 (Coaching)	23	23
Programa Comunicación & Marketing: nuevos horizontes creativos	24	288
Programa de especialidad en Metodologías Ágiles (4ª Edición)	16	240
Programa de Líder como Coach	33	726
Programa Experto en Innovación 4ta Edición	12	624
Programa IA: De copiloto a generador de Negocio	159	1113
Sistema de Gestión de Calidad en VGED	16	9
TAX Compliance Management System	416	413
TOTAL	4260	11381

Datos generales formación 2024:

- ▲ 55 programas formativos
- ▲ 5037 convocatorias ofrecidas (10 convocatorias promedio por empleado)
- ▲ 91% de asistencia
- ▲ Satisfacción media de 4,3 sobre 5.
- ▲ 11.381 horas de formación (31 horas promedio empleado)
- ▲ 89% de productividad (estimado por las horas formativas)

Formación en idiomas

- ▲ 160 alumnos > Inglés (120 alumnos) Alemán (27), Castellano (1), Portugués (2) e Italiano (10)
- ▲ 2349 horas impartidas

La formación superior subvencionada en 2024 ha sido la siguiente:

- ▲ 30 empleados han recibido una subvención para desarrollar programas de formación superior con diferentes escuelas de negocio entre las que destacan IESE, ESADE, IE

Procesos 360 + coaching

- ▲ 12 empleados de la compañía han participado en la aplicación del formulario de evaluación 360° y la activación de sus procesos de coaching.

Programa Crossmentoring

- ▲ Contenido: Desarrollo profesional, cultura feedback y cooperación, cultura inclusiva.

- ▲ 2 mentees y 2 mentores/as por parte de VGED

Programa entre compañías de diversos sectores que emparejan perfiles diversos y de distintas áreas.

De cara al 2025, la propuesta de la formación Corporate Academy plantea los siguientes **objetivos**:

- ▲ **IA:** Vincular su usabilidad en el negocio.
- ▲ **Pensamiento crítico:** Desarrollar formativo a gran escala para los empleados
- ▲ **CX:** Desarrollar contenidos para los programas de CX Inspiracional y CX Excellence y así abarcar a todos los perfiles organizativos de cara al foco principal que es el cliente

Volkswagen Group España Distribución apuesta por el desarrollo de las personas y concibe la diversidad e inclusión como ingredientes imprescindibles para que dicho desarrollo se produzca. Es por ello que la Compañía aboga por una cultura organizativa que integre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

Durante 2024, **Volkswagen Group España Distribución** ha seguido implementando su IV Plan de Igualdad 2024-2028, desarrollado por la Comisión Negociadora de Igualdad, el cual presenta medidas en todos sus ámbitos de aplicación internos: cultura y gestión organizativa, condiciones laborales, acceso a la organización, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, salud laboral, prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Los **principales ejes del Plan** son:

- ▲ Eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.
- ▲ Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Sus **objetivos estratégicos** son:

- ▲ Consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
- ▲ Garantizar procesos de selección libres de sesgo de género.
- ▲ Garantizar una formación interna libre de sesgo de género.
- ▲ Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- ▲ Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.
- ▲ Consolidar la integración del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.
- ▲ Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista.
- ▲ Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.

Entre las acciones concretas que se están llevando a cabo en el marco de este IV Plan de Igualdad destacan: a igual competencia profesional, se prioriza la incorporación del sexo subrepresentado, se detecta el talento femenino para el Plan de sucesión, con una antelación de cinco años; se forma en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa y se está actualizando el protocolo para la prevención y actuación frente el acoso.

PLANTILLA POR GÉNERO ⁶					
Mujeres		Hombres		Total	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
195	216	261	275	456	491
43%	44%	57%	56%	100%	100%

5. Cálculo realizado en base al número de empleados a cierre de año

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN PUESTOS DE MANAGEMENT			
Año	Mujeres Gerencia Senior y Dirección	Total	%
2015	18	74	24,32%
2016	19	75	25,33%
2017	23	76	30,26%
2018	23	79	29,11%
2019	27	89	30,34%
2020	30	92	32,61%
2021	30	87	34,48%
2022	33	90	36,67%
2023	34	92	36,96%
2024	35	93	37,63%

DIVERSIDAD

Volkswagen Group España Distribución cuenta con **491 profesionales**. El enfoque sistemático de la gestión de recursos humanos ayuda a generar un entorno de trabajo que fomenta el desarrollo profesional y humano. El equipo de Volkswagen Group España Distribución promueve y vive la diversidad y la integración de diferentes generaciones.

En este sentido, la diversidad de género se refleja claramente en el **44 % de mujeres** que integran el equipo. Y las nuevas generaciones están representadas por **90 jóvenes** menores de 30 años.

Flexibilidad, emprendeduría, innovación, responsabilidad y excelencia son algunas de las características de la cultura de la Compañía. **Las personas y su talento** son uno de sus principales activos y **el verdadero motor del Grupo**. Es por ello que el 98 % de los empleados tiene un contrato indefinido.

Volkswagen Group España Distribución promueve proactivamente la rotación de puestos e invierte en programas de desarrollo del talento y de formación, para enriquecer la carrera profesional y las capacidades de las personas.

Para **Volkswagen Group España Distribución**, **la diversidad y la inclusión son ingredientes imprescindibles** para el desarrollo de las personas. Prueba de ello es la equilibrada distribución por rango de edad de la plantilla y la presencia de 12 nacionalidades y de un 0,8% de personas con discapacidad en la misma (3 empleados en la categoría de especialistas y 1 con categoría de gerente) en 2024. Con respecto a 2023, la distribución por rango de edad de la plantilla fue también equilibrada, al igual que la presencia de 12 nacionalidades y de un 0,9% de personas con discapacidad (4 empleados en la categoría de especialistas).

Precisamente, la Compañía cumple la **Ley General de Discapacidad**, solicitando para ello en 2024 la declaración de excepcionalidad respecto a la cuota de reserva del 2% a favor de este colectivo y la autorización para realizar, como medida alternativa contemplada en dicha normativa, un contrato civil o mercantil con los Centros Especiales de Empleo (CEE), Externalización de Servicios y Compras para la Integración de Discapacitados (ESCID), Alares Social y Fundació Joia (CET APUNTS), y una donación a la Fundació

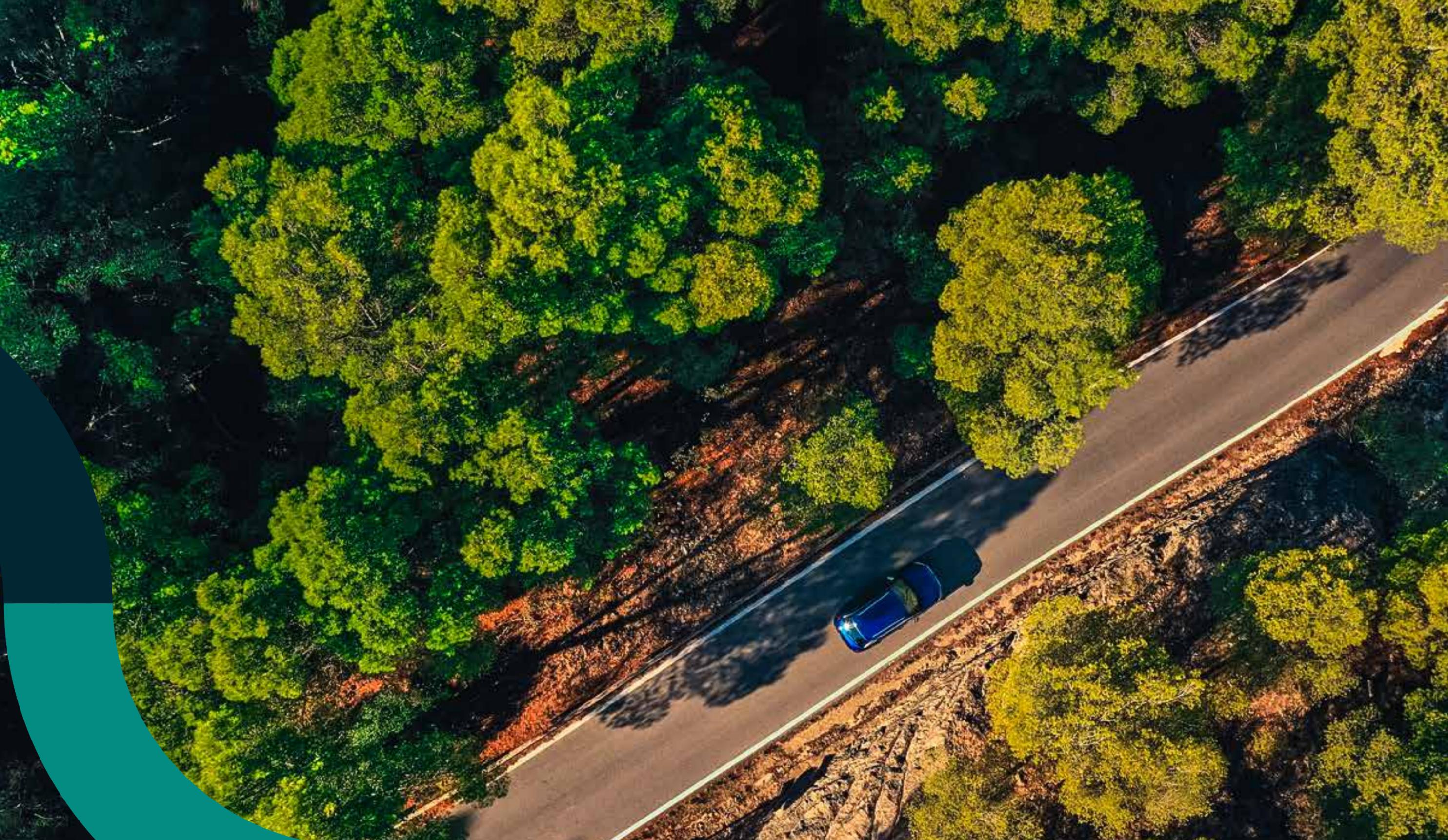
Privada Prevent, cuyo objetivo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por otra parte, en 2023, **Volkswagen Group España Distribución** llevó a cabo un **estudio de accesibilidad universal** de sus oficinas centrales. Dicho informe concluyó que la Compañía tiene un buen grado de cumplimiento de las normativas, sobre todo del Código Técnico de la Edificación, y existe una mejoría tanto en las medidas de accesibilidad, como en la calidad de los materiales y la incorporación de elementos vegetales en los interiores y exteriores, que tienen un impacto positivo en la salud de toda la plantilla.

El objetivo de este estudio es facilitar que todas las personas puedan hacer uso de las instalaciones, y por ello, se han propuesto múltiples opciones de mejora para minimizar las barreras que se pueden encontrar personas con diferentes tipos de discapacidad.

Volkswagen Group España Distribución cuenta con una plantilla diversa en cuanto a edad, procedencia (12 nacionalidades) y presencia de personas con discapacidad (0,8% de la plantilla).

NACIONALIDAD	Nº DE EMPLEADOS	
	2023	2024
Alemania	9	7
Argentina	4	3
Colombia	1	2
España	424	461
Francia	2	2
Italia	7	6
Perú	1	1
Polonia	1	1
Portugal	1	1
Rusia	1	1
República Checa	1	2
Venezolana	4	4
Total	456	491



5

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

El compromiso **medioambiental de Volkswagen Group España Distribución** está enfocado en su misión de reducir al máximo el impacto ambiental generado por sus productos y soluciones de movilidad durante todo su ciclo de vida.

Para alcanzar este objetivo, la compañía estructura sus esfuerzos en torno a cuatro áreas prioritarias:

1. **Clima:** Compromiso con la descarbonización, buscando reducir las emisiones de CO₂ y la optimización de la eficiencia energética.
2. **Recursos:** Promoción de un modelo de economía circular, fomentando la reutilización, reciclaje y reducción de materiales empleados a lo largo de nuestra cadena de suministro.
3. **Ecosistemas:** Protección de la biodiversidad y los entornos naturales, asegurándose de que las operaciones y productos de la compañía respeten y preserven los ecosistemas.
4. **Cumplimiento medioambiental:** Asegurar que todas las actividades cumplen con las normativas ambientales más estrictas, además de implementar políticas internas que superen los estándares regulatorios.

Volkswagen Group España Distribución y la Fundación comparten el interés en la protección del medio ambiente y la reducción de las emisiones del CO₂ en todas sus variantes industriales, financieras, jurídicas o de concienciación ciudadana.

De esta manera, la Compañía se une a más de 65 empresas que colaboran en la Fundación para promover una economía baja en carbono.

En esta línea, **Volkswagen Group España Distribución** subraya la importancia de la responsabilidad y su compromiso con la sostenibilidad y la preservación del planeta. Como compañía del sector de la automoción, son conscientes del impacto significativo que sus actividades pueden tener en el entorno.

Por ello, **Volkswagen Group España Distribución** promueve e implementa buenas prácticas que minimiza su impacto en el medio ambiente.

Volkswagen Group España Distribución recibe la certificación WELL y LEED categoría GOLD

El bienestar de los empleados es un elemento clave en la cultura corporativa del **Grupo Volkswagen**. Ambas certificaciones avalan que las oficinas están construidas con criterios que priorizan el bienestar de todos los que forman el equipo de **Volkswagen Group España Distribución**. Tanto **WELL** como **LEED** reconocen y certifican que tanto la construcción como el cómo se habita estos espacios, cuidan mucho todos aquellos aspectos que impactan en el bienestar de la plantilla desde la calidad de la luz, del aire, del agua hasta cómo se emplean los espacios destinados a la restauración a través de la elaboración de menús saludables o espacios destinados a actividades físicas como clases de yoga o tener un servicio médico y de fisioterapia.

La certificación WELL es un sistema de puntuación dinámico que permite identificar, medir y monitorizar las características de los espacios construidos que impactan en la salud y bienestar de la plantilla. **Volkswagen Group España Distribución ha recibido una puntuación de 61 sobre 110.**

La certificación LEED que ha obtenido el Grupo Volkswagen en las zonas privadas de las oficinas de Barcelona, mide el rendimiento medioambiental y la sostenibilidad del edificio, y en la que **Volkswagen Group España Distribución ha obtenido una puntuación de 70 sobre 110.**

Durante 2024, el Comité Ejecutivo de **Volkswagen Group España Distribución** ha actualizado la Declaración de la Misión Medioambiental y Política Medioambiental de la compañía.

Política medioambiental

Volkswagen Group España Distribución se compromete a cumplir los siguientes principios para ser un proveedor líder en movilidad sostenible:

- ▶ **Liderazgo:** Los líderes, en sus áreas de responsabilidad, crearán una **cultura de 'Speak-up'** y un marco apropiado en el que empleados y socios comerciales puedan comunicar temas medioambientales especialmente sensibles de manera abierta y sin temor a consecuencias negativas. Para el **Comité Ejecutivo**, el **liderazgo medioambiental** tendrá el mismo peso que otros criterios empresariales en las decisiones clave de la empresa. Además, realizará controles periódicos para garantizar el cumplimiento de esta política y probar la eficacia del Sistema de Gestión del Cumplimiento Medioambiental sea efectivo.
- ▶ **Cumplimiento normativo:** Se evaluará anualmente el cumplimiento de la Política Medioambiental y se informará al Comité Ejecutivo de la Compañía.
- ▶ **Reducción de la huella ecológica:** **Volkswagen Group España Distribución** apuesta por un enfoque de **ciclo de vida** para mitigar los riesgos medioambientales y aprovechar las oportunidades que éste genera, como la integración de las fuentes de energías renovables en su operativa y la descarbonización, el desarrollo de cadenas de suministro sostenibles y la eficiencia de los recursos.
- ▶ Colaboración con los **grupos de interés:** Compromiso firme con sus empleados, reguladores, clientes, proveedores, comunidades, autoridades públicas y otros grupos de interés para mejorar su comprensión de los principios y expectativas medioambientales.

- ▶ Proceso de **mejora continua:** Implementar el **Sistema de Gestión del Cumplimiento Medioambiental**, en la identificación y actualización de potenciales riesgos y sus respectivos controles que permiten mitigarlos o eliminarlos. El Sistema es reconocido a nivel internacional y verificado por terceros, e integra los principios medioambientales en sus procesos de gestión clave y en la toma de decisiones.

PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN AMBIENTAL

Un concepto fundamental en la legislación y la política ambiental que establece que, cuando se desconoce el impacto potencial de una acción o actividad sobre el medio ambiente, se debe evitar realizarla si existe una amenaza seria o irreversible.

Desde ECMS se hace una gestión de riesgos, revisando los mismos y los controles que tenemos para mitigarlos.

Cada paso cuenta en el camino hacia la movilidad neutra en CO₂. Por eso, la Compañía continúa trabajando en la reducción de las emisiones a lo largo de toda la cadena de valor, para alcanzar los estándares que mejoren la vida de las personas y el planeta.

El **Grupo Volkswagen** está liderando la transición hacia la movilidad eléctrica de manera constante, innovadora y decidida. Al cierre de 2024, **sus marcas ofrecían 20 modelos de vehículos 100% eléctricos**, consolidando su posición como referente en el sector.

En línea con este compromiso, el **Grupo Volkswagen destinará 180.000 millones de euros entre 2023 y 2027, de los cuales un 68% (122.400 millones de euros) se invertirán en electrificación y digitalización**, pilares clave de su estrategia de futuro.

Además, la construcción **de la gigafactoría de Sagunto (Valencia)**, representa una de las iniciativas más ambiciosas del grupo en el ámbito del ensamblaje de baterías. Este proyecto, que avanza según lo previsto, inició su fase de construcción en 2024, y su entrada en funcionamiento está programada para 2026, marcando un hito en el desarrollo de la movilidad sostenible en España.

Transformación hacia la movilidad eléctrica y sostenibilidad logística

Volkswagen Group España Distribución ha fijado un objetivo para 2030: reducir la huella de carbono de sus turismos y vehículos comerciales ligeros en un 30% por vehículo. Este objetivo lo quieren lograr a través de su ofensiva eléctrica, medidas de reducción y cambio a energías renovables.

En 2024, el **Grupo Volkswagen** mantiene su posición de liderazgo en la transición hacia la movilidad eléctrica, con la entrega de **744.800 vehículos eléctricos de batería (BEV)** a nivel mundial. Esta cifra representa una ligera disminución del **3,4 %** respecto a 2023 en el que se entregaron **771.000 vehículos eléctricos (BEV)**, pero mantiene la cuota de BEVs en el **8,3 %** de las entregas totales, igual que el año anterior.

En Europa, las entregas totales de vehículos, considerando todas las tecnologías, alcanzaron los **3.770.000 unidades**, manteniéndose prácticamente estables respecto a 2023, en el que hizo la entrega de 3.774.500 vehículos. De estas, **447.900** fueron vehículos 100 % eléctricos, lo que asentó la cuota de BEVs en Europa al **11,9 %**, frente al **12,5 %** registrado el año anterior. Esta disminución proviene de un descenso en ventas en Alemania, siendo el mercado de vehículos más grande de Europa, debido a la eliminación de ayudas a la compra de vehículos electrificados. Este desempeño, junto con los nuevos lanzamientos de vehículos 100% eléctricos, ha permitido al **Grupo Volkswagen** mantener su posición en el segmento BEV.

VW	ID.3	ID.4		ID.5		ID.7	ID.7 Tourer		5	
Audi	Q8 e-tron	Q8 SB e-tron	e-tron GT	Q4 e-tron	Q4 SB e-tron	Q6 e-tron	Q6 SB e-tron	A6 e-tron	A6 Avant e-tron	9
Škoda		Enyaq			Enyaq Coupé			Elroq		3
LCV		ID.Buzz Cargo			ID.Buzz			New Transporter		3

"Modelos 100% eléctricos de las marcas Volkswagen, Audi, Škoda y Volkswagen Vehículos Comerciales disponibles en 2024 en nuestro mercado"

REDUCCIÓN DE EMISIONES EN LA LOGÍSTICA

Durante 2024, los proveedores logísticos de **Volkswagen Group España Distribución** implementaron medidas voluntarias orientadas a la reducción de emisiones de CO₂, en línea con los objetivos establecidos en los planes de acción de la compañía. Estas iniciativas se centran principalmente en la optimización del consumo de combustible durante los

Medidas de los proveedores para reducir las emisiones de CO₂ en las operaciones logísticas

Algunas de las medidas que los proveedores logísticos han implantado son:

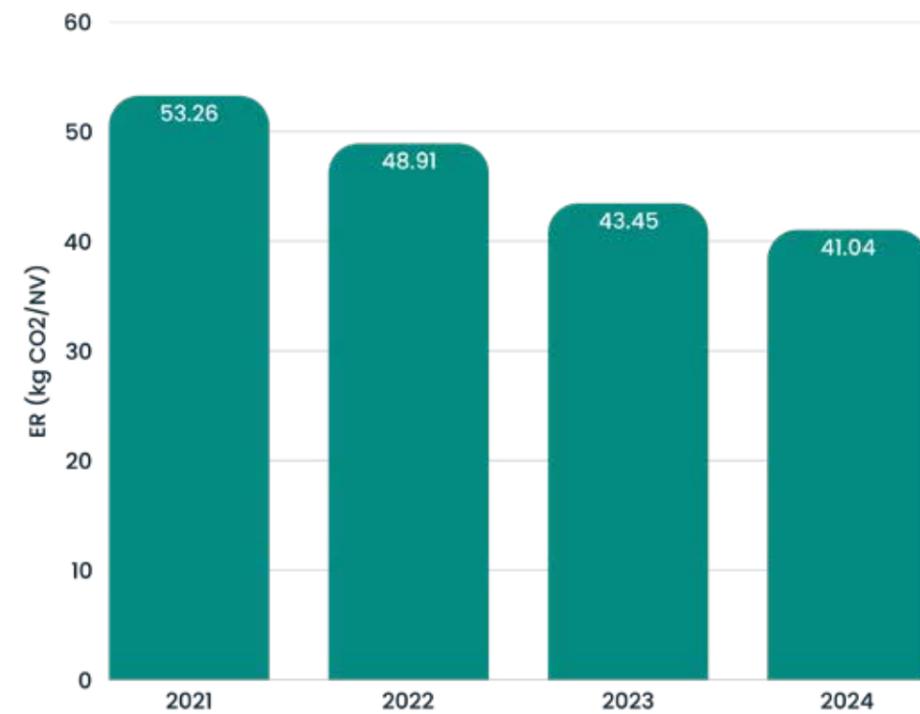
- ▲ **Formar a los conductores en conducción eficiente.**
Durante 2024, más del 50% de los conductores han recibido formación en buenas prácticas de conducción, que han permitido mejorar la eficiencia en el consumo de combustible, reduciendo hasta en un 10% las emisiones producidas por sus desplazamientos.
- ▲ **Incorporar funciones automáticas aplicadas en la conducción,** que suponen garantizar una conducción más eficiente sin necesidad de la intervención del conductor.
- ▲ **Implementar las herramientas informáticas y aplicaciones más modernas** que permiten optimizar las cargas y transportar el máximo de vehículos de Volkswagen Group España Distribución en cada viaje de camión, para reducir el total de viajes realizados.
- ▲ **Programar traslados con mixes multimarca.**
- ▲ **Adquirir nuevos camiones EURO VI** para reemplazar los camiones antiguos EURO II y EURO III optimizando los ratios de consumo de combustible.
- ▲ **Sustituir los tráilers convencionales por alternativas más ligeras,** lo cual supone una reducción en los consumos de combustible.

- ▲ **Priorizar el transporte por ferrocarril.** Las emisiones de CO₂ del transporte ferroviario son 3,5 veces inferiores a las de transporte por carretera. Los vehículos llegan por tren a la zona más próxima a su zona de distribución, de manera que el transporte por carretera se emplea sólo para la última milla, optimizando los consumos de combustible globales y las emisiones.
- ▲ **Optimizar las rutas,** enviando los vehículos desde la fábrica a las campas más próximas a su punto de distribución final, para evitar el mayor número posible de transportes cruzados. Los transportes cruzados son aquellos realizados fuera de la zona de la campa (entrega a concesionario), con emisiones asociadas más elevadas

Gracias a todas estas medidas, al finalizar el año 2024, **Volkswagen Group España Distribución** alcanza una intensidad de carbono del 41,04 kg CO₂/udt. vehículo transportado. Esto significa una reducción relativa de un 5,55% con respecto al año 2023, y un 22,60% con respecto al año base 2018.

	2023	2024
ET globales a la fecha (kgCO₂)	5.899.414	7.187.803
Unidades reales	135.782	175.158
ER	43,45	41,04
Reducción relativa en base a 2018	-18.05 %	-22,60%

La compañía emitió 7.187,8 toneladas de CO₂ durante el año 2024. Teniendo en cuenta que se desplazaron 175.158 vehículos durante dicho periodo, la cifra se traduce en una emisión relativa de 41,04 kgCO₂/udt.



“Hemos reducido nuestras emisiones de CO₂ un 22,60 % desde el 2018 y en 2024 un 5,55 % respecto al 2023 y seremos una compañía neutra en 2050”.

Xenia Moya, Responsable de Logística de Vehículos de Volkswagen Group España Distribución

Lanzamiento nuevo cargador Elli Charger 2

En septiembre de 2024, Elli, la marca del Grupo Volkswagen lanza la actualización de su cargador doméstico. Este nuevo cargador tiene un nuevo diseño y nuevas funciones que hacen que los usuarios puedan personalizar su proceso de carga.

El cargador Elli Charger 2 dispone de la gran ventaja de que, gracias a sus baterías integradas de 193kWh de capacidad, no requiere una acometida de 250kW, sino que es suficiente una conexión trifásica de 11kW, 22kW o 44kW.

El uso responsable de las materias primas y de la energía juega un papel fundamental en el compromiso de Volkswagen Group España Distribución con el medio ambiente.

Cada paso cuenta en el camino hacia la movilidad neutra en CO₂. Por eso, la compañía continúa trabajando en la reducción de las emisiones a lo largo de toda la cadena de valor, para alcanzar los estándares que mejoren la vida de las personas y el planeta.

LA EFICIENCIA ENERGÉTICA EN TODA LA LÍNEA

Para minimizar la huella de carbono de los coches, **Volkswagen Group España Distribución** produce ahorrando recursos y por ello, desde el principio, analizan al detalle el suministro energético de todas sus plantas de producción. Más de 30 de sus instalaciones en todo el mundo ya están abastecidas con un 100% de energía verde. En el futuro, el objetivo es que, siempre que sea posible, la energía para la producción de los coches provenga de fuentes renovables.

Durante los últimos años, **Volkswagen Group España Distribución** lleva a cabo una apuesta decidida por **reducir el uso de productos** como el **plástico**, aumentando el uso de fuentes, repartiendo **botellas reutilizables de vidrio**, sustituyendo las botellas de **plástico por cristal reutilizable** en el comedor o los **vasos de cartón** en vez de los de plástico en las máquinas de café.

En 2024, se incentiva la **reducción de impresiones** y uso de soporte papel mediante el permanente desarrollo de soluciones tecnológicas que hacen innecesaria la impresión y la distribución de libretas o materiales físicos de trabajo.

Durante 2024, el consumo de sobres ha sido de 18.000 unidades, y en 2023, de 39.700 unidades. Esta diferencia de 21.700 unidades ha sido propiciada por el descenso del número de comunicaciones en formato papel a la plantilla.

También hay que tener en cuenta, las campañas especiales que realizan las marcas (Audi, Škoda, LCV y Post-Venta). El consumo de sobres va relacionado con la actividad diaria, pero también con las campañas especiales que cada marca esté gestionando.

Además, para el **merchandising** de los eventos en los que participan las distintas marcas se priorizan proveedores y productos de origen reciclado o sostenible, además de promover un menor consumo de materiales.

En 2024, el volumen de módulos y baterías recicladas a lo largo del año ha alcanzado un total de 29,03 toneladas, lo que supone un notable incremento del 109,65 % en comparación con el año anterior, cuando se reciclaron 13,85 toneladas. Este significativo aumento responde principalmente al crecimiento sostenido en las ventas de vehículos eléctricos. Dicho incremento en la demanda se ha visto impulsado por el compromiso de las distintas marcas distribuidas por Volkswagen Group España Distribución por la movilidad eléctrica.

Además, las certificaciones **WELL** y **LEED**, categoría GOLD aportan a **Volkswagen Group España Distribución** la búsqueda en la construcción de sus oficinas de espacios que impacten en la salud y el bienestar de su plantilla, así como la medición del rendimiento medioambiental y la sostenibilidad del edificio en varias categorías como la eficiencia energética, la calidad del aire interior con la instalación de sensores de la calidad del aire y sistema de climatización, la conservación del agua con auditorias de miden la calidad del agua y el uso de materiales y recursos.



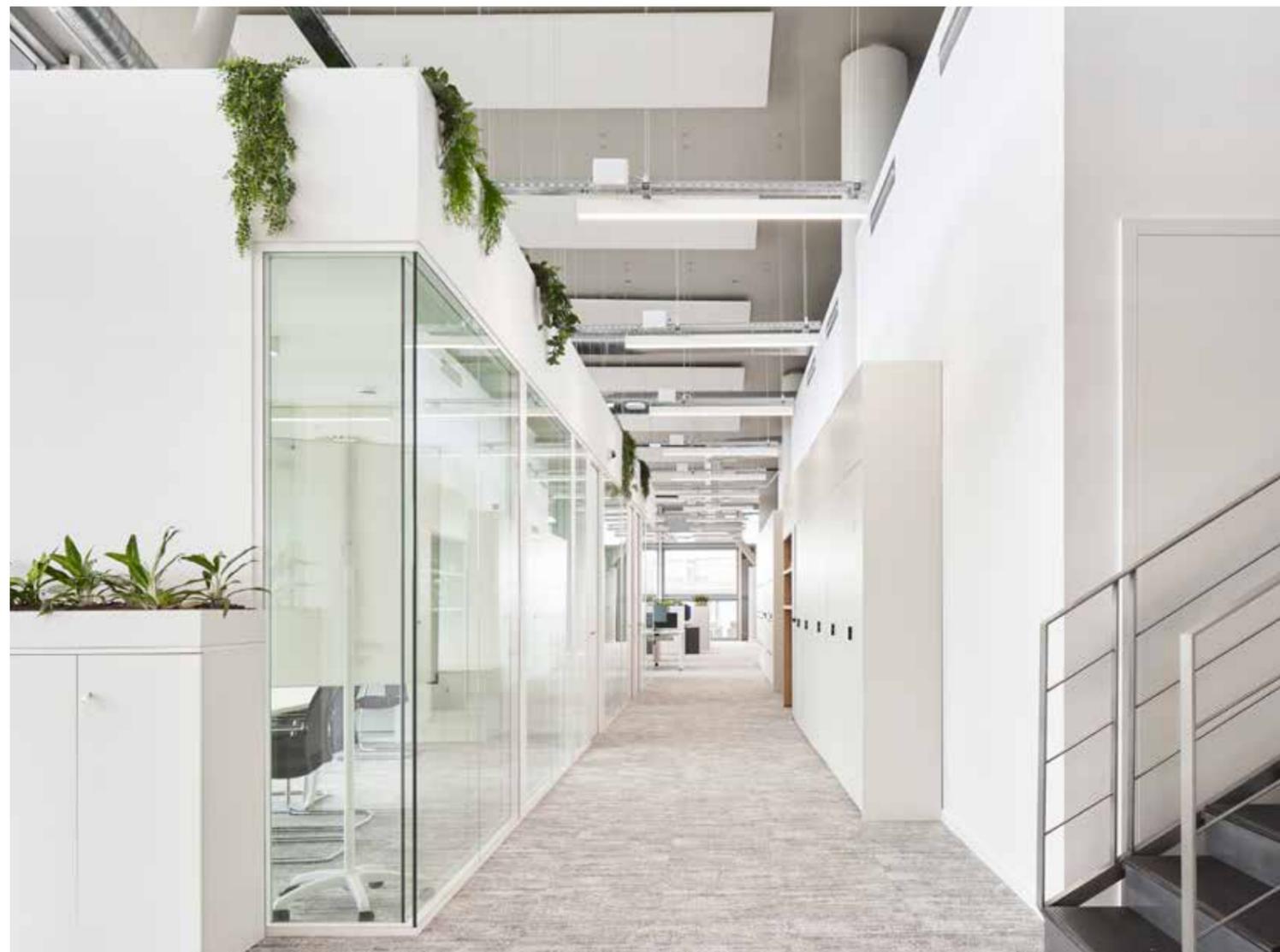
La reducción de las emisiones de CO₂ en las operaciones logísticas sigue siendo una acción de **Volkswagen Group España Distribución** para luchar contra el cambio climático.

Volkswagen Group España Distribución ha reducido un 22,60 % las emisiones de CO₂ de sus operaciones logísticas con respecto al año base 2018, gracias a diferentes iniciativas como:

- ▲ **Renovación de flotas:** Los proveedores de la compañía han avanzado en la sustitución de camiones antiguos por vehículos equipados con motorizaciones Euro VI, los cuales reducen significativamente las emisiones. Actualmente, dos de cada tres camiones que colaboran con la empresa cuentan con motores de última generación y bajas emisiones.
- ▲ **Capacitación en conducción eficiente:** Se han impartido cursos de formación a conductores de camiones para promover prácticas de conducción eficiente, que, según el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), pueden disminuir el consumo de combustible de vehículos industriales en un 10 %.
- ▲ **Optimización logística:** Se han implementado mejoras en la planificación de rutas y se ha priorizado el uso del ferrocarril para el transporte de vehículos, minimizando así el impacto ambiental asociado al transporte por carretera.

En el ámbito de la logística de recambios, la compañía continúa optimizando su flota de reparto mediante la incorporación de motocicletas eléctricas para la distribución en la última milla en áreas urbanas, especialmente en su canal de negocio ProService. Asimismo, se han optimizado las rutas de transporte de palets vacíos desde Alemania a la red de concesionarios y servicios oficiales, lo que contribuye a una reducción adicional de las emisiones de CO₂.

Durante 2024, las medidas implementadas por los proveedores logísticos de **Volkswagen Group España Distribución** han supuesto una reducción de la intensidad de carbono de un **11,17%**.



En términos de sostenibilidad, la nueva sede en la Zona Franca cuenta con la **certificación LEED**, que la acredita como un edificio "verde".

En consonancia con las políticas de sostenibilidad, **Volkswagen Group España Distribución** integra criterios medioambientales, sociales, laborales, éticos y de respeto a los derechos humanos en toda su cadena de suministro. Este enfoque garantiza que las operaciones de la Compañía no solo cumplan con las normativas aplicables, sino que también contribuyan activamente a minimizar el impacto ambiental y a fomentar prácticas responsables en todos los niveles de su actividad.

A nivel local, **Volkswagen Group España Distribución** colabora con la plataforma **Ecovadis** para reforzar la sostenibilidad en los procesos de compra y adjudicación de contratos. Esta colaboración permite evaluar y seleccionar proveedores bajo estrictos estándares de sostenibilidad, alineándose con el objetivo estratégico de la Compañía de garantizar que toda la actividad empresarial sea social y medioambientalmente sostenible.

Más del 70% del volumen de compras de **Volkswagen Group España**

Distribución es evaluado con criterios sostenibles, y la evaluación arroja un resultado muy satisfactorio, con una calificación **superior en 14,30 puntos** a la media de las empresas evaluadas con el sistema de Ecovadis.

Las evaluaciones de sostenibilidad realizadas a los proveedores se actualizan anualmente, garantizando así una supervisión constante y adaptada a los avances y cambios en los estándares. Además, los proveedores tienen la oportunidad de aportar nuevos datos o actualizar la información existente, ya sea mediante la implementación de planes de acción sugeridos por **Volkswagen Group España Distribución** o por iniciativa propia.

Este enfoque dinámico establece un sistema de mejora continua, fomentando prácticas más responsables y sostenibles a lo largo de toda la cadena de suministro. De este modo, la compañía asegura que su relación con los proveedores no solo cumple con los requisitos establecidos, sino que también impulsa un progreso conjunto hacia los objetivos de sostenibilidad globales.

El 67% de los proveedores evaluados han mejorado su puntuación en 3,7 puntos.



Volkswagen Group España Distribución mantiene procesos de **economía circular** que aseguran la reutilización de los residuos:

- ▲ Vehículos fuera de uso: A través de SIGRAUTO, pone a disposición de todos sus clientes una amplia red formada por 594 desguaces, CATs (Centros Autorizados de Tratamiento) y 25 Fragmentadores distribuidos por todo el territorio nacional, para que estos puedan gestionar el tratamiento y baja definitiva de sus vehículos. Conjuntamente con SIGRAUTO, analiza frecuentemente la evolución de su red y el volumen de bajas producidas en cada provincia de CAT's disponibles en su red concertada en los casos que se detecte una falta de dimensionamiento regional.



- ▲ El reciclaje de baterías de alto voltaje es un proceso clave para garantizar la sostenibilidad y el aprovechamiento de recursos. Las baterías de los vehículos están diseñadas para ofrecer un rendimiento óptimo y una larga vida útil. De hecho, el Grupo asegura que, tras ocho años o 160.000 km de uso, las baterías de los vehículos eléctricos (VE) aún conservan al menos el 70% de su capacidad inicial. Sin embargo, en caso de accidentes o fallos, puede ser necesario reemplazar la batería de alto voltaje o alguno de sus módulos. Las baterías de alto voltaje retiradas de los vehículos eléctricos de batería (BEV), híbridos enchufables (PHEV) e híbridos ligeros (MHEV) en los concesionarios se consideran residuos y siguen un procedimiento específico. Los concesionarios deben solicitar su recogida mediante el formulario proporcionado por el Departamento de Medio Ambiente. En colaboración con ECOPILAS, se lleva a cabo la recolección de las baterías bajo estrictas medidas de seguridad, enviándoles posteriormente a una planta de reciclaje. Este proceso garantiza un tratamiento adecuado de los residuos y promueve la economía circular, ya que en la planta de reciclaje se recuperan los materiales más valiosos de las baterías de alto voltaje, contribuyendo así a la sostenibilidad ambiental.
- ▲ A lo largo de 2024, Volkswagen Group España Distribución ha **auditado** los principales **centros de distribución de vehículos** operados por su principal **proveedor logístico (BERGE GEFECO)** y evaluado el respectivo grado de cumplimiento legal y la adecuación de sus operaciones desde el punto de vista ambiental. En base a la información obtenida, se ha verificado la implantación de **procedimientos específicos de circularidad y gestión de residuos** por parte de BERGE GEFECO en sus instalaciones, para la **prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos**, entre ellas:
 - » **Segregación** y correcto **almacenamiento de residuos** según su grado de **peligrosidad** y tipo. La tipología de residuos generados incluye papel/cartón, plástico (paragolpes plásticos de vehículos), chatarra, baterías, neumáticos, aceites usados y contenedores (tipo cubitainers o IBC). Estos residuos son gestionados por un gestor externo autorizado a través de los cuales se procede a la reciclaje y reutilización de los mismos.
 - » **Otros residuos peligrosos y no peligrosos** son igualmente gestionados por gestores externos para su correcta eliminación.



6

COMPROMISO SOLIDARIO

Volkswagen Group España Distribución, S.A. viene demostrando que su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa forma parte de su modelo de gestión, trabajando y analizando de qué manera sus productos y actuaciones pueden generar impactos positivos en la sociedad y en el entorno.

6.1

IMPULSANDO LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

Volkswagen Group España Distribución continúa llevando a cabo sus iniciativas de programas y becas dirigidas a fomentar la empleabilidad juvenil que no solo beneficia a los alumnos, sino también a los concesionarios, que cuentan con personal altamente cualificado. La colaboración entre el ámbito educativo y el sector empresarial es clave para la generación de empleo de calidad.

CONSTRUCTOR DE FUTURO DE ALDEAS INFANTILES SOS ESPAÑA

En el marco de su estrategia de RSC de impulsar acciones para apoyar a menores en riesgo de exclusión y favorecer su empleabilidad, **Volkswagen Group España Distribución** ha continuado en 2024 como **Constructor de Futuro** de **SOS Aldeas Infantiles España**, en virtud del acuerdo firmado entre ambas entidades.

Según este acuerdo de colaboración, **Volkswagen Group España Distribución** apoya financieramente el Programa Profesional de Automoción que **Aldeas Infantiles SOS** desarrolla en la Comunidad de Madrid, con el fin de favorecer la inserción social y laboral de jóvenes que se encuentran en situación de riesgo o vulnerabilidad.

Volkswagen Group España Distribución está plenamente comprometida con la lucha contra el desempleo juvenil, uno de los mayores problemas del país, con una tasa de paro entre los jóvenes cercana al 25%. Para **Aldeas Infantiles SOS** es muy importante contar con el apoyo de empresas como **Volkswagen Group España Distribución**, que apuestan por impulsar las alianzas corporativas estratégicas y sostenibles, que obtienen como resultado final el mayor impacto social posible.

Aldeas Infantiles SOS, presente en España desde 1967, es una organización internacional, privada, de ayuda a la infancia, sin ánimo de lucro, interconfesional e independiente de toda orientación política. Se fundó en 1949 en Imst (Austria) y hoy está presente en 134 países. En 2016 fue galardonada con el **Premio Princesa de Asturias de la Concordia**.

Su misión es atender a niños y jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad, impulsando su desarrollo y autonomía mediante el acogimiento en entornos familiares protectores y el fortalecimiento de sus redes familiares, sociales y comunitarias. Trabaja para fortalecer a las familias vulnerables, de modo que puedan atender adecuadamente a sus hijos; protege a los niños que se han visto privados del cuidado parental, a los que brinda un entorno familiar protector en el que puedan crecer sintiéndose queridos y respetados, y acompaña a los jóvenes en su proceso de maduración e independencia.

“Quiero destacar el carácter social de esta iniciativa que colabora con entidades como Aldeas Infantiles SOS o la Fundación Don Bosco, y aportar nuestro granito de arena a la lucha contra el paro juvenil, que sigue siendo uno de los grandes problemas de nuestro país”.

Paco Pérez Botello, presidente de Volkswagen Group España Distribución

PROGRAMA TALENTIA

Talentia es el programa de RSC de **Volkswagen Group España Distribución** cuyo objetivo es el fomento del empleo juvenil a través de una Formación Profesional Dual específica con prácticas remuneradas en concesionarios y servicios oficiales de la red.

Por el programa, que en 2024 celebró su quinto aniversario, han pasado más de 1.500 alumnos, y tres de cada cuatro alumnos titulados han conseguido un empleo acorde con la formación recibida.

La iniciativa, que ofrece titulaciones oficiales para los empleos más demandados por los concesionarios de automóviles, está ya presente en todas las comunidades autónomas y cuenta con la colaboración de 70 centros educativos de FP.

Como gran novedad, en el curso 2024-2025 se incorporó a **Talentia** la marca de vehículos industriales y autobuses Scania, mientras que en la próxima promoción está previsto que lo hagan MAN y Ducati, que se suman de esta forma a Volkswagen, Audi, Škoda, Volkswagen Vehículos Comerciales, Porsche y PRO Service, ya presentes en el programa.

La actividad de **Talentia** incluye la donación de vehículos y diversos materiales para prácticas a centros de Formación Profesional Dual, así como de diferentes piezas, como motores o cajas de cambio a centros de Cataluña, Madrid, Valencia, Andalucía, Extremadura, País Vasco y Castilla y León.

También se ha establecido un acuerdo con la **Fundación Don Bosco** para la participación de alumnos en el programa.

Talentia nació como una iniciativa con la que **Volkswagen Group España Distribución** pretendía aportar su granito de arena en la lucha contra el desempleo juvenil, que se sitúa en España en tasas cercanas al 25%. Se calcula que el sector de la venta y reparación de automóviles tendrá que incorporar 8.000 trabajadores en los próximos años.

A través del programa **Talentia**, **Volkswagen Group España Distribución** colabora con las Administraciones Públicas en el diseño curricular de diferentes cursos de **Formación Profesional Dual**, con el objetivo de adecuar los contenidos formativos a las necesidades de un sector como el de

la distribución de automóviles, que genera más de 160.000 puestos de trabajo en España.

Asimismo, merced al programa **Talentia**, **Volkswagen Group España Distribución** se ha adherido a la Alianza por la Formación Profesional, impulsada por el Ministerio de Educación y FP y respaldada por más de cincuenta grandes empresas, organismos e instituciones, con el fin de modernizar la FP en España.



En el curso 2024-2025 se incorpora a **Talentia** la marca de vehículos industriales y autobuses **Scania**, mientras que en la próxima promoción está previsto que lo hagan **MAN** y **Ducati**, que se suman de esta forma a **Volkswagen, Audi, Škoda, Volkswagen Vehículos Comerciales, Porsche** y **PRO Service**, ya presentes en el programa.

Principales cifras talentia

Desde 2018 :

- ▲ 5 de 7 promociones finalizadas
- ▲ 2 de 7 promociones en curso
- ▲ 16 CCAA
- ▲ 840 solicitudes Red en cinco promociones
- ▲ 433 de 670 alumnos certificados (64%) en cinco promociones finalizadas.
- ▲ Empleabilidad: 433 certificados en las 5 promociones
- ▲ 45% (197) contrataciones en la Red
- ▲ 17% (73) contrataciones fuera de la Red
- ▲ 38% (163) Nuevo grado, universidad etc...
- ▲ 90% hombres
- ▲ 10% mujeres

Promoción 6 - 581 peticiones de la Red

Promoción 7- 653 peticiones de la Red



talentia
VOLKSWAGEN GROUP

DONACIÓN PARA DAMNIFICADOS POR LA DANA

El Grupo Volkswagen, con sede en Wolfsburg (Alemania) y al que pertenece Volkswagen Group España Distribución, acordó en noviembre de 2024 realizar una donación de un millón de euros para los damnificados por la DANA en Valencia, donde se registraron unas graves inundaciones que provocaron la muerte de más de 200 personas y cuantiosos daños materiales. La donación se efectuó a través de Cruz Roja Alemania para que la canalizara hacia Cruz Roja Española.

STEAM TEAM Y STEM TOUR

En el marco de la estrategia de potenciar la igualdad, en 2023 nació **STEM Team**, un equipo formado por 27 mujeres con titulaciones técnicas, científicas o de ingeniería que trabajan en diferentes posiciones de la compañía. Su objetivo es promover las vocaciones en carreras científicas y técnicas entre jóvenes y niñas. En 2024, las integrantes del equipo participaron en diversos foros STEM como ponentes e impartieron charlas en centros de estudios.



Volkswagen Group España Distribución, en colaboración con **STEM Women Congress**, puso en marcha en 2024 el **STEM Tour** (www.stem-tour.es), una iniciativa para fomentar las vocaciones científicas y técnicas entre niñas y jóvenes de toda España, a través de un viaje de cerca de 3.000 kilómetros en los que un Volkswagen ID.Buzz recorrió más de veinte colegios en localidades de siete comunidades autónomas, especialmente en zonas rurales.

Este proyecto surgió como respuesta a una situación que se produce tanto en el ámbito académico como en el mercado laboral: la presencia de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) no llega al 35% y el porcentaje de mujeres en puestos de trabajo STEM es sólo del 5,5%. Ante datos de este tipo, el **STEM Team de Volkswagen Group España Distribución** y **STEM Women Congress** acordaron poner en marcha un proyecto que pudiera llegar a diferentes rincones del país para generar interés por este tipo de carreras.

PREMIOS HORTENSIA ROIG

Apoyo al **Premio Hortensia Roig**, concurso de novela infantil que busca incentivar las vocaciones científicas entre las niñas con la edición de 500 ejemplares del libro ganador de la edición 2024 "Clara y el enigma de Tihapia", escrito por Ainoa García. Los 500 ejemplares se repartieron entre los hijos de los empleados, ya que desde **Volkswagen Group España Distribución** creen firmemente que iniciativas como esta, que inspiran a las nuevas generaciones, son fundamentales para construir una sociedad más diversa, inclusiva y llena de oportunidades.

PROYECTO "UNA OCASIÓN PARA AYUDAR"

Las marcas **Volkswagen**, **Volkswagen Vehículos Comerciales**, **Škoda** y **SEAT** renovaron en 2024, por cuarto año consecutivo, la cesión de siete automóviles a **Aldeas Infantiles SOS de España**, destinados a cumplir las necesidades de movilidad de alrededor de 300 niños y niñas que crecen privados del cuidado de sus padres en seis de las aldeas que la organización tiene en España.

Dos de los automóviles cubren necesidades de movilidad de Aldeas en la Comunidad de Madrid, y los restantes se emplean en Cataluña, Galicia, Castilla-La Mancha, Andalucía y Aragón.

El objetivo de esta iniciativa es contribuir a la labor de integración de niños y niñas en situación de vulnerabilidad, facilitando los vehículos para que puedan asistir a sus actividades formativas, acudir al médico o disfrutar de actividades de ocio que requieren un desplazamiento

Además, **Volkswagen Group España Distribución** contribuye a ayudar a los niños y niñas y jóvenes en riesgo de exclusión con las siguientes colaboraciones e iniciativas:

- ▲ **Banco de alimentos y fundación comtal:** Desde la división de Finanzas se han llevado a cabo diversas actividades a lo largo de 2024.
- ▲ Los equipos de Compras y Controlling realizaron sendas jornadas de voluntariado en el **Banco de Alimentos de Barcelona**. Los empleados prestaron ayuda en las labores logísticas de la institución en su almacén, ubicado en la zona Franca de Barcelona.
- ▲ Por su parte, el equipo de Gestión Financiera y Contable realizó una actividad en la **Fundación Comtal**, organización dedicada a acompañar a niños y adolescentes en situación vulnerable con el objetivo de ayudarles en su integración social y laboral. Durante una jornada trabajaron en un taller de manualidades elaborando productos que la fundación vende con fines no lucrativos.

- ▲ **Rosa solidaria de sant Jordi:** La Compañía tiene un acuerdo de colaboración con **Soñar Despierto**, una fundación que colabora con los centros de acogida donde viven menores que están tutelados por el Estado. La acción consistió en la compra de 400 rosas naturales, por parte de **Volkswagen Group España Distribución**, por un donativo de 1.815€ con motivo de Sant Jordi.
- ▲ **Benefy & Fundación Alares:** **Volkswagen Group España Distribución** cuenta con **Benefy**, un programa de servicios para los empleados y sus familias. Su alianza con la **Fundación Alares** se focaliza en la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Todos los servicios son gestionados a través de Alares Social, un Centro Especial de Empleo compuesto, en su mayoría, por personas con discapacidad.





7

ACERCA DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera Complementario 2024 refleja el desempeño económico, social, laboral y ambiental de **Volkswagen Group España Distribución** durante el ejercicio 2024, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, relativa a la información no financiera y diversidad. Dicha ley modifica 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 lo relativo a estas materias.

Para la elaboración de este informe se han considerado marcos internacionales de referencia reconocidos en el ámbito del reporting, como los Estándares GRI de la **Global Reporting Initiative**, los 10 principios del **Pacto Mundial** de las Naciones Unidas, y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) establecidos por la ONU. Asimismo, conforme al artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, **Volkswagen Group España Distribución** se ha acogido a la exención de elaborar un estado de información no financiera completo, ya que está incluida, junto con sus sociedades dependientes, en el **Sustainability Report del Grupo Volkswagen**. Este informe global puede consultarse en <https://www.volkswagenag.com>.

La sociedad dominante del Grupo, **Volkswagen AG**, es de nacionalidad alemana y tiene su sede en Berliner Ring 2, D-38436 Wolfsburg, Alemania. Está registrada en el Registro de Sociedades del Juzgado de Primera Instancia de Wolfsburg, Alemania, bajo el número HRB 215.

En cumplimiento de las obligaciones legales en materia de publicación de información no financiera vigentes, **Volkswagen Group**

España Distribución ha llevado a cabo un análisis para identificar los contenidos adicionales requeridos por el artículo 49.6 del Código de Comercio.

Este análisis ha consistido en una comparativa entre los contenidos de dicha normativa y la información presentada en el Informe de Sostenibilidad del Grupo Volkswagen, con el objetivo de determinar los indicadores específicos que no están cubiertos a nivel de Grupo y que deben incluirse en el presente informe complementario. El Informe de Sostenibilidad aborda aspectos clave como el modelo de negocio, los riesgos no financieros, las políticas existentes en estas áreas, los resultados de su aplicación, y cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno. Además, incluye información relevante sobre temas medioambientales, sociales, derechos humanos, cuestiones relativas al personal y la interacción con la sociedad. En esta línea, **Volkswagen Group España Distribución** ha revisado el análisis de materialidad llevado a cabo por el **Grupo Volkswagen**, confirmando que los aspectos materiales identificados a nivel global son igualmente relevantes a nivel local.

Finalmente, la información complementaria requerida por la Ley 11/2018 se presenta de forma detallada en la Tabla de Información No Financiera Complementaria. Este cuadro vincula los contenidos adicionales con los Estándares GRI aplicables y con las páginas correspondientes del presente informe, que forma parte del Estado de Información No Financiera Complementario 2024 incluido en el Informe de Gestión de la sociedad.

SUMARIO CON EQUIVALENCIAS LEY 11/2018:

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
Descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y sus estrategias.	GRI 2-1 Detalles Organizativos GRI 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de la sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	2.1 Principales dimensiones 2.2 Grandes hitos 2.3 Modelo de negocio 2.4 Filosofía corporativa
Descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.5 Buen gobierno
Los resultados de las políticas que aplican al Grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal		
Los principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno así como relativas al personal, vinculados a las actividades del Grupo	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.5 Buen gobierno
Indicadores clave de resultados no financieros	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 empleados GRI 2-8 trabajadores que no son empleados	7. Acerca del informe

Cuestiones Medioambientales		
Información general detallada		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		5.1 Gestión ambiental
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
Contaminación		
Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO ₂ eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO _x , SO _x , CO, COV, etc.)	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI (alcance 3)	5.2 Movilidad sostenible 5.3 Eficiencia en el uso de los recursos y la energía 5.4 Acciones contra el cambio climático
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación. Acciones de reciclaje.	5.5 Compras sostenibles 5.6 Economía circular
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		

Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	5.3 Eficiencia en el uso de los recursos y la energía
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 302-2 Consumo de energía fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético	
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	5.4 Acciones contra el cambio climático
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
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	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	5.6 Economía circular
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		

Cuestiones sociales y relativas al personal		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales	2.5 Buen gobierno 4.6 Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo
Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de temas materiales	2.5 Buen gobierno
Empleo		
Número de empleados por país	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	4.2 Perfil de la plantilla
Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	4.2 Perfil de la plantilla
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	4.2 Perfil de la plantilla
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		4.2 Perfil de la plantilla

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19 Políticas de remuneración	4.2 Perfil de la plantilla
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual	4.2 Perfil de la plantilla
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	4.2 Perfil de la plantilla
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.4 Conciliación laboral
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	4.6 Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo
Organización del trabajo		
Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.4 Conciliación laboral
Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 401-3 Permiso Parental	4.4 Conciliación laboral
Número de Horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.3 Empleo seguro y saludable

Salud y seguridad		
Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación a los trabajadores sobre salud y seguridad al trabajo 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	4.3 Empleo seguro y saludable
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	4.3 Empleo seguro y saludable
Relaciones sociales		
Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.1 Impulsando la empleabilidad de los jóvenes
Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.3 Empleo seguro y saludable

Formación		
Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.5 Formación y desarrollo de capacidades
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	4.5 Formación y desarrollo de capacidades
Igualdad		
Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.6 Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo
Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.6 Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo
Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.6 Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo
Respeto a los derechos humanos		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.5 Buen gobierno

Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.4 Filosofía corporativa 2.5 Buen gobierno
Derechos humanos		
Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.1 Política de Recursos Humanos
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1 Política de Recursos Humanos
Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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.	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	2.5 Buen gobierno

Lucha contra la corrupción y el soborno		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.5 Buen gobierno
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.4 Filosofía corporativa
Corrupción y soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.5 Buen gobierno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	2.5 Buen gobierno
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	6.2 Ayuda a jóvenes y niños en riesgo de exclusión

Información sobre la sociedad		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.1 Impulsando la empleabilidad de los jóvenes
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.2 Ayuda a jóvenes y niños en riesgo de exclusión

Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.2 Ayuda a jóvenes y niños en riesgo de exclusión
Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	6.2 Ayuda a jóvenes y niños en riesgo de exclusión
Subcontratación y proveedores		
Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.5 Compras sostenibles
Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	5.5 Compras sostenibles
Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.5 Compras sostenibles
Consumidores		
Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	3.1 Altos estándares de calidad 3.2 I+D+i en nuestro ADN
Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	3.1 Altos estándares de calidad

Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.1 Principales dimensiones
Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.1 Principales dimensiones
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	2.1 Principales dimensiones
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 empleados	7. Acerca del informe