



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

COMPLEMENTARIO

2025

**VOLKSWAGEN GROUP**  
ESPAÑA DISTRIBUCIÓN

# Sumario

---

## ➤ 1. Diálogo con el presidente

## ➤ 2. Un propósito cosolidado

2.1. Volkswagen Group España Distribución, en cifras

2.2. Hitos 2025

2.3. Modelo de negocio

2.4. Cultura empresarial

2.5. Gobernanza responsable y transparente

## ➤ 3. Apuesta por la innovación

3.1. Altos estándares de calidad

3.2. Impulsando la excelencia

## ➤ 4. Nuestro equipo

4.1. Las personas en el centro

4.2. Perfil de la plantilla

4.3. Seguridad y salud en el ámbito laboral

4.4. Conciliación

4.5. Formación y desarrollo de capacidades

4.6. Un entorno igualitario, diverso e inclusivo

## ➤ 5. Comprometidos con el medio ambiente

5.1. Gestión ambiental y certificaciones

5.2. Movilidad sostenible

5.3. Cuidado de los recursos naturales

5.4. Acciones contra el cambio climático

5.5. Compras sostenibles

5.6. Economía circular y gestión de residuos

## ➤ 6. Compromiso social

6.1. Apoyo a la comunidad local

## ➤ 7. Sobre el informe

7.1. Anexo-Índice de contenidos GRI

# 1. Diálogo con el presidente

Francisco José Pérez Botello, presidente de Volkswagen Group España Distribución



“Queremos liderar la movilidad como sinónimo de libertad, la libertad de ir a donde quieras, cuando quieras y con quien quieras, y hacerlo de un modo que sea social y medioambientalmente sostenible, para preservar esa libertad en las generaciones futuras”.

**¿Cuáles han sido los principales hitos alcanzados por Volkswagen Group España Distribución en el último año y cómo contribuyen a la visión de la empresa a largo plazo?**

Hemos cerrado 2025 con una facturación de más de 5.000 millones de euros, duplicando prácticamente nuestra cifra de negocio en una década. Este resultado demuestra que somos una empresa de gran tamaño, por encima, incluso, de algunas compañías del Ibex 35.

En lo que respecta a las marcas de Volkswagen Group España Distribución, todas cerraron el año con unos resultados formidables. Volkswagen Vehículos Comerciales completó un 2025 de récord con 22.000 matriculaciones, al igual que Škoda, que consiguió un nuevo hito al cerrar el año por encima de las 40.000 unidades vendidas. En cuanto a Volkswagen Turismos, en 2025 se consolidó como la tercera marca más vendida en nuestro país, mientras que Audi cerró el año con un espectacular crecimiento del 26% en el último trimestre, lo que le aupó hasta la primera posición del segmento premium en el mercado de particulares. Por último, en su año de consolidación dentro de la compañía, Ducati creció un 16% y firmó su mejor año en España y Portugal. Este resultado refleja el avance previsto en el EINF 2024, donde se anticipaba la consolidación de la integración de Ducati y su operatividad a pleno rendimiento durante 2025.

PRO Service, nuestro distribuidor de recambios al taller independiente, presentó en 2025 su nuevo plan estratégico, con el que entra en una nueva dimensión, que le



permitirá crecer con cinco nuevas instalaciones y con un 30% de plantilla adicional gracias al lanzamiento de PRO Service Selección. Sin duda, PRO Service es un modelo de éxito que pone de manifiesto la capacidad de Volkswagen Group España Distribución para desarrollar proyectos al estilo de una *'start up'* y escalarlos con la máxima agilidad.

Por su parte, nuestra iniciativa STEM Tour, cuyo principal objetivo es acercar las vocaciones científicas a estudiantes de zonas rurales, ha celebrado su segunda edición, con la que ha visitado 22 centros educativos de cinco comunidades autónomas, alcanzando a cerca de 700 alumnos y recorriendo más de 3.000 kilómetros. En total, en sus dos primeras ediciones, STEM Tour ha recorrido casi 6.000 kilómetros, y ha llegado a 2.000 estudiantes de ocho comunidades autónomas: Extremadura, Andalucía, Castilla La Mancha, Castilla y León, Aragón, Cantabria, Asturias y Galicia.

Además, el proyecto ha sido reconocido con el premio Hipatia en la categoría “Empresa y Ciencia” por su apoyo a la existencia de un entorno estimulante y favorable de investigación y promoción de la ciencia. Este galardón supone, no solo un reconocimiento a nuestra iniciativa, sino un impulso a nuestro compromiso con la promoción de las vocaciones STEM.



En lo que respecta a la gestión de personas, en 2025 hemos obtenido la certificación Top Employer por duodécimo año consecutivo, con lo que nuestra compañía suma 26 reconocimientos en este ámbito. En este sentido, también me gustaría destacar la obtención en 2025 de las certificaciones WEEL y LEED en nuestra sede de Barcelona, lo que acredita que la empresa está comprometida con la sostenibilidad y la inclusión, así como con el máximo bienestar de nuestros colaboradores.



**“Hemos cerrado 2025 con una facturación de más de 5.000 millones de euros, duplicando prácticamente nuestra cifra de negocio en una década. Este resultado demuestra que somos una empresa de gran tamaño, por encima, incluso, de algunas compañías del Ibex 35”.**

**Volkswagen Group España Distribución se caracteriza por su fuerte compromiso con la sostenibilidad. ¿Qué iniciativas concretas se han implementado recientemente para integrar prácticas sostenibles en la operativa de la empresa?**

En Volkswagen Group España Distribución llevamos años adheridos 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. Precisamente, me enorgullece poder decir que en 2025 recibimos nuestra primera Estrella Lean & Green por recortar nuestra huella de carbono casi un 23% en los últimos cinco años. Para ello, hemos puesto en marcha diversas medidas de sostenibilidad como la renovación de la flota de camiones, la priorización del ferrocarril o la optimización de las rutas y cargas, entre otras.



**“Me enorgullece poder decir que hemos recibido nuestra primera Estrella Lean & Green por recortar nuestra huella de carbono casi un 23% en los últimos cinco años”.**

A nivel interno, en Volkswagen Group España Distribución contamos con la Oficina ECMS, que se encarga de asegurar el Cumplimiento y Conformidad Medioambiental en todas nuestras actividades empresariales, un aspecto clave de nuestra cultura corporativa.

**En términos de valores fundamentales, ¿cómo define Volkswagen Group España Distribución su enfoque hacia la Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad en el contexto actual?**

Nuestro propósito corporativo no deja lugar a dudas: "queremos liderar la movilidad como sinónimo de libertad, la libertad de ir a donde quieras, cuando quieras y con quien quieras, y hacerlo de un modo que sea social y medioambientalmente sostenible, para preservar esa libertad en las generaciones futuras".

Nuestros planes de electrificación y nuestra amplísima gama de modelos eléctricos, son la mejor muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad. El Grupo Volkswagen se ha comprometido a ser una compañía CO2 neutral en 2050, y el vehículo eléctrico es la principal herramienta para conseguir nuestro propósito.

En cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa, en Volkswagen Group España Distribución tenemos muy presente en nuestro día a día que tenemos una responsabilidad con la sociedad en la que operamos. Por ello, contamos con diversos programas internos 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.

Además, también con Aldeas Infantiles seguimos adelante por quinto año con el programa "Una ocasión para ayudar", consistente en la cesión de coches para el traslado de los niños en sus necesidades diarias y también en los momentos de ocio.

Por último, me gustaría destacar Talentia, nuestro programa de FP Dual para impulsar el empleo juvenil por el que han pasado más de 2.700 alumnos.

**Volkswagen ha sido pionero en la transición hacia la movilidad eléctrica. ¿Cómo está adaptando Volkswagen Group España Distribución su estrategia para avanzar en este campo, y cuáles son las aplicaciones más significativas que se están implementando?**

En 2025, a nivel europeo, hemos asistido a un importante crecimiento de las ventas de eléctricos. A nivel de Grupo, se han entregado en todo el mundo 983.000 vehículos 100% eléctricos, lo que supone un incremento del 32% respecto al año anterior. En cuota de mercado, los modelos eléctricos del Grupo Volkswagen representan un 10,9%, aproximadamente.

Estas cifras nos indican que estamos en la senda correcta y queremos seguir impulsando la transición a la movilidad eléctrica. En Volkswagen Group España Distribución, nuestra estrategia desde hace tiempo ha sido la apuesta por la movilidad sostenible, algo que materializamos a través de una ofensiva de producto única en



el mercado español. Nuestras marcas Volkswagen, Audi, Škoda y Volkswagen Vehículos Comerciales suman una oferta de vehículos electrificados formidable, con una veintena de eléctricos puros y 29 híbridos enchufables.



**"En 2025, el Grupo Volkswagen ha entregado cerca de un millón de vehículos 100% eléctricos, lo que supone un incremento del 32% respecto al año anterior. Estamos en la senda correcta y queremos seguir impulsando la transición a la movilidad eléctrica".**

**En cuanto a la integración de los valores en la sostenibilidad y gobernanza (S&G), ¿de qué manera se asegura que todos los departamentos de la compañía estén alineados con estos principios?**

Para estar alineados, es fundamental comunicar con claridad un propósito compartido, en línea con los valores de la compañía. En este sentido, en Volkswagen Group España Distribución trabajamos el liderazgo inspirador como una palanca de crecimiento y transformación, así como garante de nuestra cultura corporativa, que se caracteriza por la integridad y la transparencia, y en la que el cumplimiento de la legislación en todas nuestras actividades es la única manera de alcanzar el éxito en nuestra actividad.



**"En Volkswagen Group España Distribución trabajamos el liderazgo inspirador como una palanca de crecimiento y transformación, así como garante de nuestra cultura corporativa".**

Para garantizar que todas las áreas de la compañía cumplen con estos principios, contamos con un sistema interno de Compliance Penal y Antisoborno, así como un Código de Conducta, que vela que cada persona de la organización está totalmente comprometida con nuestras normas y valores, y se comporta de manera ética, íntegra y honesta. De hecho, un año más, hemos renovado nuestra Certificación de AENOR gracias a nuestro modelo de Compliance Penal, que está al nivel de las empresas más avanzadas de España.

**En términos de futuro, ¿cómo ve la evolución de la industria de la automoción en España en los próximos cinco años, especialmente en lo que respecta a la sostenibilidad y la tecnología?**

No cabe duda de que en un contexto tan cambiante como el actual, con la constante aparición de "cisnes negros", la respuesta de las compañías debe ser construir adaptabilidad y velocidad de reacción, y la industria del automóvil no es una excepción. Hace tiempo que se produjo un cambio de paradigma y ya no es el pez grande el que se come al pequeño, sino el rápido al lento.

La tecnología y la innovación van a seguir teniendo un papel clave, no solo en el desarrollo de producto, sino en la relación con nuestros clientes, la consolidación de la experiencia omnicanal o la incorporación de nuevos servicios de movilidad. Todos estos aspectos deben tener un objetivo común: "ayudarnos a ser más ágiles y eficientes".

La consolidación de la IA y sus aplicaciones en nuestro día a día será un reto fundamental. Por ello, la formación constante de nuestros equipos seguirá siendo una prioridad los próximos años.

Por último, como venimos diciendo desde hace tiempo, el futuro será eléctrico. A este respecto, las noticias son formidables para nuestro país, ya que se ha erigido como una pieza clave en los planes de electrificación del Grupo Volkswagen. Tal y como se anunció en el Salón del Automóvil de Múnich, España va a producir en las plantas de Martorell y Navarra, a partir de 2026, la familia de vehículos urbanos compactos 100% eléctricos del Grupo, que incluye dos modelos de la marca

Volkswagen y uno de la marca Škoda. La gigafactoría de PowerCo en Sagunto, que empezará a producir celdas de batería a partir de 2026, es la pieza que completa esta base industrial estratégica del Grupo que, estoy seguro, supondrá un espaldarazo para nuestro país.



**"La consolidación de la IA y sus aplicaciones en nuestro día a día será un reto fundamental. Por ello, la formación constante de nuestros equipos seguirá siendo una prioridad los próximos años".**



## 2. Un propósito consolidado

### 2.1. Volkswagen Group España Distribución, en cifras

En 2025, Volkswagen Group España Distribución refuerza su liderazgo en la distribución de vehículos en España, gracias a la implementación de una estrategia de crecimiento sostenido y rentable durante la última década. El crecimiento de los ingresos de la empresa viene acompañado de una evolución muy positiva de la rentabilidad de la red comercial, que en 2025 se situó en el entorno del 2,5%, muy por encima de la media del sector. En los diez últimos años, la facturación de la compañía acumula un crecimiento del 60%.

**Durante este ejercicio, la empresa alcanzó un total de 171.128 unidades vendidas, de las cuales 148.919 correspondieron a turismos, 20.187 a vehículos comerciales y 2.022 a motocicletas.**

Con más de tres décadas de trayectoria desde su creación en 1993, la compañía continúa siendo un actor clave en la comercialización de vehículos, piezas, recambios y servicios de las marcas Volkswagen, Audi, Škoda y Volkswagen Vehículos Comerciales en la Península y Baleares. A partir de 2024, también distribuye motocicletas Ducati en España y Portugal, exceptuando las Islas Canarias.

Volswagen Group España Distribución tiene su sede en la Zona Franca de Barcelona, y una oficina de representación en Torre Picasso en Madrid.

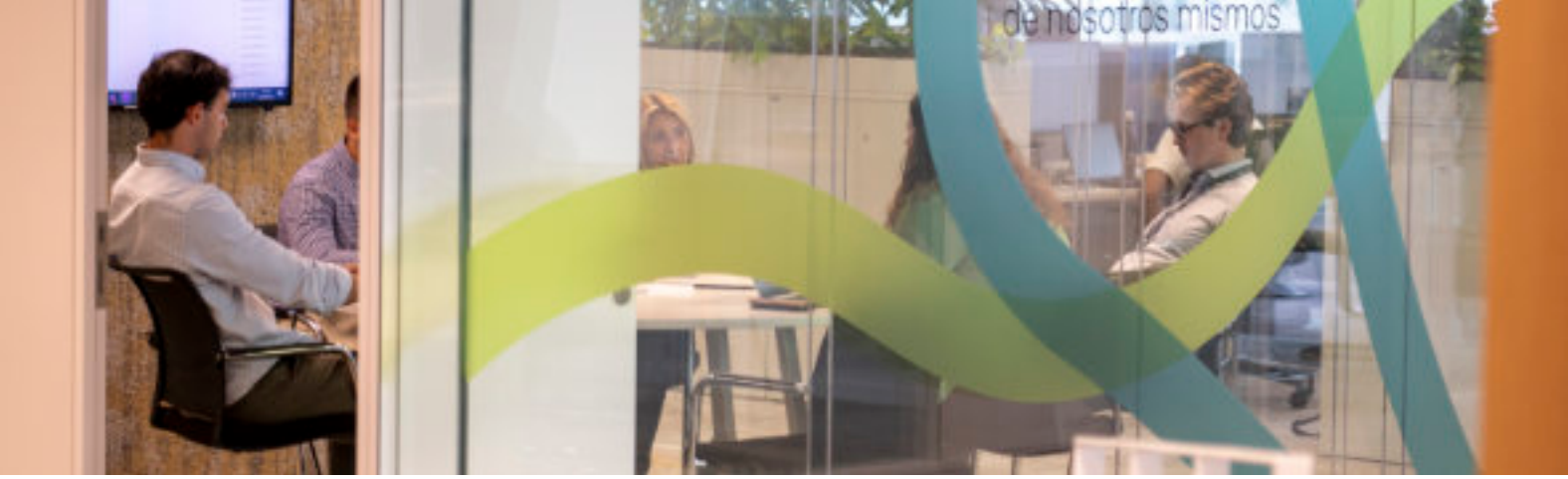
En el ámbito económico, la compañía cerró 2025 con un resultado antes de impuestos de 59 millones de euros, superando los 49,5 millones registrados en 2024. Además, los impuestos sobre beneficios pagados a SEAT, en su calidad de representante del grupo fiscal, ascendieron a 18,7 millones de euros en 2025, frente a

los 15,7 millones de euros del ejercicio anterior. Es importante señalar que Volkswagen Group España Distribución no ha recibido subvenciones en los años 2024 y 2025.

### 2.2. Hitos 2025

El compromiso con la excelencia y la mejora continua se traduce en resultados concretos a nivel corporativo, medioambiental y social. Estos logros reflejan el esfuerzo constante por mantener la confianza de los clientes, ofrecer servicios y productos innovadores y adaptarse a los desafíos de un mercado en constante evolución.





Entre los logros más destacados de Volkswagen Group España Distribución en 2025 se encuentran:

1. Top Employer: Volkswagen Group España Distribución ha sido reconocido durante 11 años consecutivos como uno de los mejores empleadores, destacando su compromiso con el bienestar y desarrollo de sus empleados a través de un entorno laboral inclusivo y de alta calidad.
2. STEM Tour: En sus dos primeras ediciones, STEM Tour ha recorrido casi 6.000 kilómetros; ha llegado a 2.000 estudiantes de ocho comunidades autónomas: Extremadura, Andalucía Castilla La Mancha, Castilla y León, Aragón, Cantabria, Asturias y Galicia; y ha llevado a medio centenar de colegios rurales charlas, talleres y experimentos con el objetivo de despertar vocaciones científicas entre las alumnas y alumnos de estos centros. La compañía y su STEM Tour ha recibido el VII Premio Hipatia en la categoría "Empresa y Ciencia", otorgado por el diario El Economista.
3. Récord de ventas de Škoda y Volkswagen Vehículos Comerciales. Por su parte, Volkswagen incrementa en un 5% sus ventas en España, alcanzando la tercera posición en el mercado.
4. La cifra de negocio supera los 5.000 millones de euros por primera vez en la historia.
5. Lanzamiento de PRO Service Selección, el nuevo proyecto de distribución de recambio multimarca con el que el Grupo abre, por primera vez, su catálogo al producto no original con más de 15.000 referencias agrupadas en un centenar de familias de producto.
6. Volkswagen Group España Distribución y NTT DATA reciben el Partner Innovation Award de Salesforce en la categoría de Automoción, por su proyecto para optimizar las áreas de ventas y atención al cliente a través de una solución basada en la inteligencia artificial.

## 2.3 Modelo de negocio

La industria automovilística está experimentando numerosos cambios en los últimos años, debido a la evolución de las expectativas del consumidor y al rápido avance de las nuevas tecnologías.

Factores como las crecientes tensiones comerciales, los cambios regulatorios o los desafíos operativos a los que se enfrentan los fabricantes, están definiendo un panorama en el que se hace necesario reinventar las estrategias de producción y crecimiento. Todo ello, sumado a la necesaria transición hacia un transporte sin emisiones y a los nuevos modelos de negocio basados en la movilidad inteligente y la digitalización, están transformando no solo la manera en que se diseñan y fabrican los vehículos, sino también la forma en que los consumidores los adquieren y utilizan.

Durante 2025, se han vendido casi 539.642 coches a particulares en España (incluyendo Baleares y Canarias), un 18,1% más con respecto al 2024, ascendiendo a 1.148.650 unidades matriculadas entre todos los canales (empresas, particulares y alquiladores incluidos), lo que supone un crecimiento de un 12,9% respecto a 2024. No obstante, el volumen aún se mantiene por debajo del nivel registrado en 2019, cuando se superaron los 1,25 millones de unidades.

En el ámbito de la electrificación, los turismos electrificados (eléctricos puros e híbridos enchufables) alcanzaron 225.616 unidades, con un crecimiento interanual del 94,6% y una cuota de mercado del 19,6%

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, quedando 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.

La normativa europea CAFE (Corporate Average Fuel Economy) establece objetivos estrictos de eficiencia energética para los fabricantes de automóviles, promoviendo la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> en el transporte. En paralelo, el plan MOVES 2025 en España incentiva la transición hacia vehículos eléctricos e híbridos mediante ayudas económicas a particulares y empresas, así como el desarrollo de infraestructura de recarga. Ambas iniciativas buscan fomentar una movilidad más

sostenible y cumplir con los compromisos medioambientales europeos. Su implementación conjunta representa un impulso significativo hacia la descarbonización del sector del transporte.

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 CO<sub>2</sub> en 2050.

**“Ya no es el pez grande el que se come al pequeño, sino el rápido al lento”.**  
**Francisco José Pérez Botello, Presidente de Volkswagen Group España Distribución**



## 2.4 Cultura empresarial

### Misión

Volkswagen Group España Distribución se posiciona como un referente en movilidad, entendida como sinónimo de libertad: “Queremos liderar la movilidad como sinónimo de libertad, la libertad de ir a dónde quieras, cuándo quieras y con quién quieras y hacerlo de un modo que sea social y medioambientalmente sostenible, para preservar esa libertad para las generaciones futuras”.

Además, la Compañía tiene como objetivo minimizar el impacto medioambiental de sus productos y soluciones de movilidad a lo largo de todo el ciclo de vida y, para ello, se basa en cuatro áreas de actuación prioritarias: clima, recursos, ecosistemas y cumplimiento medioambiental.



**“En Volkswagen Group España Distribución estamos comprometidos con el cumplimiento de nuestras responsabilidades, tareas y objetivos en apoyo a la misión medioambiental del Grupo Volkswagen de minimizar los impactos medioambientales y generar impactos positivos en la sociedad”.**

**Comité Ejecutivo Volkswagen Group España Distribución**

## Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Volkswagen Group España Distribución busca demostrar día a día que su compromiso con la RSC está integrado en su modelo de gestión. La empresa trabaja para que sus productos y actuaciones generen impactos positivos en la sociedad y el entorno, respaldados por la Declaración de la Misión Medioambiental, cuya misión fue actualizada en diciembre de 2024 y la Política Medioambiental fue revisada en marzo de 2025.

Para el Grupo Volkswagen, la sostenibilidad implica alcanzar objetivos económicos, sociales y ecológicos, creando valor duradero, ofreciendo buenas condiciones de trabajo y preservando los recursos y el medio ambiente.

Durante 2025, las marcas de Volkswagen Group España Distribución no sólo impulsan la transformación de la movilidad, sino que también desarrollan iniciativas sociales, educativas y medioambientales que refuerzan su compromiso con un futuro más sostenible e inclusivo.

## Volkswagen: electrificación y producción responsable

Volkswagen sitúa la movilidad eléctrica en el centro de su proceso de transformación. La marca prevé lanzar once nuevos modelos eléctricos hasta 2027, configurando una gama amplia que irá desde un modelo de acceso por debajo de los 25.000 euros hasta su buque insignia, el ID.7. De cara a 2030, el objetivo es que los vehículos 100% eléctricos representen el 80% de sus ventas en Europa y más del 50% en Estados Unidos y China.

Esta evolución del producto avanza en paralelo a la estrategia medioambiental Way to Zero, con la que la marca aspira a ser neutra en CO<sub>2</sub> en 2050. El compromiso no se limita a los vehículos, sino que alcanza también a los procesos industriales, con la progresiva transformación de sus plantas hacia la electromovilidad.

En este contexto destaca Think Blue Factory, el programa orientado a reducir el impacto ambiental de la producción. Entre 2010 y 2025, esta estrategia ha impulsado la reducción por vehículo fabricado del consumo de energía y agua, la generación de residuos no recuperables y las emisiones de CO<sub>2</sub> y disolventes.

En España, el mejor ejemplo es Volkswagen Navarra, donde en 2025 se producen los modelos T-Cross y Taigo y donde, a partir de 2026, se sumarán dos nuevos modelos urbanos 100% eléctricos: el ID Cross y el Škoda Epiq. Entre 2010 y 2025, la planta ha logrado una reducción del impacto ambiental del 32%, superando en un 10% el objetivo asignado en función de su volumen de producción.



## Škoda: movilidad sostenible con impacto social

La responsabilidad social de Škoda se materializa, entre otras iniciativas, en el programa Bicis para la Vida by Škoda, impulsado por la Fundación Alberto Contador. Este proyecto utiliza la bicicleta como herramienta de inclusión social, movilidad sostenible y mejora de la calidad de vida de colectivos vulnerables.

Durante 2025, SEUR ha recogido más de 1.000 bicicletas que han sido trasladadas al centro de trabajo de Pinto, donde se han reacondicionado muchas de ellas para su reutilización, mientras que otras se han destinado a repuestos o gestión de residuos. Gracias a este proceso, se han puesto a punto 600 bicicletas, de las cuales 200 ya han sido entregadas.

El programa cuenta con la colaboración de entidades públicas y privadas como los ayuntamientos de Torrelavega y San Sebastián de los Reyes, el Colegio Mirasur, la Policía Local de Coslada o Ayvens. Las bicicletas reacondicionadas han llegado a organizaciones como Fundación Lázaro, Asociación Trama, Bicis sin Fronteras, Proyecto Sirio, Casa de Acogida Pandora, Centro Catalina Labouré, el Colegio Público Toledo o el CRL de Ciudad Lineal.

Además de facilitar la movilidad, el proyecto promueve la economía circular al recuperar y reutilizar materiales, manteniendo un stock de bicicletas para seguir ampliando su impacto social en 2026.

## Audi: creatividad e innovación para transformar la sociedad

Audi refuerza su compromiso social a través de Audi Innovative Thinking, el programa de Audi España que conecta a personas innovadoras y talento emergente para impulsar proyectos de innovación social.

Dentro de esta iniciativa destaca Audicrea, una plataforma social y educativa que promueve la creatividad, la innovación y la actitud emprendedora entre los jóvenes. Este ecosistema se articula en tres grandes proyectos:

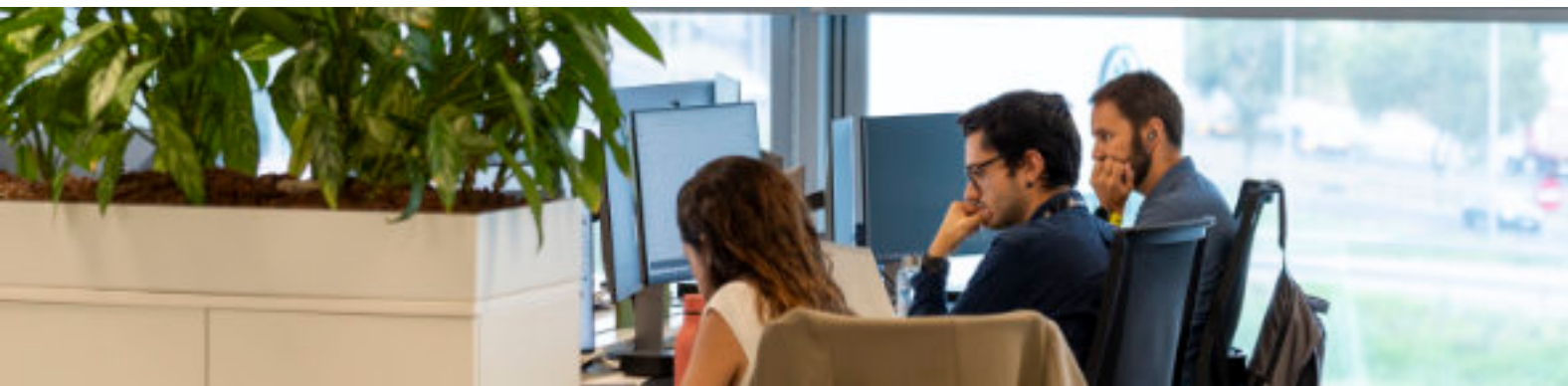
- ▶ Audicrea Challenge, competición de ideas creativas que celebra su 11ª edición y en la que ya han participado más de 14.000 estudiantes y 4.500 docentes de toda España. A través de metodologías creativas, los jóvenes desarrollan soluciones a retos sociales reales. Las 10 mejores ideas compiten en una final en Madrid y el equipo ganador disfruta de una estancia formativa en Silicon Valley, con acceso a formación en innovación y contacto con profesionales de empresas líderes.

El proyecto ganador de la última edición, OASSIST, propone un contenedor inteligente y autónomo para actuar en zonas de emergencia, ofreciendo kits de supervivencia, conectividad y sistemas de organización para personas afectadas y voluntarios.

- ▶ Audicrea Start, programa de incubación de cuatro meses que ayuda a jóvenes emprendedores a desarrollar y lanzar proyectos sociales surgidos del Challenge, con mentorías, asesoramiento experto y un Demo Day final.
- ▶ Audicrea Academy, espacio de reflexión sobre la transformación educativa que impulsa la innovación entre docentes mediante conferencias y recursos aplicables en el aula.

Con estas iniciativas, Audi impulsa nuevas formas de pensar y crear, apoyando el talento joven y fomentando la innovación social como motor de progreso.

De esta manera, la marca muestra cómo la transformación de la movilidad va de la mano de la responsabilidad social, integrando electrificación, producción sostenible, inclusión social, educación e innovación para contribuir a un futuro más consciente y sostenible.



## 2.5 Gobernanza responsable y transparente

En 2025, Volkswagen Group España Distribución reafirma su compromiso con una gobernanza transparente y responsable, sustentada en una cultura corporativa íntegra y plenamente alineada con la legislación vigente y la normativa interna. La compañía mantiene la convicción de que la sostenibilidad del negocio solo es posible cuando valores y actividad empresarial avanzan en la misma dirección.

Para ello, la organización aplica un sólido modelo de Integridad y Compliance que identifica los riesgos que pueden afectar a su actividad y pone a disposición de toda la plantilla herramientas de asesoramiento, formación, concienciación y consulta para asegurar su conocimiento por parte de todas las personas.

Este modelo bebe directamente de los Volkswagen Group Essentials, siete principios que orientan la conducta de todo el Grupo y que sirven como base para sus normativas internas.

### Valores esenciales del Grupo

Los Valores Esenciales del Grupo son la base que conecta a todas las personas de todas las marcas y empresas. Constituyen la base de nuestra cultura corporativa.

Asumimos nuestra responsabilidad con la sociedad y el medioambiente.

Somos honradas y honrados y decimos lo que no está bien.

Exploramos nuevos horizontes.

V Vivimos la diversidad.

V Estamos orgullosos y orgullosas de nuestro trabajo.

V Nosotros en vez de yo.

V Cumplimos nuestra palabra.

Sobre esta base, Volkswagen Group España Distribución ha desarrollado su propio sistema de gestión de Integridad y Compliance (CIMS), formado por siete elementos clave:

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

### Un modelo de gestión basado en estándares internacionales

Integrado plenamente en los exigentes estándares del Grupo Volkswagen, el modelo de gestión de Riesgos, Compliance e Integridad de la compañía se apoya en el esquema de las tres líneas, recomendado por la European Confederation of Institutes of Internal Auditing (ECIIA). Este método permite identificar de forma temprana los riesgos y asegurar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional, además de fortalecer los principios éticos en la operativa diaria.

### Modelo de gestión de riesgos, compliance e integridad en tres líneas:



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:

1. 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, el fraude, el blanqueo de capitales, la responsabilidad penal de la persona jurídica y del propio management, y la investigación de las infracciones internas.

2. 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.

### Integridad como responsabilidad compartida

Volkswagen Group España Distribución subraya que la Integridad y el *Compliance* son responsabilidades compartidas por toda la plantilla, independientemente de su rol o área de actuación. Por ello, los nuevos proyectos incorporan desde su fase inicial asesoramiento especializado que permite detectar y mitigar riesgos de manera preventiva.

Este compromiso ha sido avalado externamente: La compañía mantiene las certificaciones UNE 19601 (Sistema de Gestión de Compliance Penal) e ISO-UNE 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno), otorgadas por AENOR tras superar con éxito las auditorías de seguimiento en 2025.



Durante 2025 se llevaron a cabo diversas iniciativas destinadas a consolidar una cultura de integridad sólida:

- ▶ Implementación de una nueva herramienta de gestión de riesgos permitiendo así mejorar la eficiencia, estandarizar los procesos y reforzar la cultura de prevención de riesgos en toda la Compañía.
- ▶ Renovación de los cursos responsabilidad penal del management y prevención del blanqueo de capitales, con una orientación más práctica y accesible.
- ▶ Acciones de sensibilización lideradas por el middle management para integrar las conversaciones sobre integridad en el día a día.
- ▶ Mantenimiento de los procesos para el análisis de integridad y valores de los potenciales socios comerciales.

El Código de Conducta de Volkswagen Group España Distribución ha sido actualizado en 2025 y es la guía que orienta el comportamiento ético de todas las personas de la compañía y establece un marco común para actuar con integridad, responsabilidad y respeto. Como parte del Grupo Volkswagen, Volkswagen Group España Distribución asume que el éxito sostenible solo es posible si cada decisión diaria se basa en los valores corporativos, el cumplimiento normativo y una conducta ejemplar. El Código refleja esta visión y funciona como una referencia obligatoria para todas las áreas, funciones y niveles de responsabilidad.



El documento se articula en torno a cuatro grandes ámbitos:

1. La Compañía destaca que sus profesionales son personas comprometidas, responsables de garantizar el respeto a los derechos humanos, fomentar el liderazgo ético, promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, y mantener una cultura de diálogo abierto. La compañía impulsa un entorno en el que se pueda hablar con libertad cuando algo no parece correcto, favoreciendo la detección temprana de riesgos y la mejora continua. Asimismo, la colaboración constructiva con la representación de los trabajadores forma parte esencial de su cultura interna.
2. El Código define la importancia de ser compañeros confiables, lo que implica proteger la salud y seguridad en el trabajo, usar adecuadamente los recursos y activos corporativos y salvaguardar la información sensible, el know-how y la propiedad intelectual. Cada persona empleada debe velar por un entorno laboral seguro, respetar las normas internas, evitar poner en riesgo datos o documentos y contribuir activamente a mantener altos estándares de seguridad física y digital.
3. "Somos socios responsables", recoge las reglas que rigen las relaciones comerciales de la compañía. Aquí se incluyen temas como la gestión de conflictos de interés, el tratamiento adecuado de regalos e invitaciones, la prohibición absoluta de la corrupción, del uso de información privilegiada y del blanqueo de capitales. También contempla el cumplimiento estricto de la normativa de control de exportaciones y sanciones, especialmente relevante en transacciones internacionales.
4. El Código subraya que la Compañía aspira a ser un buen ciudadano corporativo. Esto implica comunicar de manera clara y responsable, actuar con neutralidad en el ámbito del lobby político, mantener relaciones prudentes con el sector público, conceder donaciones y patrocinios solo bajo criterios transparentes y cumplir rigurosamente las obligaciones fiscales y aduaneras. Además, la protección de datos personales, la seguridad informática, la conformidad del producto y la protección del medio ambiente forman parte esencial de la responsabilidad social de la empresa.

Finalmente, el Código ofrece un sistema robusto de apoyo y denuncia, que protege tanto a las personas informantes como a las afectadas y garantiza procesos confidenciales y profesionales. La Compañía rechaza cualquier represalia y fomenta el uso responsable del Sistema de Denuncias, recordando que cada persona es responsable de respetar y aplicar estos principios en su día a día.



**En Volkswagen Group España Distribución se aplican procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, conforme a los estándares y políticas internas del Grupo, que establecen principios claros de respeto y protección de los derechos fundamentales.**

**Sistema de denuncias: garantía de protección y transparencia**

La compañía dispone de un Sistema de Denuncias totalmente alineado con la Ley 2/2023 y respaldado por una política interna que asegura la protección integral de las personas informantes. Este marco se sustenta en la norma interna GRC 03 Sistema de Denuncias de Volkswagen Group España Distribución, cuya versión vigente data de noviembre de 2024, así como en el procedimiento interno PRGC-13 Canal de Denuncias, actualizado en marzo de 2024.

A través de este sistema, empleados y terceros pueden comunicar, de forma confidencial, sospechas razonables de infracciones normativas, ya sea a través de los canales propios de la empresa o de los habilitados por el Grupo Volkswagen.

El sistema garantiza principios esenciales como el procedimiento justo, la presunción de inocencia, la proporcionalidad y la máxima confidencialidad. Las investigaciones solo se inician tras un examen minucioso de los hechos que confirme la existencia de una sospecha fundamentada.



**Durante los ejercicios 2024 y 2025, la organización no ha recibido ninguna denuncia relacionada con posibles vulneraciones de los derechos humanos a través de los canales habilitados para tal fin.**

En 2025, la Oficina de Análisis gestionó 144 comunicaciones de potenciales informantes (276 en 2024). De ellas, 139 hicieron referencia a reclamaciones de clientes (por tanto, fuera del sistema del perímetro de análisis de denuncias) y consultas, mientras que 5 hicieron referencia a denuncias (4 en 2024). Todas fueron redirigidas o gestionadas conforme a su naturaleza, asegurando un tratamiento responsable y transparente.

**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.

**Contactos**

**Volkswagen Group España Distribución**

**Oficina de Análisis (Compliance)**  
 Integridad@volkswagengroup.es  
 Tel.: +34 900 103 220  
 (días laborables de 8:00 a 16:30 horas).

A solicitud del informante, también podrán presentarse comunicaciones mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días.

**Ombudsman local**  
 David.velazquez@miombudsman.es  
 Tel.: +34 609 665 001

**Canal de denuncias externo en España**  
 Autoridad Independiente de Protección del Informante, conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

**Canal de denuncias externo en Cataluña**  
 Oficina Antifraude de Cataluña, conforme a la Ley 3/2023, de 16 de marzo.

**Grupo Volkswagen**

Oficina de Investigación Central (Compliance)  
 io@volkswagen.de

Volkswagen AG, Oficina Central de Investigación  
 Mailbox 1717  
 Berliner Ring 2  
 38436 Wolfsburg, Alemania

En persona, reservando cita a través del correo  
 io@volkswagen.de

Ombudspersons:  
 www.ombudsmen-of-Volkswagen.com

Tel.: +34 900 031 156,

Speak Up from People Intouch App:  
 código 122203



# 3. Apuesta por la innovación

## 3.1 Altos estándares de calidad

En 2025, Volkswagen Group España Distribución ha reforzado su firme compromiso con la excelencia en la gestión de la calidad, un principio clave que guía todas las operaciones de la compañía. Este compromiso se refleja en el resultado de la auditoría de seguimiento de la certificación ISO 9001:2015, realizada por TÜV SÜD, que ha confirmado la plena conformidad de los procesos con los rigurosos estándares internacionales de calidad, asegurando así la superioridad y fiabilidad de productos y servicios de la compañía.

### Optimización y actualización continua de los procesos

A lo largo del ejercicio 2025, Volkswagen Group España Distribución ha continuado con su orientación hacia la calidad y la mejora continua, implementando acciones estratégicas que aseguran que los procesos estén alineados con los objetivos globales del Grupo y sean cada vez más eficientes. La compañía ha emprendido un proceso de actualización integral del mapa de procesos, lo cual ha resultado en una estructura más clara y optimizada, adaptada a las necesidades actuales y futuras del negocio. Esto garantiza una mayor coherencia en la ejecución y eficacia operativa.

Un hito destacado dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de 2025 ha sido la revisión y actualización de los procedimientos clave, lo que ha permitido no solo una optimización de la operativa, sino también una mejora en la coherencia y uniformidad de todas las actividades. Este proceso ha sido fundamental para asegurar que los estándares de calidad se mantengan siempre a la vanguardia, garantizando un servicio de excelencia en todos los niveles de la empresa, desde la importación y comercialización de vehículos hasta el servicio al cliente y el suministro de repuestos.

Volkswagen Group España Distribución mantiene un Sistema de Gestión de la Calidad certificado bajo la norma ISO 9001:2015, aplicable a todas las actividades clave del negocio, incluyendo la importación, comercialización de automóviles y vehículos comerciales, la atención al cliente y el suministro de repuestos. Esta certificación, válida hasta 2026, reafirma el compromiso con los más altos estándares internacionales y subraya la dedicación a la mejora continua y a la excelencia en la experiencia del cliente.



**La organización dispone de procedimientos destinados a garantizar que los productos y servicios comercializados cumplen los requisitos legales y los estándares internos en materia de salud y seguridad de los consumidores.**

### Atención personalizada al cliente a través de múltiples canales

Uno de los pilares fundamentales de la estrategia de la compañía es la atención al cliente, que constituye un eje central en la relación con usuarios y clientes. Volkswagen Group España Distribución ha apostado por un modelo de atención ágil, integral y multicanal, que ofrece soluciones rápidas tanto a posibles compradores como a usuarios de vehículos y servicios.

Servicio de Atención al Cliente	2024	2025
Contactos de clientes	214.507	222.151
Atención	94% en menos de 15 seg.	90% en menos de 15 seg.
Tasa de abandono	2 %	3 %

Durante el año 2025, este servicio ha atendido 222.151 contactos, cumpliendo con los niveles de servicio establecidos: 90% de atención en menos de 15 segundos y una tasa de abandono del 3%.

En este mismo periodo, el departamento ha gestionado 115.145 casos de clientes, de los cuales 23.079 corresponden a reclamaciones, lo que representa un 20% del total.



Se trata de un servicio multicanal, disponible a través de teléfono gratuito, correo electrónico, WhatsApp, formulario web, carta y burofax. El teléfono se consolida como el canal preferido por los clientes (32%), seguido del correo electrónico (29%) y de la app para clientes myAudi&me (22%). La plataforma es multilingüe y presta atención a todos los idiomas oficiales de España (castellano, catalán, euskera y gallego), además de inglés.

Volkswagen Group España Distribución pone a disposición de los clientes un servicio personalizado los 365 días del año, las 24 horas del día. Desde el momento en que el cliente contacta a través del canal elegido, su solicitud se registra en el sistema de Customer Relationship Management (CRM) y se asigna al departamento correspondiente.

El índice de resolución de los casos de reclamaciones cerradas en 2025 ha sido del 96% (considerando los casos abiertos y cerrados dentro del mismo año), porcentaje que asciende al 99% en el resto de consultas.

Esta estrategia integral subraya la importancia que la compañía otorga a la mejora continua y refuerza la confianza de sus clientes, posicionando a Volkswagen Group España Distribución como líder en el mercado.

### En relación a reclamación de protección de datos:

En 2025, Volkswagen Group España Distribución ha recibido una reclamación de un interesado, la cual se cursó y solventó internamente en tiempo y forma.

Por otro lado, Volkswagen Group España Distribución no ha recibido reclamaciones de organismos públicos en el año 2025.



**El 90% de las llamadas fueron atendidas en menos de 15 segundos, un indicador que refleja el compromiso de la Compañía con la disponibilidad inmediata y la calidad del servicio prestado.**

### 3.2 Impulsando la excelencia

Para Volkswagen Group España Distribución, la innovación es un pilar fundamental para garantizar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo. En esta línea, se ha desarrollado Garage360, 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 *hackathons* de innovación. 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 herramien-

tas 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.

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, quien evalúa y selecciona la idea ganadora. El equipo seleccionado avanza a la fase de aceleración, donde recibe recursos, presupuesto y acompañamiento técnico para poder transformar su idea 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 tercer 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 la 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 esta edición realizada en 2024-2025 se ha contado con la participación de 7 equipos formados por un total de 35 participantes, de los cuales el 77% no habían participado en ediciones anteriores.**



En definitiva, Garage360 es más que un programa de intraemprendimiento de Volkswagen Group España Distribución, es una manifestación del compromiso con el 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.

**"La progresiva actualización de nuestras políticas de gestión del talento, así como el desarrollo de aspectos como la sostenibilidad o el bienestar son claves para seguir optando a la certificación Top Employer".**

**Ricardo Bacchini, director de Personas y Organización**



# 4. Nuestro equipo

## 4.1 Las personas en el centro

En Volkswagen Group España Distribución, más de 470 profesionales contribuyen cada día al cumplimiento de los objetivos corporativos. Lo hacen en un entorno diseñado para favorecer su desarrollo profesional y personal, un enfoque que sitúa a las personas como eje estratégico de la compañía. Esta visión integral de la gestión del talento no solo impulsa el desempeño empresarial, sino que también genera un espacio de trabajo motivador y enriquecedor.



**"La progresiva actualización de nuestras políticas de gestión del talento, así como el desarrollo de aspectos como la sostenibilidad o el bienestar son claves para seguir optando a la certificación Top Employer".**

**Ricardo Bacchini, director de Personas y Organización**

### Compromiso con el liderazgo como empleador en el sector automoción

Con el propósito de consolidarse como el mejor empleador del sector en España, Volkswagen Group España Distribución avanza en la implementación de políticas innovadoras orientadas al crecimiento del talento, la conciliación y el bienestar integral. Su apuesta continua en esta línea le ha permitido renovar por undécimo año consecutivo la certificación Top Employer, otorgada por el Top Employer Institute y nuevamente reconocida en 2025. Este sello avala la calidad de sus iniciativas en beneficios sociales, condiciones laborales de vanguardia y sistemas avanzados de gestión del desempeño, alineados con la cultura corporativa.



**Volkswagen Group España Distribución ha obtenido la certificación Top Employer por undécimo año consecutivo, con lo que la compañía suma 26 reconocimientos en el ámbito de la gestión de personas.**

### Gestión avanzada de la salud y la seguridad en el trabajo

La compañía mantiene un firme compromiso con la salud y la seguridad laboral mediante un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001 y alineado con los estándares del Grupo Volkswagen. Este marco metodológico impulsa la mejora continua y garantiza condiciones laborales seguras y saludables para toda la plantilla.

La identificación y evaluación de riesgos, junto con la adopción de medidas preventivas, constituyen pilares esenciales del modelo. Además de proteger la salud física y mental de sus profesionales, este enfoque contribuye a mejorar la satisfacción del equipo, su rendimiento y la calidad de las relaciones con los socios y entidades con las que colabora la compañía.

### Diversidad e inclusión como impulsores del talento y la innovación

Volkswagen Group España Distribución integra la diversidad como elemento clave de su cultura organizativa. Su equipo combina distintas generaciones, trayectorias y perspectivas, lo que enriquece el entorno laboral y potencia la capacidad innovadora de la compañía. Actualmente, el 43% de la plantilla son mujeres, un dato que refleja la efectividad de las políticas destinadas a promover la igualdad de género y el desarrollo del talento femenino. Asimismo, este avance es posible gracias a las diversas acciones impulsadas desde los distintos equipos de la organización, cuyos esfuerzos coordinados permiten consolidar una cultura más inclusiva y avanzar de forma consistente hacia los objetivos establecidos en materia de diversidad.



**"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 Perfil de la plantilla

### Dimensiones

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla de Volkswagen Group España Distribución está compuesta por 473 personas. La compañía mantiene un firme compromiso con la estabilidad laboral, reflejado en que el 99 % de las personas trabajadoras cuenta con contrato indefinido.

Asimismo, el 99% del equipo desarrolla su actividad en régimen de jornada completa.

#### DESPIECE: CIFRAS CLAVE DE LA PLANTILLA

- Contrato indefinido: 99%
- Mujeres: 43%
- Edad media: 42,16 años
- Antigüedad media: 12,37 años
- Empleados de otras nacionalidades: 5,3 %
- Nacionalidades: 12
- Empleados con discapacidad: 1,3 %



#### MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO<sup>1</sup>

Tipo de Contrato	2024		2025	
	Count	Percentage	Count	Percentage
Fijo	483	98%	467	99%
Temporal	8	2%	6	1%
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>100%</b>	<b>473</b>	<b>100%</b>
Tipo de Jornada	2024		2025	
	Count	Percentage	Count	Percentage
Completa	484	99%	468	99%
Parcial	7	1%	5	1%
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>100%</b>	<b>473</b>	<b>100%</b>

1.A 31 de diciembre de 2025

#### PLANTILLA POR GÉNERO<sup>1</sup>

Mujeres		Hombres		Total	
2024	2025	2024	2025	2024	2025
216	205	275	268	491	473

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

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO <sup>1</sup>								
	Mujeres		Hombres		Total		%	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Directores</b>	8	8	22	21	30	29	6%	6%
<b>Gerentes senior</b>	27	25	36	34	63	59	13%	13%
<b>Gerentes</b>	95	97	152	151	247	248	50%	52%
<b>Especialistas</b>	86	75	65	62	151	137	31%	29%
<b>Total</b>	216	205	275	268	491	473	100%	100%

1. A 31 de diciembre de 2025

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GÉNERO <sup>1</sup>								
	Mujeres		Hombres		Total		%	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Hasta 30</b>	47	40	43	45	90	85	18%	18%
<b>31-40</b>	72	66	65	58	137	124	28%	26%
<b>41-50</b>	60	58	84	80	144	138	29%	29%
<b>&gt;50</b>	37	41	83	85	120	126	25%	27%
<b>Total</b>	216	205	275	268	491	473	100%	100%

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

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR GÉNERO <sup>1</sup>								
	Tipo de contrato							
	Fijo				Temporal			
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Hombre</b>	268	267	55%	55%	8	6	1,5%	1%
<b>Mujer</b>	210	212	43%	44%	3	1	0,5%	0%
	Tipo de jornada							
	Completa				Parcial			
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Hombre</b>	276	272	56,4%	56%	0	1	0,1%	0%
<b>Mujer</b>	207	208	42,3%	43%	6	5	1,2%	1%

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

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR EDAD <sup>2</sup>				
	Fijo			
	2024	2025	2024	2025
<b>Hasta 30</b>	79	78	16%	16%
<b>31-40</b>	136	131	28%	27%
<b>41-50</b>	149	140	31%	29%
<b>&gt;50</b>	114	130	23%	27%
<b>Total</b>	478	479	98%	99%
	Temporal			
	2024	2025	2024	2025
<b>Hasta 30</b>	11	7	2%	1%
<b>31-40</b>	0	0	0%	0%
<b>41-50</b>	0	0	0%	0%
<b>&gt;50</b>	0	0	0%	0%
<b>Total</b>	11	7	2%	1%

2.Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025

MODALIDADES DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL <sup>2</sup>				
Fijo				
	2024	2025	2024	2025
Directores	31	30	6%	6%
Gerentes senior	63	60	13%	12%
Gerentes	243	253	31%	52%
Especialistas	141	136	29%	52%
<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>479</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>
Temporal				
	2024	2025	2024	2025
Directores	0	0	0%	0%
Gerentes senior	0	0	0%	0%
Gerentes	0	0	0%	0%
Especialistas	11	7	2%	2%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

2. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO POR EDAD <sup>2</sup>				
Completa				
	2024	2025	2024	2025
Hasta 30	90	85	19%	18%
31-40	132	128	27%	26%
41-50	147	137	30%	28%
>50	114	130	23%	27%
<b>Total</b>	<b>483</b>	<b>480</b>	<b>99%</b>	<b>99%</b>
Parcial				
	2024	2025	2024	2025
Hasta 30	0	0,5	0%	0%
31-40	4	4	1%	1%
41-50	2	1,5	0%	0%
>50	0	0	0%	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

2.Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025

MODALIDADES DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL <sup>2</sup>				
Completa				
	2024	2025	2024	2025
Directores	31	30	6%	6%
Gerentes senior	63	59	13%	12%
Gerentes	240	250	49%	51%
Especialistas	149	142	31%	29%
<b>Total</b>	<b>483</b>	<b>480</b>	<b>99%</b>	<b>99%</b>
Parcial				
	2024	2025	2024	2025
Directores	0	0	0%	0%
Gerentes senior	1	1	0%	0%
Gerentes	3	3	1%	1%
Especialistas	2	2	0%	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

2. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025

NÚMERO DE DESPIDOS <sup>1</sup>				
Por géneros				
	2024	2025	2024	2025
Femenino	3	8	30%	44%
Masculino	7	10	70%	56%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Por funciones				
Especialistas	5	3	50%	17%
Gerentes	4	10	40%	56%
Gerentes senior	0	1	0%	6%
Directores	1	4	10%	22%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Por edad				
Hasta 30	3	2	30%	11%
31-40	1	5	10%	28%
41-50	0	0	0%	0%
>50	6	11	60%	61%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

1. A 31 de diciembre de 2025

PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR GÉNERO <sup>2</sup>		
	2024	2025
Hombres	97.216,00€	90.860,63€
Mujeres	78.154,00€	76.082,62€
<b>Total general</b>	<b>88.946,00€</b>	<b>84.498,67€</b>

2. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025



PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR EDAD <sup>2</sup>		
	2024	2025
Hasta 30	42.071,00€	44.208,07€
31-40	74.692,00€	73.272,59€
41-50	105.999,00€	97.055,30€
>50	122.834,00€	112.938,21€
<b>Total general</b>	<b>88.946,00€</b>	<b>84.498,67€</b>

2. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondiente a 2025.

PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL <sup>2</sup>						
	Hombre		Mujer		Total general	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Directores</b>	287.513,00€	244.443,99€	275.750,00€	227.914,15€	284.478,00€	240.068,44€
<b>Gerentes senior</b>	139.022,00€	125.735,54€	131.436,00€	123.963,42€	135.703,00€	124.967,62€
<b>Gerentes</b>	84.134,00€	80.328,70€	76.604,00€	75.378,89€	81.240,00€	78.439,46€
<b>Especialistas</b>	46.178,00€	46.007,12€	45.335,00€	47.207,48€	45.721,00€	46.659,17€
<b>Total</b>	<b>97.216,00€</b>	<b>90.860,63€</b>	<b>78.154,00€</b>	<b>76.082,62€</b>	<b>88.946,00€</b>	<b>84.498,67€</b>

2. Cálculo realizado en base al promedio anual de empleados correspondientes al 2025

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 2025 no se incluyen indemnizaciones.

BRECHA SALARIAL		
	2024	2025
<b>Directores</b>	4,09%	6,76%
<b>Gerentes senior</b>	5,46%	1,41%
<b>Gerentes</b>	8,95%	6,16%
<b>Especialistas</b>	1,83%	-2,61%
<b>Total general</b>	19,61%	16,26%

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

#### Compromiso con la igualdad de oportunidades

Volkswagen Group España Distribución mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades y con la creación de un entorno laboral justo, inclusivo y basado en el mérito. Este compromiso se refleja tanto en sus políticas de gestión de personas como en el modelo de beneficios y condiciones ofrecidas a su plantilla.

La política de remuneraciones del Grupo se fundamenta en el principio de igualdad retributiva, garantizando un trato equitativo entre hombres y mujeres y evitando cualquier tipo de discriminación salarial. El modelo retributivo valora de forma objetiva el nivel de responsabilidad asumido y la trayectoria profesional, asegurando la equidad interna y la competitividad externa. De este modo, los puestos de trabajo equivalentes son retribuidos de manera homogénea, con independencia del género de la persona que los desempeñe.

En 2025, la brecha salarial de la Compañía se ha reducido en 3,31% puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior, situándose en el 16,3%. Este resultado responde, principalmente, a la actual distribución de la plantilla en posiciones de mayor responsabilidad, ocupadas mayoritariamente por hombres (63%), frente a un 37% de mujeres.

Con el objetivo de seguir avanzando en la reducción de la brecha salarial y fomentar una mayor representación femenina en los niveles de mayor responsabilidad, la Compañía ha venido desarrollando en los últimos años una estrategia interna orientada a impulsar el talento femenino. En este marco, y siempre en igualdad de condiciones, se promueve activamente el desarrollo profesional de las mujeres, fa-

voreciendo su acceso a posiciones con mayor proyección y responsabilidad.

Gracias a estas iniciativas, el porcentaje de mujeres en puestos de gerencia senior y dirección ha experimentado un crecimiento sostenido. Desde 2015, esta representación se ha incrementado en 14 puntos porcentuales, pasando del 24% en dicho ejercicio al 38% a cierre de 2025, lo que refleja el avance del Grupo hacia una estructura más diversa y equilibrada.

El porcentaje reportado en el ejercicio 2025 se ha mantenido en el mismo valor que en 2024. En consecuencia, se confirma que el indicador conserva el mismo porcentaje tanto a cierre de 2024 como a cierre de 2025.

#### Consejo de Administración y Alta Dirección

El total del promedio de las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección en el ejercicio de sus cargos fueron las siguientes.

	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Promedio retribución total</b>				
<b>Consejo de Administración (3 hombres)</b>	N/A	727.989,16 €	N/A	674.118,00 €
<b>Alta Dirección (3 mujeres y 7 hombres)</b>	331.435,63 €	374.911,20 €	279.294,04 €	305.171,91€

\*A los únicos efectos del precitado desglose, se ha considerado personal de "Alta Dirección" a los miembros del Comité Ejecutivo de la Compañía que no formen parte, en calidad de administradores, de su Consejo de Administración, con independencia de cuál sea el tipo de relación contractual que cada uno de ellos mantiene en la compañía.

## Negociación colectiva y relaciones laborales

Volkswagen Group España Distribución mantiene un modelo de relaciones laborales basado en el diálogo permanente, la negociación colectiva y el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En este marco, desde 2012 la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores cuentan con una Carta de Relaciones Laborales, integrada en el vigente Convenio Colectivo, que establece los principios que rigen las relaciones entre ambas partes.

Dicha Carta reconoce expresamente el derecho fundamental de todos los empleados y empleadas a constituir sindicatos y asociaciones para la defensa de sus intereses, así como el derecho a la negociación colectiva y al ejercicio de la huelga, siempre de conformidad con la legislación laboral nacional aplicable.

A lo largo de 2025, la Dirección de Volkswagen Group España Distribución ha mantenido una actividad constante de diálogo social con el Comité de Empresa a través de distintas Comisiones de Trabajo, creadas como espacios de colaboración y seguimiento en materias clave para la organización. Entre ellas se incluyen las comisiones de Digitalización y Redes Sociales, Plan de Igualdad, Teletrabajo, Sostenibilidad, Prevención de Riesgos Laborales, Riesgos Psicosociales, Desconexión Digital y Deportes.

El 100% de la plantilla de Volkswagen Group España Distribución desarrolla su actividad en España, quedando íntegramente amparada por la legislación laboral española. El Convenio Colectivo de la Compañía resulta de aplicación a las personas trabajadoras con las categorías profesionales de Especialistas y Gerentes, lo que supone una cobertura del 81% de la plantilla. En este contexto, durante 2023 se firmó el III Convenio Colectivo de Volkswagen Group España Distribución, cuya vigencia se extiende hasta el año 2026.

Este acuerdo refuerza la estabilidad laboral y el mantenimiento del empleo fijo, garantiza el poder adquisitivo de la plantilla y mejora los beneficios sociales, incorporando además medidas de flexibilidad laboral a través de un modelo híbrido que combina el trabajo presencial con el teletrabajo.

En relación con lo establecido en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, y específicamente respecto al balance de los convenios colectivos en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, se informa de que los acuerdos formales suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras incluyen disposiciones específicas relativas a la protección de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales. Estos acuerdos contemplan, entre otros aspectos, la planificación preventiva, las medidas de vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos y la participación activa de la representación sindical en la supervisión del entorno de trabajo.



Asimismo, se mantienen comités y órganos de participación en materia de salud y seguridad, en los que están representados tanto la dirección como los sindicatos. Estos comités se reúnen con una periodicidad establecida —habitualmente trimestral— para analizar indicadores de siniestralidad, evaluar el cumplimiento del plan de prevención, identificar riesgos emergentes, revisar los procedimientos de actuación y proponer mejoras tanto en las condiciones de trabajo y emocionales, así como en las medidas preventivas implantadas. Durante 2024 y 2025 se han abordado en estas reuniones temas como la actualización de protocolos de seguridad, la formación obligatoria en prevención, análisis de riesgos psicosociales, la implantación de mejoras, ergonómicas y el seguimiento de incidentes y acciones correctoras.

El Sistema de Denuncias garantiza la máxima protección posible tanto para las personas denunciantes como para las personas implicadas y aquellas que colaboran en la investigación, contribuyendo así a mantener un entorno de trabajo basado en la confianza, la integridad y el respeto mutuo.

### 4.3 Seguridad y salud en el ámbito laboral

Volkswagen Group España Distribución mantiene un firme compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras, sustentado en un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema garantiza una gestión preventiva estructurada y orientada a la mejora continua, y a la protección integral de los empleados.

La Compañía pone a disposición de su plantilla un servicio médico propio, que ofrece atención diaria de enfermería, consulta médica semanal, revisiones médicas periódicas, campañas de vacunación y acciones de sensibilización en prevención y hábitos de vida saludables. Asimismo, se facilita asesoramiento ergonómico tanto en puestos presenciales como en modalidad de teletrabajo, contribuyendo a entornos de trabajo más seguros y saludables.

#### Servicios especializados de prevención y salud (CARS)

A través del Centro de Atención y Rehabilitación Sanitaria (CARS), las personas trabajadoras del Grupo de Barcelona y Madrid pueden acceder a un amplio abanico de especialidades médicas, como fisioterapia, traumatología, psicología, psiquiatría, radiografía o ecografía, además de servicios orientados al bienestar físico como CARSFit. El centro también ofrece especialidades como cardiología, ginecología o un laboratorio de biomecánica, reforzando el enfoque integral de la salud laboral.

Durante el año 2025, se han realizado más de 50.000 visitas, pruebas y tratamientos en CARS y la atención primaria por parte de los servicios médicos ha reducido el tiempo de recuperación de diagnóstico, tratamiento y recuperación de los pacientes y, sobre todo, ha tenido efecto sobre la prevención.

CARS actualmente da cobertura a más de 25 empresas y más de 20.000 personas trabajadoras, que suponen la totalidad de profesionales del Grupo Volkswagen en España, con la única excepción de Volkswagen Navarra.

La Comisión de Seguridad y Salud desempeña un papel clave en la identificación y prevención de riesgos, con actuaciones como la revisión periódica de la calidad del aire o el diseño ergonómico de los puestos de trabajo. En este sentido, la nueva sede corporativa cuenta con 14 sensores de calidad del aire, instalados en colaboración con el Instituto Gallego Tecnológico, que permiten un control continuo del ambiente interior de las oficinas.

El bienestar de los empleados y sus familias se ve reforzado mediante una amplia oferta de beneficios sociales, canalizados a través del Centro de Trabajo Especial Alares, que proporciona asistencia integral las 24 horas del día. Además, como parte de las iniciativas de promoción de hábitos saludables, la Compañía suministra fruta ecológica de forma semanal en sus oficinas durante todo el año.



### Healthy Week: La Semana del Bienestar

Cada año, Volkswagen Group España Distribución celebra la Healthy Week, organizada por el equipo de Health, Safety and Emergencies, una semana dedicada íntegramente a la promoción de la salud y el bienestar con talleres presenciales, online y permanentes. En 2025, esta iniciativa tuvo lugar en abril, donde las salas de reuniones se convirtieron en gimnasios improvisados en las que se practicaron calistenia y pilates. Los talleres se centraron en la salud emocional y mental como establecer límites asertivos con el taller "Aprender a decir no sin culpa".

La Compañía cuenta igualmente con un Comité de Seguridad y Salud, cuya misión es velar por los intereses y el bienestar de todos los empleados.

Asimismo, como parte del Servicio de Prevención Mancomunado de las empresas del Grupo Volkswagen en España, SEAT preside el comité intergrupo que reúne a representantes de los trabajadores y de la dirección de las distintas empresas, entre ellas Volkswagen Group España Distribución, fomentando una gestión coordinada de la prevención. El Servicio de prevención mancomunado da cobertura a más de 25 empresas y 20.000 personas trabajadoras, que suponen la totalidad de profesionales del Grupo Volkswagen en España, con la excepción de Volkswagen Navarra.

### Encuesta de Riesgos Psicosociales

El bienestar de las personas es una prioridad para Volkswagen Group España Distribución, por lo que se hace un seguimiento continuo mediante diversos indicadores que permiten disponer de una visión integral de su experiencia en la organización. Entre ellos se incluyen el clima organizacional, la evaluación de riesgos psicosociales, las encuestas de pulso y los indicadores de rotación externa y absentismo. En este marco, en 2025 se realizó una nueva Encuesta de Riesgos Psicosociales, que contó con una participación del 63,6%, y cuyos resultados proporcionan información clave para seguir impulsando un entorno laboral saludable y sostenible.

El análisis muestra una evolución favorable en la mayoría de las dimensiones evaluadas, con mejoras en la claridad organizativa, el apoyo social, la confianza en el liderazgo y la percepción de estabilidad laboral, todas ellas con una disminución significativa de los niveles de exposición desfavorable.

Con el fin de garantizar un análisis riguroso y compartido de los resultados, se constituyó un grupo de trabajo específico integrado por CARS, Centro de Atención y Rehabilitación Sanitaria de SEAT, como Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo en España, el equipo de Personas y Organización, y representantes del Comité de Empresa. Este grupo celebró una primera sesión orientada a analizar, comentar y contrastar en profundidad los resultados, facilitando una interpretación conjunta y alineada entre todas las partes implicadas.

Las mejoras observadas reflejan el impacto de iniciativas desarrolladas en los últimos años para reforzar la comunicación interna, clarificar roles y responsabilidades y promover estilos de liderazgo orientados a las personas. No obstante, la evaluación identifica dos factores que continúan presentando niveles elevados de exposición: el ritmo de trabajo y las exigencias cuantitativas, que se mantienen como áreas prioritarias de gestión. Estos resultados orientan los próximos planes de acción hacia la optimización de cargas de trabajo y la mejora de procesos internos.

Volkswagen Group España Distribución mantiene su compromiso con la mejora continua del bienestar laboral, integrando los resultados de esta evaluación psicosocial en la planificación preventiva y en la definición de acciones orientadas a garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles para toda la plantilla.

El Convenio Colectivo de la Compañía refuerza este compromiso a través de su artículo 35, dedicado a la prevención de riesgos laborales. En él se establece que la planificación preventiva debe contemplar, como mínimo, aspectos clave como la seguridad integrada, la organización de la acción preventiva, el control periódico de las fuentes de riesgo, la información y participación de los trabajadores, la formación de los Equipos de Primera Intervención y el Plan de Emergencias, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades empresariales y la desconexión digital.

**Travel Security:** Para la Compañía, es primordial garantizar la seguridad de las personas trabajadoras durante sus viajes de trabajo. El equipo de Travel Security ha creado en 2025 un nuevo proceso en la gestión de los viajes de trabajo con una sección en Team Up que contiene información de consulta antes de realizar un viaje y píldoras con consejos de seguridad con el objetivo de acompañar a las personas trabajadoras antes de hacer un viaje de trabajo al extranjero.

Como resultado de todas estas medidas, durante 2025 no se registraron accidentes laborales ni enfermedades profesionales en Volkswagen Group España Distribución. En consecuencia, los índices de frecuencia y gravedad, tanto en hombres como en mujeres, se situaron en cero, manteniéndose en línea con los resultados obtenidos en 2023 y 2024.

ACCIDENTABILIDAD <sup>1</sup>				
TIPO DE ACCIDENTE	2024		2025	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Accidente con baja en el lugar de trabajo	0	0	0	0
Accidente con baja in itinere	0	0	1	0
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	0	0	0	0
Accidente sin baja in itinere	0	0	2	1

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

ABSENTISMO <sup>1</sup>	2024	2025
Horas de absentismo	30.866	31.172
Tasa absentismo	3,7%	3.7%

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

## 4.4 Conciliación

Volkswagen Group España Distribución continúa reforzando su compromiso con la conciliación entre la vida personal y profesional, poniendo a disposición de su plantilla un amplio conjunto de medidas orientadas a mejorar el bienestar, favorecer la corresponsabilidad y facilitar el equilibrio entre las distintas esferas de la vida.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra:

- **Movilidad:** Impulsada por la ubicación de la nueva sede corporativa, que cuenta con conexión directa mediante la línea de metro L9 Sud y la línea de autobús 23, ambas situadas en el Parc Logístic. Esta accesibilidad contribuye a optimizar los desplazamientos diarios de las personas trabajadoras.
- **Flexibilidad horaria:** Constituye uno de los pilares fundamentales de la política de conciliación del Grupo. La plantilla dispone de horarios adaptados a sus necesidades personales, con la posibilidad de pactar reducciones o adaptaciones de jornada para atender responsabilidades familiares o compatibilizar el trabajo con la formación. Asimismo, el equipo directivo promueve activamente la reducción de horas extraordinarias, el disfrute efectivo de las vacaciones, la no interrupción de los períodos de descanso y el respeto a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

En el ámbito del apoyo a las familias, la Compañía pone a disposición de la plantilla un programa de renting, que permite solicitar hasta dos vehículos por empleado, con contratos de entre 12 y 24 meses. Asimismo, ofrece descuentos en la compra y alquiler de vehículos, tanto para las personas trabajadoras como para sus familiares directos.

De forma complementaria, ofrece ayudas al transporte para aquellos empleados que no opten por el programa de renting.

- **Volkswagen Group España Distribución** presta una atención especial a la maternidad y paternidad, poniendo a disposición de la plantilla guías de apoyo para la reincorporación tras las bajas, programas de *mentoring* maternal, tickets guardería y descuentos en casal y campamentos de verano.
- **Actividades deportivas:** Asimismo, fomenta hábitos de vida saludables mediante acuerdos con entidades deportivas, que permiten acceder a descuentos en estaciones de esquí, gimnasios y actividades como clases de yoga.

### Novedades del permiso parental:

- **Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor. Se amplía el permiso en tres semanas adicionales. Pasando de 16 a 19.**
- **Permiso obligatorio y voluntario para el primer año del bebé. 6 semanas obligatorias y 11 voluntarias (se suma la semana adicional).**
- **Nuevas semanas voluntarias para el cuidado del menor hasta los 8 años. Se añaden dos semanas retribuidas para el cuidado del menor.**

La política de conciliación se completa con diversas ayudas económicas y sociales, entre las que destacan:

- ▶ El programa Flex Salary, que facilita el acceso a productos vinculados a salud, guardería y formación;
- ▶ Ayuda Escolar, con un subsidio anual por hijo o hija en edad escolar, y una Ayuda Escolar Especial para familias con menores con discapacidad igual o superior al 33% de 2.500€ anuales.
- ▶ La Compañía subvenciona mayoritariamente el servicio de comedor, con un coste reducido para la plantilla, y ofrece la iniciativa sostenible Platos to go, contra el desperdicio alimentario, destinada a aprovechar el excedente de comida.
- ▶ Otras medidas incluyen una línea de crédito con Volkswagen Bank, compensaciones económicas por traslado de residencia y un fondo social gestionado por el Comité de Empresa para atender situaciones de necesidad.

### Teletrabajo

En materia de organización del trabajo, las personas empleadas están adscritas al Acuerdo de Teletrabajo 1.0, consensuado con la representación legal de los trabajadores. Este acuerdo garantiza dos días de teletrabajo semanales y hasta tres días opcionales, asegurando una presencia mínima en las oficinas para reforzar la colaboración y las relaciones interdepartamentales. Para el seguimiento de estas medidas, se ha constituido una Comisión de Teletrabajo integrada por miembros del Comité de Empresa y del área de Recursos Humanos.

### Desconexión digital

Por último, la Compañía dispone de un Acuerdo de Desconexión Digital, suscrito entre la Dirección y la representación social, que establece el respeto a los tiempos de descanso de la plantilla y garantiza el derecho a no estar disponible ni responder comunicaciones fuera de la jornada laboral, contribuyendo así a un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.

**Volkswagen Group España Distribución ofrece a su plantilla medidas clave de conciliación como la flexibilidad horaria, hasta tres días de teletrabajo semanal, servicio de comedor subvencionado y un subsidio anual por hijo o hija en edad escolar.**



## 4.5 Formación y desarrollo de capacidades

Volkswagen Group España Distribución considera la formación continua de su plantilla un elemento clave tanto para el desarrollo profesional y personal de las personas empleadas como para el crecimiento sostenible de la Compañía. En este sentido, dispone de un Ecosistema de Formación y Desarrollo alineado con los pilares estratégicos del Grupo, orientado a anticipar las necesidades del negocio y a dotar de *skills* a las personas trabajadoras para acompañar los procesos de transformación de la compañía.

En este sentido y en línea con lo establecido en ejercicios anteriores, durante 2025 el ecosistema de formación y desarrollo siguió estructurándose en torno a los mismos tres ejes estratégicos."

Durante el año 2025, este ecosistema de formación se desarrolló en torno a tres ejes:

- ▶ **La digitalización.** Desarrollo de la Innovación y competencias digitales, promoviendo el uso inteligente del dato y dotando de herramientas que acerquen al empleado a ganar eficiencias en su día a día a través de la digitalización.
- ▶ **La sostenibilidad.** Ser más *Customer Experience*, acercar a los empleados a la experiencia de cliente interno y/o externo de la organización.
- ▶ **El liderazgo.** Desarrollo del liderazgo a través del *coaching*, dotando a *managers* y empleados de herramientas de acompañamiento para el desarrollo de las personas a través del *coaching*.

### Plataforma de formación on-line Corporate Academy

Una de las herramientas centrales de este modelo es la plataforma de formación online Corporate Academy, diseñada para impulsar el desarrollo de capacidades transversales y específicas, habilidades digitales y competencias relacionadas con las *soft skills*. A través de esta plataforma, la plantilla puede acceder a itinerarios formativos personalizados que combinan distintas sesiones sobre ámbitos como la estrategia y el ecosistema digital, la diversidad y la inclusión, el trabajo en equipo, la gestión del talento o la realización de reuniones eficaces en entornos remotos.

Asimismo, Corporate Academy ofrece programas completos de especialización centrados en metodologías ágiles, innovación y liderazgo transformacional, así como la posibilidad de seleccionar contenidos vinculados a las competencias cor-

porativas del Grupo Volkswagen, entre ellas la integridad, la resiliencia, el liderazgo o el desarrollo e implementación de nuevas ideas.

La planificación formativa de Volkswagen Group España Distribución en 2025 se ha estructurado en tres ámbitos principales: el desarrollo de competencias transversales, mediante sesiones online síncronas de dos horas de duración; programas específicos, con formatos mixtos y una duración adaptada a cada acción formativa; y formaciones de grupo, a través de sesiones online asíncronas de aproximadamente 30 minutos. Este plan se ha completado con programas de idiomas (inglés, alemán e italiano), formación superior profesional, procesos de *coaching* y un programa de *mentoring*.

**En 2025, la propuesta de la formación Corporate Academy han logrado los siguientes objetivos:**

- **Digitalización: Vincular su usabilidad en el negocio.**
- **Liderazgo: Desarrollo formativo a gran escala para managers y empleados, cada uno desde su ámbito de influencia.**

**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.**

**Durante 2025 se gestionaron un total de 9.630,3 horas de formación, alcanzando una tasa de asistencia del 90,9% y una valoración media de satisfacción de 4,6 sobre 5.**

**DATOS GENERALES FORMACIÓN 2025:**

- **-9.630,3 horas de formación**
- **-90,9% de asistencia**
- **-Satisfacción media de 4,6 sobre 5**

HORAS DE FORMACIÓN		
Categoría profesional	Total de horas 2024	Total de horas 2025
Director	522	911
Especialista	3.548	2.420
Gerente	5.589	4.778,3
Gerente Senior	1.722	1.521

Esta estratificación de horas, hace referencia solo a los programas formativos gestionados a través de la CA, no contempla formación superior, Edx, coaching e idiomas.

La reducción de horas totales de formación en 2025 responde a una mejora en la eficiencia de la oferta formativa, con contenidos más focalizados y orientados al desarrollo de competencias específicas. Este enfoque ha permitido mantener el nivel de capacitación requerido con un número menor de horas.

#### PROGRAMAS DE LA CORPORATE ACADEMY EN 2025

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

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

- ▶ 25 alumnos
- ▶ 1.556 horas impartidas

#### Uso de la plataforma EDX

Contenido: Cursos online de nivel universitario

- ▶ 55 alumnos
- ▶ 655 horas impartidas



#### Formación en idiomas

- 134 alumnos > Inglés (103 alumnos) Alemán (27) e Italiano (4)
- 1.828,53 horas impartidas

La formación superior subvencionada en 2025 ha sido la siguiente:



25 personas empleadas recibieron apoyo económico para cursar programas avanzados en reconocidas escuelas de negocio, como IESE, ESADE o IE, reforzando así el desarrollo del talento interno y la capacitación directiva.

### Procesos 360 + coaching

- ▶ 27 empleados participaron en procesos de evaluación 360º, acompañados de itinerarios personalizados de coaching, orientados a potenciar el autoconocimiento, el liderazgo y la mejora continua.

### Programa Crossmentoring

- ▶ Una iniciativa interempresarial y multisectorial que fomenta el desarrollo profesional, la cultura del feedback, la cooperación y la inclusión.
- ▶ En esta edición, la Compañía contó con la participación de 8 empleados (4 mentores/as y 4 mentee), reforzando el aprendizaje compartido y el intercambio de experiencias entre organizaciones.

## 4.6 Un entorno igualitario, diverso e inclusivo

En Volkswagen Group España Distribución, las personas están en el centro de la organización. La Compañía entiende que el desarrollo profesional sólo es posible en un entorno que promueva la igualdad de oportunidades, valore la diversidad y garantice la inclusión. Por ello, impulsa una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y el talento, independientemente del género u otras condiciones personales.

### Igualdad de género

Durante 2025, Volkswagen Group España Distribución ha continuado avanzando en la implantación de su IV Plan de Igualdad 2024-2028, elaborado y supervisado por la Comisión Negociadora de Igualdad. Este Plan constituye una hoja de ruta estratégica que integra la perspectiva de género en todos los ámbitos clave de la gestión de personas, desde la cultura corporativa hasta las condiciones laborales.

El Plan contempla medidas específicas en materias como el acceso a la organización, la formación, la promoción y el desarrollo profesional, la política retributiva actualizada en 2025, la ordenación del tiempo de trabajo y la corresponsabilidad, así como la comunicación inclusiva, la salud laboral y la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los principales ejes de actuación del IV Plan de Igualdad se centran en:

- ▶ Eliminar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres.
- ▶ Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas, garantizando decisiones objetivas, transparentes y libres de sesgos.
- ▶ Entre sus objetivos estratégicos destacan:
  - ▶ La consolidación del valor de la igualdad en la cultura corporativa.
  - ▶ La garantía de procesos de selección, formación y desarrollo profesional equitativos.
  - ▶ La promoción de la igualdad salarial.
  - ▶ El fomento del equilibrio entre la vida personal y profesional.
  - ▶ La utilización de una comunicación inclusiva y no sexista.
  - ▶ La creación de entornos de trabajo seguros, saludables y respetuosos.

En el marco de este Plan, la Compañía ha puesto en marcha diversas acciones concretas, como la priorización de la incorporación del sexo subrepresentado en igualdad de competencia profesional, la identificación anticipada del talento femenino para los planes de sucesión con un horizonte de cinco años, la formación en comunicación inclusiva y no sexista del personal implicado en la comunicación interna y externa, así como la actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

El Grupo Volkswagen rechaza cualquier forma de discriminación, acoso o perjuicio injustificado. Esto es especialmente aplicable en caso de discriminación por origen étnico o social, color de piel, sexo, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad física o intelectual, identidad de género, orientación sexual, estado de salud, edad, estado civil, embarazo, paternidad o maternidad, afiliación sindical o convicciones políticas, siempre que se base en principios democráticos y en la tolerancia frente a quienes piensan diferente.

Además, se compromete a apostar por la igualdad de oportunidades, así como por el trato igualitario, y fomenta un entorno de respeto mutuo y de diversidad en el que los empleados sean seleccionados, contratados y promocionados por sus aptitudes, su cualificación y su capacidad. Aboga además por la conciliación de la vida laboral y la vida privada y trabaja para crear las condiciones adecuadas para ello.

De este modo, Volkswagen Group España Distribución reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral más justo, diverso e inclusivo, en el que todas las personas puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones.

PLANTILLA POR GÉNERO <sup>1</sup>					
Mujeres		Hombres		Total	
2024	2025	2024	2025	2024	2025
216	205	275	268	491	473

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

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN PUESTOS DE MANAGEMENT <sup>1</sup>			
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%
2025	33	87	37,93%

1. Las cifras presentadas integran el total de mujeres en posiciones de Gerencia Senior y Dirección, permitiendo analizar la evolución de su presencia en el colectivo de management.

### Diversidad e inclusión: valor y talento en acción

Volkswagen Group España Distribución cuenta con un equipo de 473 profesionales y considera que su principal activo es, sin duda, el talento de las personas. La Compañía fomenta un entorno de trabajo inclusivo y diverso, donde conviven diferentes generaciones, culturas y capacidades, y donde se promueve el desarrollo profesional y humano de todos.

La diversidad de género se refleja en que en 2024 las mujeres representaron el 44 % de la plantilla, manteniéndose en niveles similares en 2025, año en el que las mujeres suponen el 43 % del total de la mientras que las nuevas generaciones están representadas por 85 empleados hasta 30 años. Además, la Compañía acoge 12 nacionalidades.

En materia de inclusión, en 2025 las personas con discapacidad representaron el 1,3 % de la plantilla, frente al 0,9 % registrado en 2024, reflejando un avance en la integración de este colectivo en distintas categorías profesionales.

Volkswagen Group España Distribución refuerza su compromiso con la estabilidad y la excelencia profesional, ofreciendo contratos indefinidos al 99 % del personal y promoviendo la rotación de puestos, la formación continua y los programas de desarrollo del talento. De este modo, se garantiza que cada persona pueda crecer, ampliar sus capacidades y desarrollar su carrera en un entorno inclusivo.

En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, en 2025 la Compañía solicitó la declaración de excepcionalidad respecto a la cuota de reserva del 2 % y, como medida alternativa, colaboró con Centros Especiales de Empleo y organizaciones como Fundación Vivofácil, Fundació Joia y Fundació Privada Prevent, fomentando la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En Volkswagen Group España Distribución, la diversidad no es solo un principio: es un motor de innovación, flexibilidad, emprendimiento, responsabilidad y excelencia, que impulsa el crecimiento de las personas y de la propia Compañía.



**Volkswagen Group España Distribución cuenta con una plantilla diversa en cuanto a edad, procedencia (12 nacionalidades) y presencia de 6 personas con discapacidad (1,3% de la plantilla)**

NACIONALIDAD	Nº DE EMPLEADOS	
	2024	2025
Alemania	7	6
Argentina	3	3
Colombia	2	1
España	461	448
Francia	2	2
Italia	6	4
Perú	1	1
Polonia	1	1
Portugal	1	1
Rusia	1	1
República Checa	2	1
Venezolana	4	4
<b>Total</b>	<b>491</b>	<b>473</b>

A 31 de diciembre de 2025

En 2025, la Compañía declara su firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre todas las personas aplicando criterios de equidad y respeto, eliminando las barreras que promuevan cualquier forma de discriminación y violencia.

Este compromiso se materializa mediante la implementación de un conjunto de medidas específicas orientadas a la inclusión y protección de las personas LGTBI en el entorno laboral.

En este marco, Volkswagen Group España Distribución ha formalizado en 2025 su Plan LGTBI, a través del cual se articulan diversas actuaciones destinadas a:

- ▶ Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral.
- ▶ Fomentar un clima laboral seguro e inclusivo en el que todas las personas puedan desarrollar su carrera profesional con libertad y sin temor a represalias.
- ▶ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el desarrollo profesional de las personas LGTBI.

- ▶ Establecer mecanismos eficaces de prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso o discriminación por motivos relacionados con la diversidad sexual y de género.
- ▶ Impulsar medidas de formación, sensibilización y comunicación que favorezcan una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y el compromiso con los derechos LGTBI.



# 5. Comprometidos con el medio ambiente

## 5.1 Gestión ambiental y certificaciones

Volkswagen Group España Distribución orienta su compromiso medioambiental a reducir de forma progresiva el impacto ambiental derivado de sus productos y soluciones de movilidad a lo largo de todo su ciclo de vida. Esta visión forma parte de su enfoque estratégico hacia un modelo de negocio más sostenible y responsable con el entorno.

Para avanzar en este objetivo, la compañía articula su gestión ambiental en torno a cuatro áreas prioritarias:

1. El clima, con un firme compromiso con la descarbonización mediante la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> y la mejora continua de la eficiencia energética.
2. Los recursos, impulsando un modelo de economía circular que promueve la reutilización, el reciclaje y la reducción de materiales a lo largo de la cadena de suministro.
3. Los ecosistemas, con actuaciones orientadas a la protección de la biodiversidad y al respeto de los entornos naturales en los que desarrolla su actividad.
4. El cumplimiento medioambiental, garantizando que todas las operaciones se ajusten a las normativas ambientales más exigentes e incorporando políticas internas que, en muchos casos, superan los requisitos legales.

En este contexto, Volkswagen Group España Distribución y la Fundación Empresa & Clima comparten un interés común en la protección del medio ambiente y en la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> en todas sus dimensiones, ya sean industriales, financieras, jurídicas o vinculadas a la concienciación ciudadana. Esta colaboración sitúa a la Compañía entre más de 65 organizaciones comprometidas con la promoción de una economía baja en carbono.

La Compañía refuerza así su sentido de responsabilidad y su compromiso con la sostenibilidad y la preservación del planeta. Conscientes del impacto que la actividad del sector de la automoción puede generar en el entorno, Volkswagen Group España Distribución impulsa e implementa de manera continuada buenas prácticas destinadas a minimizar su huella ambiental y a fomentar un desarrollo más equilibrado y respetuoso.

### Certificaciones WELL y LEED GOLD

El bienestar de las personas es un pilar esencial de la cultura corporativa del Grupo Volkswagen. En este marco, Volkswagen Group España Distribución ha obtenido las certificaciones WELL y LEED en categoría GOLD, que avalan que sus oficinas han sido diseñadas y gestionadas bajo criterios que priorizan la salud, el confort y el bienestar de su plantilla.

Ambas certificaciones reconocen no solo los aspectos constructivos de los espacios, sino también la forma en que estos son utilizados. Se valoran elementos como la calidad de la luz, del aire y del agua, así como la configuración de los espacios destinados a la restauración, la promoción de hábitos saludables mediante menús equilibrados y la disponibilidad de áreas y servicios orientados a la actividad física y al cuidado de la salud, como clases de yoga, servicio médico y fisioterapia.

La certificación WELL, basada en un sistema de evaluación dinámico, permite identificar, medir y monitorizar las características de los espacios construidos que influyen directamente en la salud y el bienestar de las personas. En este marco, Volkswagen Group España Distribución ha alcanzado una puntuación de 61 sobre 110. Por su parte, la certificación LEED, obtenida para las zonas privativas de las oficinas de Barcelona, evalúa el rendimiento ambiental y la sostenibilidad del edificio, con una puntuación de 70 sobre 110.

## Política y misión medioambiental

La Declaración de la Política Medioambiental de Volkswagen Group España Distribución, actualizada en diciembre de 2024, refleja el compromiso firme de la compañía con la sostenibilidad y la protección del medioambiente.

La misión medioambiental de Volkswagen Group España Distribución tiene como objetivo minimizar el impacto medioambiental de sus productos y soluciones de movilidad a lo largo de todo el ciclo de vida y, para ello, se basa en cuatro áreas de actuación prioritarias: clima, recursos, ecosistemas y cumplimiento medioambiental.

## Declaración de la Política Medioambiental

Como compañía líder nacional en la distribución de vehículos y servicios de movilidad, Volkswagen Group España Distribución quiere ser un proveedor líder de movilidad sostenible y un modelo a seguir para la protección del medioambiente.

La Compañía asume los retos del cambio climático y los hace suyos. Están comprometidos con el Acuerdo de París sobre el Clima y alinean las actividades con el objetivo de 1,5 grados.

Para reducir la huella ecológica se emplea la capacidad de innovación. Abordar, dentro del ámbito de la responsabilidad, los retos medioambientales a lo largo de todas las etapas del ciclo de vida de las soluciones de movilidad. Las innovaciones ayudan a los clientes a reducir su huella medioambiental en términos de movilidad y, al mismo tiempo, a garantizar el empleo.

Guiados por la Declaración de la Misión Medioambiental, Volkswagen Group España Distribución se compromete a cumplir los siguientes principios:

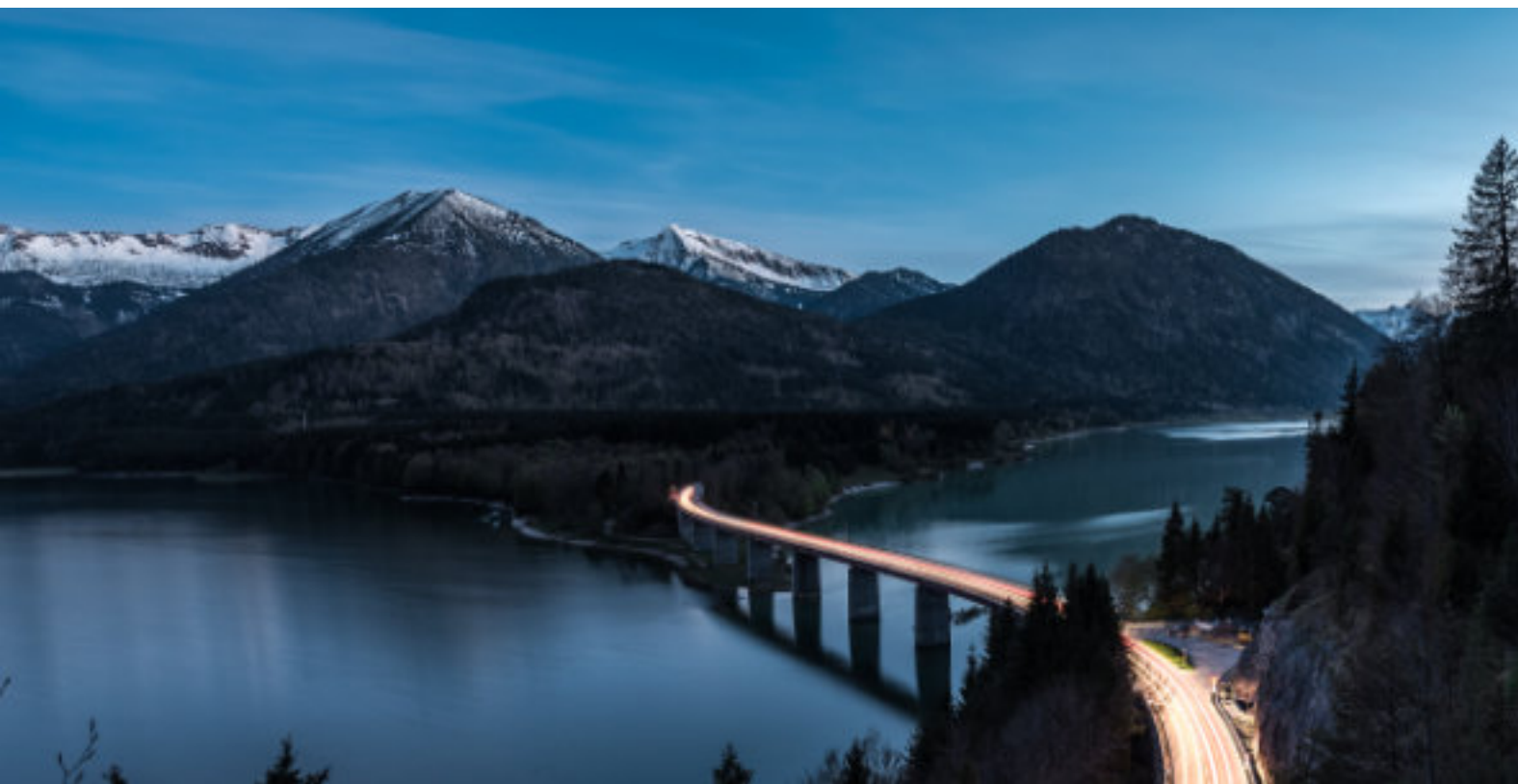
### 1. Liderazgo

Los líderes del Grupo actúan como un modelo a seguir para la protección del medioambiente y tienen en cuenta este enfoque en sus decisiones comerciales. Además, en todos los niveles de la organización, son conscientes de los riesgos medioambientales de sus actividades de negocio. Tanto en sus acciones como en sus palabras, refuerzan su compromiso con una conducta que cumpla tanto con la ley como con los intereses de la empresa, y con ser un modelo a seguir en materia de protección del medioambiente y en gestión eficiente de la energía. Son responsables de que los requisitos descritos en la Declaración de Política se implementen en sus áreas de negocio y de asegurar que todos los empleados estén informados, cualificados y sean responsables de las tareas que se les asignan. Los líderes, en sus áreas de responsabilidad, crean una cultura de 'Speak-up' y un marco apropiado en el que los empleados y socios comerciales pueden comunicar temas medioambientales especialmente sensibles de manera abierta y sin temor a consecuencias negativas.

### 2. Cumplimiento Normativo

Conocimiento y cumplimiento de los compromisos medioambientales.

- ▶ Cumplimiento de los requisitos legales medioambientales y energéticos y los compromisos voluntarios y se guían por los estándares y objetivos de la empresa.
- ▶ Proporcionan los recursos necesarios para cumplir con los objetivos. El Sistema de Gestión del Cumplimiento Medioambiental garantiza que los aspectos y obligaciones medioambientales en las operaciones de negocio son identificadas y consideradas de forma apropiada. La mala conducta medioambiental y el incumplimiento intencionado o fraude serán tratados como una violación de las reglas, de acuerdo con las directrices de la compañía. El cumplimiento de esta Declaración de Política y de los principios medioambientales de Volkswagen Group España Distribución se evaluará anualmente y se informará al Comité Ejecutivo de la compañía.



### 3. Protección medioambiental

Reducir el impacto ambiental negativo en las actividades y servicios.

- ▶ Se sigue un enfoque basado en el ciclo de vida para mitigar los riesgos medioambientales y aprovechar las oportunidades para proteger el medioambiente. Estas incluyen, por ejemplo, la integración de energías renovables, la descarbonización, las cadenas de suministro sostenibles y la eficiencia de los recursos.
- ▶ Reducir el impacto medioambiental a lo largo del ciclo de vida de las operaciones, productos y servicios para proteger el medioambiente y las personas.

Como evidencia del cumplimiento de los objetivos, se divulga anualmente cifras ambientales clave y se informa de manera transparente sobre el progreso de los esfuerzos.

### 4. Colaboración con los grupos de interés

Entablar diálogos con diversos grupos de interés y trabajar juntos de manera constructiva a todos los niveles.

- ▶ La participación de los empleados, legisladores, clientes, proveedores y otros grupos de interés es fundamental para la Compañía. El objetivo es la mejora en la comprensión de expectativas y requisitos medioambientales y de gestión energética.
- ▶ Se proporciona información transparente y fiable en informes y en la comunicación con los grupos de interés.

### 5. Proceso de mejora continua

Identificar los potenciales de mejora ambiental para implementarlos de manera sostenible.

Como parte del esfuerzo por reducir continuamente el impacto medioambiental de los productos y servicios, se ha implementado un Sistema de Gestión del Cumplimiento Medioambiental reconocido a nivel internacional y verificado de forma independiente y que está sujeto a un proceso de mejora continua.

### 5.1. Principio de precaución ambiental

La Compañía aplica el principio de precaución ambiental, un concepto esencial de la legislación y la política medioambiental que establece que, ante la incertidumbre sobre el impacto potencial de una actividad, deben evitarse aquellas acciones que puedan suponer una amenaza grave o irreversible para el medio ambiente.

En este sentido, el sistema de gestión de riesgos medioambientales permite identificar, revisar y actualizar de forma periódica los riesgos y los controles necesarios para mitigarlos o eliminarlos.

### 5.2 Movilidad sostenible

En Europa, el Grupo continúa liderando con firmeza la transición hacia la movilidad eléctrica, consolidando su posición como referente en el sector. En el mercado, al cierre del ejercicio 2025, las marcas del Grupo disponían de una oferta de 19 modelos de vehículos 100% eléctricos. De cara a 2026, se prevé la ampliación de la gama hasta alcanzar 24 modelos BEV, de los cuales se destacan los Volkswagen ID. Polo, ID. Cross y los Skoda Epic y Space.

<b>VW</b>	ID.3	ID.4	ID.5	ID.7	ID.7 Tourer
<b>Audi</b>	e-tron GT A6 e-tron	Q4 e-tron A6 Avant e-tron	Q4 SB e-tron	Q6 e-tron	Q6 SB e-tron
<b>Skoda</b>	Enyaq	Enyaq Coupé	Elroq		
<b>LCV</b>	ID. Buzz Cargo	ID. Buzz	New Transporter	New Caravelle	

Por otra parte, la construcción de la gigafactoría de Sagunto (Valencia) avanza de forma significativa, con más de la mitad del proyecto ya completado y la finalización del primer edificio de producción. La compañía continúa reforzando su inversión y ampliando recursos para cumplir con los plazos previstos, con el objetivo de iniciar la fabricación de celdas de batería en 2026. El proyecto incorpora medidas de sostenibilidad, como el uso de materiales locales y una futura planta fotovoltaica.

Además, el Grupo contribuye a minimizar el impacto medioambiental gracias a la producción local de nuevos modelos 100% eléctricos, de los que se esperan altos volúmenes de ventas. Concretamente el Volkswagen ID. Cross y el Skoda Epiq se

fabricarán en la fábrica de Navarra y el ID. Polo en Martorell (junto con el Cupra Raval), lo que permite una fabricación más sostenible y cercana, reduciendo el impacto ambiental asociado al transporte y la logística.

En 2025, el Grupo Volkswagen ha acelerado su transición hacia la movilidad eléctrica, con la entrega de 983.100 vehículos eléctricos de batería (BEV) a nivel global. Este volumen supone un incremento del 32% respecto a 2024, ejercicio en el que se alcanzaron 744.800 entregas de BEV. La cuota de vehículos eléctricos dentro del total de entregas alcanzó el 10,9% (8,2% en 2024).

En el mercado europeo, las entregas totales de vehículos del Grupo, considerando todas las tecnologías, ascendieron a 3.381.000 unidades, cifra que supone un incremento del 3,8% respecto a 2024. De este total, 744.000 unidades correspondieron a vehículos 100 % eléctricos, lo que situó la cuota de BEVs del Grupo en Europa en el 22%, frente al 14% alcanzado el ejercicio precedente.

Si hacemos referencia al mercado español, las entregas de vehículos eléctricos (BEV) del Grupo superaron las 11.000 unidades (5.700 en 2024), mientras que las de híbridos enchufables (PHEV) ascendieron a prácticamente 29.000 unidades (12.200 en 2024).

**Volkswagen Group España Distribución consolida su compromiso con la descarbonización logística y recibe la primera estrella Lean & Green**

La compañía mantiene en 2025 la significativa reducción de emisiones lograda en años anteriores y se prepara para obtener la segunda estrella Lean & Green, que supone una reducción adicional del 10% y nuevos proyectos de cooperación e innovación.

Un año después de alcanzar una reducción de 22,28% en las emisiones de CO<sub>2</sub>e asociadas a sus operaciones logísticas, Volkswagen Group España Distribución ha conseguido mantener en 2025 estos avances, consolidando uno de los descensos más relevantes del sector en España. Este desempeño sostenido ha sido reconocido por AECOC con la primera estrella Lean & Green, que certifica el cumplimiento del objetivo de reducción del 20% fijado en el programa europeo.

La empresa ha mantenido operativas todas las iniciativas implementadas en los últimos años y que han permitido consolidar estos resultados, entre ellas:

- ▶ Priorización del ferrocarril y otros modos de transporte de menor impacto, reduciendo significativamente las emisiones frente al transporte por carretera y optimizando las rutas gracias a puntos de llegada más cercanos a las zonas de distribución.
- ▶ Modernización continua de las flotas de los operadores logísticos, con una presencia mayoritaria de camiones Euro VI, de menor consumo y menores emisiones.
- ▶ Formación continua en conducción eficiente, una palanca clave para reducir el consumo de los vehículos industriales.
- ▶ Optimización de rutas y cargas, apoyada en herramientas digitales avanzadas que permiten transportar más vehículos por trayecto y disminuir el kilometraje recorrido.

Tras la obtención de la primera estrella, VGED trabaja ya en el plan de acción para alcanzar la segunda estrella Lean & Green, que supondrá la reducción adicional del 10% durante los próximos tres años, así como la implementación de proyectos de cooperación e innovación con impacto directo en la disminución de gases de efecto invernadero.


Con esta hoja de ruta, Volkswagen Group España Distribución reafirma su posición como empresa pionera en la descarbonización logística dentro del sector automovilístico español y continúa avanzando de forma decidida hacia la neutralidad climática.

Resumen de las emisiones logísticas	2024	2025
<b>Emisiones totales anuales (kg CO<sub>2</sub>e)</b>	7.187.803 kg CO <sub>2</sub>	8.954,29kg CO <sub>2</sub>
<b>Unidades reales</b>	175.158	206.332
<b>Emisiones relativas</b>	41,04 kg CO <sub>2</sub> /udt	43,4 kg CO <sub>2</sub> /udt
<b>Reducción relativa</b>	-22,60%	-20,46%

**Nota: Se utiliza la cifra de unidades reales desplazadas según los datos facilitados.**

La compañía emitió 8.954,29 kg de CO<sub>2</sub> durante el año 2025. Teniendo en cuenta que se desplazaron 206.332 vehículos durante dicho periodo, la cifra se traduce en una emisión relativa de 43,4 kg CO<sub>2</sub>/ud.

El incremento de las emisiones logísticas en 2025 se explica principalmente por el aumento del volumen de vehículos transportados respecto a 2024 (206.332 unidades frente a 175.158). Pese a este mayor nivel de actividad, la eficiencia ambiental mejora, como refleja la reducción de las emisiones relativas (kg CO<sub>2</sub> por unidad transportada).



**“Conseguir y mantener estos niveles de reducción demuestra que nuestro compromiso es estructural y sostenido en el tiempo. Este reconocimiento nos impulsa a seguir avanzando hacia nuestra meta de ser una compañía neutra en carbono en 2050”.**

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

### 5.3 Cuidado de los recursos naturales

Volkswagen Group España Distribución reafirma su compromiso con la sostenibilidad, en línea con lo establecido en la Ley 11/2018 y alineando sus prácticas con los estándares GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 7, 12 y 13).

El Grupo desarrolla su actividad principal como distribuidor desde su sede corporativa en Barcelona, y cuenta con una oficina de representación en Madrid. Desde estas ubicaciones, coordina la relación con su red de concesionarios y servicios oficiales, asegurando la distribución eficiente y sostenible de productos y soluciones de movilidad en todo el territorio nacional.

Ninguno de estos inmuebles es de propiedad ni está alquilado en su totalidad, por lo que las decisiones sobre inversiones, mejoras en eficiencia energética, gestión de consumos y sistemas de segregación de residuos dependen en parte del propietario o arrendador.

Aun así, Volkswagen Group España Distribución implementa todas las medidas posibles para optimizar la sostenibilidad y la eficiencia en sus operaciones, como la digitalización de procesos, la reducción del consumo de materiales, la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos y la mejora en la gestión de residuos, contribuyendo así a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### Acciones de sostenibilidad y eficiencia

En Volkswagen Group España Distribución, la eficiencia energética es un eje estratégico para avanzar hacia la neutralidad climática en 2050. Su enfoque se basa en la optimización del consumo energético, la integración de energías renovables y la reducción del impacto ambiental en todas las fases de la cadena de valor.

- Durante 2025, se sigue reforzando la digitalización para reducir el uso de papel y el consumo de sobres.
- Se sustituyen botellas de plástico por botellas de vidrio reutilizables que se distribuyen entre la plantilla, y se reemplazan vasos de plástico por opciones sostenibles.
- Se recicla y gestiona los residuos a través de proveedores homologados.
- Instalación de 43 puntos de recarga eléctrica en el edificio de Barcelona y 16 en el de Madrid, de libre acceso para los empleados.
- Certificaciones y estándares
  - ✓ WELL | ✓ LEED GOLD | ✓ LEED Platino | ✓ ISO 14001 | ✓ ISO 50001

En las oficinas representativas ubicadas en Madrid cuenta con certificaciones internacionales WELL y LEED GOLD, que acreditan el cumplimiento de los más altos estándares en eficiencia energética, calidad del aire, conservación del agua y uso responsable de materiales. Certificado Gestión energética AENOR ISO 500001 y Certificado de Gestión Ambiental ISO 14001. Todas ellas obtenidas en el 2024 y en vigor

#### Certificación LEED O&M (Operations & Maintenance) en nivel Platino

El edificio de las oficinas de Madrid cuenta con la certificación LEED O&M (Operations & Maintenance) en nivel Platino, uno de los más altos estándares internacionales en sostenibilidad para edificios existentes. La certificación LEED Platino posiciona a Torre Picasso, donde se ubica la oficina de Madrid, como uno de los edificios más sostenibles en España dentro del segmento de oficinas.

También dispone del Certificado ISO 14001 en Gestión Ambiental.

## Sistema de Gestión de Cumplimiento Medioambiental

Volkswagen Group España Distribución aplica el Sistema de Gestión de Cumplimiento Medioambiental (ECMS) conforme a la normativa interna DG 17, que establece los requisitos mínimos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones medioambientales y energéticas, la identificación de riesgos y oportunidades, y la mejora continua del desempeño ambiental. Este sistema, basado en estándares internacionales como ISO 14001 e ISO 50001, asegura la integración de objetivos ambientales en los procesos de negocio, la monitorización de consumos y la transparencia en la comunicación de resultados. Además, se fomenta la cultura de 'Speak-up' para la gestión de desviaciones y se realizan auditorías periódicas para verificar la eficacia del sistema.

## Consumos Energéticos y Agua en el 2025

En 2025, Volkswagen Group España Distribución ha consolidado sus esfuerzos en eficiencia energética y gestión del agua. Se ha mantenido un control estricto sobre el consumo de agua, garantizando la calidad y disponibilidad en todas las instalaciones.

En gestión de residuos se trabaja con proveedores oficiales para su correcto registro y gestión.

Estas acciones contribuyen directamente a los ODS: ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 12 (Producción y consumo responsables) y ODS 13 (Acción por el clima).

La compañía mantiene su compromiso con la mejora continua, reforzando los sistemas de segregación en origen, prevención de generación de residuos y fomento de prácticas más circulares dentro de su actividad.

Este informe consolida la estrategia ESG de la compañía, integrando acciones concretas para reducir el impacto ambiental y promover la eficiencia en todos los procesos como la reducción del consumo energético en un 8% y el control del consumo de agua en todas las instalaciones.

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 CO<sub>2</sub>. 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 cadena de valor

La eficiencia energética es un pilar fundamental de la estrategia medioambiental de Volkswagen Group España Distribución. Con el objetivo de reducir la huella de carbono asociada a la actividad del Grupo, la compañía analiza de forma continua el suministro energético de sus instalaciones y promueve el uso de fuentes renovables en los procesos de producción. Actualmente, más de 30 plantas del Grupo en todo el mundo operan con energía 100 % verde, con el compromiso de seguir ampliando este modelo siempre que sea posible.

De forma complementaria, la Compañía impulsa iniciativas orientadas al uso responsable de los recursos, como la reducción de plásticos de un solo uso y la implantación de alternativas reutilizables en los espacios de trabajo. Asimismo, la digitalización de procesos ha permitido disminuir de manera significativa el consumo de papel, reduciendo el número de comunicaciones en formato físico y el uso de material de oficina. Durante 2025, el consumo de sobres ha sido de 12.400 unidades, y en 2024, de 18.000 unidades. Esta diferencia de 5.600 unidades ha sido propiciada por el descenso del número de comunicaciones en formato papel a la plantilla.

En el ámbito de los eventos y acciones promocionales, se prioriza el uso de merchandising sostenible y de origen reciclado, fomentando un menor consumo de materiales. En paralelo, el reciclaje de módulos y baterías ha experimentado un notable crecimiento, alcanzando en 2025 un total de 32 toneladas, impulsado por el aumento de las ventas de vehículos electrificados y el compromiso de las marcas del Grupo con la movilidad eléctrica.





**Las certificaciones WELL y LEED, en categoría GOLD y Platino, refuerzan la apuesta de Volkswagen Group España Distribución por la eficiencia energética y la sostenibilidad en el diseño de sus oficinas, garantizando espacios que promueven el bienestar de la plantilla y un elevado rendimiento medioambiental.**

*\*Nota:*

*Huella de carbono: En el marco de su compromiso con la transparencia y la gestión responsable del impacto ambiental, Volkswagen tiene previsto publicar en su página web la huella de carbono correspondiente a las emisiones de los ejercicios 2024 y 2025. Esta información permitirá reforzar el seguimiento y la evaluación del desempeño ambiental de la Compañía, en línea con la normativa aplicable y las mejores prácticas en materia de sostenibilidad.*

## 5.4 Acciones contra el cambio climático

La lucha contra el cambio climático es una prioridad para Volkswagen Group España Distribución, que mantiene un firme compromiso con la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de sus operaciones, especialmente en el ámbito logístico. Desde el año 2018, la compañía ha logrado reducir casi un 23 % las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas a estas actividades, gracias a la implantación progresiva de diversas medidas orientadas a una movilidad más eficiente y sostenible.

Entre las principales iniciativas destaca:

- ▶ La renovación de las flotas de transporte de sus proveedores logísticos, que han avanzado en la sustitución de vehículos antiguos por camiones con motorizaciones Euro VI, caracterizados por sus bajas emisiones. En la actualidad, más del 90% de los camiones que prestan servicio a la compañía están equipados con motores de última generación y de bajas emisiones.
- ▶ La formación en conducción eficiente dirigida a los conductores de transporte pesado. Estos programas promueven prácticas que permiten reducir el consumo de combustible y, según datos del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), pueden suponer un ahorro de hasta el 10 % en vehículos industriales, la reordenación de rutas para reducir distancias o la optimización de la carga por trayecto.
- ▶ La optimización de sus procesos logísticos mediante una planificación más eficiente de las rutas y el impulso del transporte ferroviario para el traslado de vehículos, reduciendo así el impacto ambiental asociado al transporte por carretera.

Asimismo, el 89% de los vehículos que llegan al Puerto de Santander para continuar viaje hacia la campa de Madrid se transportan en ferrocarril. Se estima que las emisiones de CO<sub>2</sub> del transporte ferroviario son inferiores en 3,5 veces a las del transporte por carretera.

En el ámbito de la logística de recambios, la compañía continúa avanzando en la electrificación de la distribución de última milla, incorporando motocicletas eléctricas para los repartos urbanos, especialmente en el canal ProService. De forma complementaria, la optimización de las rutas de transporte de palets vacíos desde Alemania hacia la red de concesionarios y servicios oficiales ha contribuido a una reducción adicional de las emisiones de CO<sub>2</sub>.



**Como resultado de estas iniciativas, durante 2025 las medidas aplicadas por los proveedores logísticos de Volkswagen Group España Distribución han permitido reducir la intensidad de carbono en un 11,17 %, reforzando el compromiso del Grupo con una logística más eficiente y respetuosa con el medio ambiente.**



## 5.5 Compras sostenibles

El Grupo integra criterios medioambientales, sociales, laborales, éticos y de respeto a los derechos humanos en la gestión de su cadena de suministro, en línea con sus políticas de sostenibilidad. Este enfoque permite garantizar que la actividad de la Compañía no solo cumple con la normativa vigente, sino que también contribuye activamente a reducir el impacto ambiental y a promover prácticas responsables entre sus proveedores.

A nivel local, Volkswagen Group España Distribución colabora con la plataforma EcoVadis como herramienta clave para reforzar la sostenibilidad en los procesos de licitación y adjudicación de contratos. Gracias a este sistema de evaluación, el Grupo puede analizar y seleccionar a sus proveedores de acuerdo con criterios objetivos y exigentes en materia de sostenibilidad, alineados con su objetivo estratégico de asegurar una actividad empresarial social y medioambientalmente responsable.



**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 16,60 puntos a la media de las empresas evaluadas con el sistema de Ecovadis.**



Las evaluaciones de sostenibilidad de los proveedores se actualizan de forma anual, lo que permite un seguimiento continuo y adaptado a la evolución de los estándares y buenas prácticas. Además, los proveedores tienen la posibilidad de actualizar su información y aportar nuevos datos, ya sea mediante la puesta en marcha de planes de acción propuestos por la compañía o por iniciativa propia.

Este modelo de gestión favorece un proceso de mejora continua a lo largo de toda la cadena de suministro, impulsando relaciones de colaboración orientadas a un progreso compartido en materia de sostenibilidad y al cumplimiento de los objetivos globales de Volkswagen Group España Distribución.

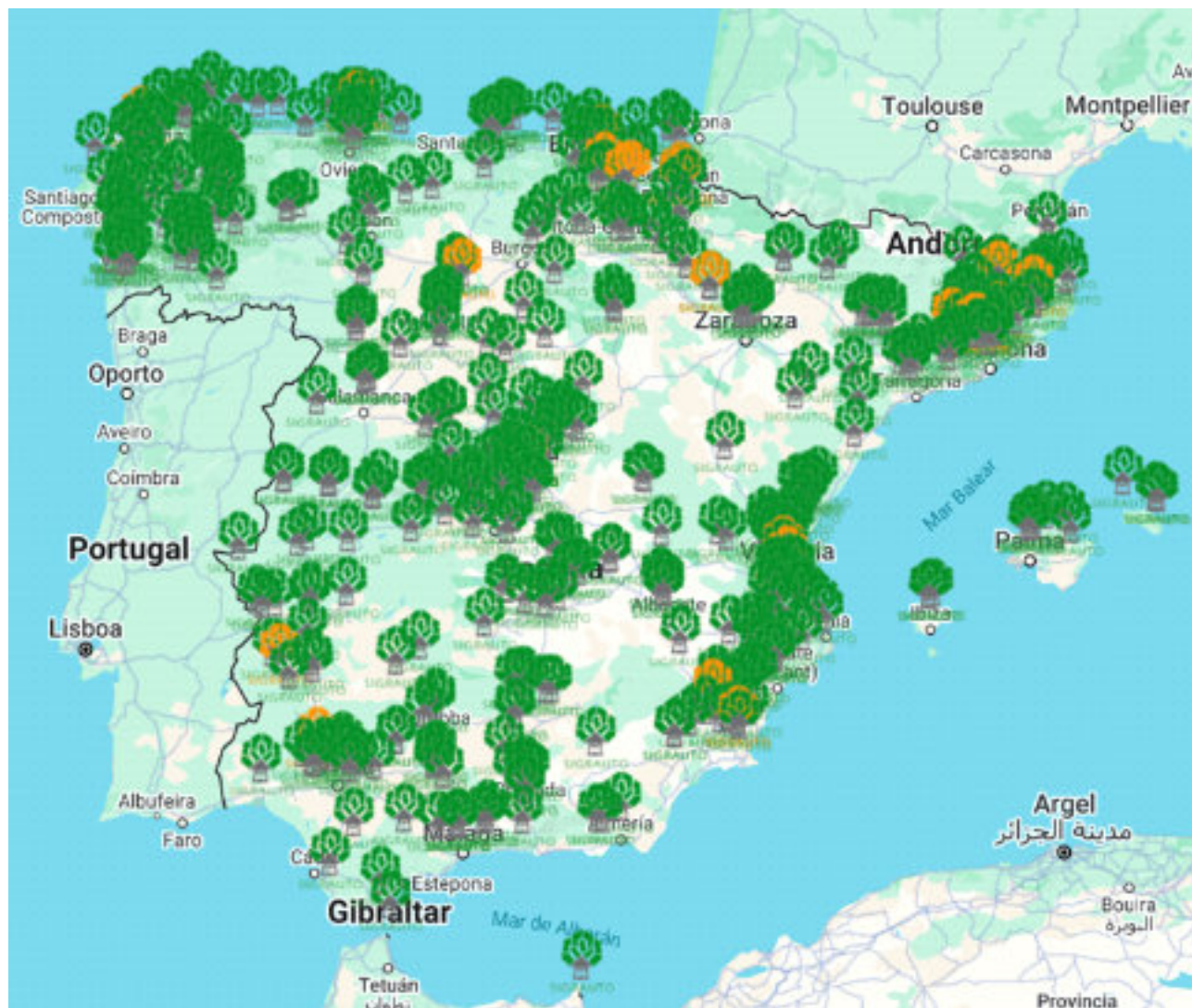


**67% de los proveedores evaluados han mejorado su puntuación en 4,2 puntos.**

## 5.6 Economía circular y gestión de residuos

Volkswagen Group España Distribución mantiene sus procesos de economía circular que aseguran la correcta reutilización y tratamiento de los residuos generados:

- ▶ Los Vehículos fuera de uso: A través de Sigrauto, la compañía pone a disposición de sus clientes una extensa red compuesta por 601 desguaces, Centros Autorizados de Tratamiento (CATs) y 25 fragmentadores distribuidos en todo el territorio nacional. Esta infraestructura permite gestionar de manera eficiente el tratamiento y la baja definitiva de los vehículos. Asimismo, junto con Sigrauto, se realiza un seguimiento periódico de la evolución de la red y del volumen de bajas registradas en cada provincia, con el fin de detectar posibles necesidades de ajuste en la capacidad regional de los CATs concertados.



- ▶ Reciclaje de baterías de alto voltaje: Este proceso constituye un pilar esencial para garantizar la sostenibilidad y el aprovechamiento responsable de los recursos. Las baterías de los vehículos están diseñadas para ofrecer un rendimiento óptimo y una vida útil prolongada. No obstante, en situaciones de accidente o fallo puede ser necesario sustituir la batería de alto voltaje o alguno de sus módulos. Las baterías retiradas de vehículos eléctricos de batería (BEV), híbridos enchufables (PHEV) e híbridos ligeros (MHEV) se consideran residuos y siguen un procedimiento específico. Los concesionarios deben solicitar su recogida mediante el formulario habilitado por el departamento de medioambiente. En colaboración con Ecopilas, se lleva a cabo la recolección bajo las medidas de seguridad y su posterior envío a una planta de reciclaje ubicada en España. Este proceso asegura un tratamiento adecuado de los residuos y fomenta la economía circular, al recuperar los materiales más valiosos de las baterías, contribuyendo de manera directa a la sostenibilidad ambiental.

- ▶ En 2025, el volumen de módulos y baterías de alto voltaje recicladas ascendió a unas 32 toneladas, lo que supone 3 toneladas más que el año 2024.



## 6. Compromiso social

En 2025, Volkswagen Group España Distribución reafirma que el compromiso social continúa siendo un pilar esencial de su modelo de gestión. La compañía integra la Responsabilidad Social Corporativa en sus decisiones estratégicas, analizando constantemente cómo sus productos, servicios y actuaciones pueden generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el entorno en el que opera. Este enfoque se refleja especialmente en las iniciativas dirigidas a fortalecer el tejido social y económico de las comunidades locales.

### 6.1 Apoyo a la comunidad local

Una de las líneas de actuación más destacadas es el apoyo a los jóvenes en su proceso de formación e incorporación al mercado laboral. Conscientes del papel transformador que tiene la educación en la sociedad, Volkswagen Group España Distribución continúa desarrollando programas y becas orientados a fomentar la empleabilidad juvenil.

Estas iniciativas ofrecen a los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia en entornos reales de trabajo, al tiempo que responden a las necesidades del sector de la automoción. Los concesionarios de la red oficial se benefician así de la llegada de talento joven altamente cualificado, formado bajo estándares técnicos y profesionales alineados con las demandas actuales del mercado. La Compañía considera que la colaboración entre el ámbito educativo y el empresarial es clave para generar empleo de calidad y contribuir al desarrollo económico sostenible. Por ello, mantiene una cooperación activa con centros de formación, instituciones académicas y entidades especializadas, reforzando un ecosistema que impulsa las oportunidades laborales de las nuevas generaciones.

Además, en 2025, Volkswagen Group España Distribución refuerza su compromiso con la protección de la infancia y el apoyo a colectivos vulnerables a través de su colaboración continuada con Aldeas Infantiles SOS, una de las organizaciones de referencia en España en el ámbito de la atención directa a niños, niñas y jóvenes en situación de riesgo. La compañía mantiene esta alianza estratégica con el objetivo

de contribuir de manera activa al bienestar, la educación y el desarrollo integral de menores que requieren un entorno seguro y estable para su crecimiento.

### 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 2025 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 superior al 25%. Para Aldeas Infantiles SOS es fundamental 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. Está presente en 134 países. En 2016 fue galardonada con el Premio Princesa de Asturias de la Concordia.

### Proyecto "Una ocasión para ayudar"

Las marcas Volkswagen, Volkswagen Vehículos Comerciales, Škoda y SEAT renovaron en 2025, por quinto 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 Infantiles SOS en la Comunidad de Madrid, y los otros cinco 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.



En 2025, la Compañía consolida una relación que se ha convertido en un pilar de su estrategia de sostenibilidad y en una muestra tangible de su compromiso con las personas y el futuro de las nuevas generaciones.

### Programa Talentia

En 2025, Volkswagen Group España Distribución sigue reforzando su compromiso con la formación y la empleabilidad juvenil a través del programa TALENTIA, una iniciativa que la compañía impulsa desde 2018 para facilitar la incorporación de jóvenes profesionales a la red oficial de concesionarios y servicios del Grupo. A lo largo de sus ocho promociones —seis ya completadas y dos en curso— Talentia se consolida como uno de los programas de capacitación más relevantes del sector, tanto por su alcance territorial como por su contribución a la creación de oportunidades laborales.

Durante este periodo, el programa ha certificado a 638 jóvenes de 16 comunidades autónomas, con una tasa de empleabilidad que alcanza el 65 % en las seis promociones finalizadas. El interés de la Red también ha aumentado de forma significativa, con cerca de 818 solicitudes registradas sólo para la Promoción 8, muestra de la creciente demanda de talento cualificado en el sector de la automoción.

Los datos de empleabilidad reflejan el impacto directo del Programa en la creación de oportunidades profesionales. Entre las promociones uno y seis, el 65 % de los alumnos certificados ha accedido al mercado laboral o ha continuado su itinerario académico: 48 % (279 jóvenes) ha encontrado empleo en la Red de Concesionarios y Servicios Oficiales del Grupo y 101 incorporaciones en empresas externas, y, además, un 17 % ha seguido estudios universitarios o de grado. Estos resultados consolidan el valor del Programa como herramienta de desarrollo profesional para nuevos talentos del Sector de la Automoción.



La edición más reciente de TALENTIA, correspondiente a la Promoción 8, registró 818 peticiones solicitadas por la red posventa, a las que se sumaron 714 peticiones confirmadas, incluyendo perfiles demandados por Porsche Ibérica, Scania, PRO Service, MAN, Ducati y SEAT Cupra.

En materia de comunicación, 2025 estuvo marcado por una amplia cobertura en medios y Redes Sociales. El Programa generó reportajes en televisión —incluida Antena 3—, publicaciones en prensa y una activa difusión en plataformas sociales como LinkedIn e Instagram, tanto por parte de Volkswagen Group España Distribución, como por instituciones educativas colaboradoras. Asimismo, se celebraron dos sesiones de sensibilización junto a Aldeas Infantiles SOS, reforzando la dimensión social del Proyecto y su alineación con los valores de responsabilidad corporativa del Grupo.

Con TALENTIA, la Compañía consolida su apuesta por un modelo formativo innovador, capaz de conectar a jóvenes preparados con un mercado laboral en transformación y de aportar valor añadido a la Red del Grupo en toda España.

### Principales cifras de Talentia

#### Alcance del programa

- 8 promociones (6 finalizadas, 2 en curso)
- 16 comunidades autónomas representadas
- 2.786 solicitudes acumuladas

#### Participación y certificación

- 970 jóvenes participantes
- 638 alumnos certificados (66 %)

#### Empleabilidad

- 65 % de empleabilidad en promociones 1-6
- 48 % contratados (279 jóvenes)
- 101 incorporaciones en la red del Grupo
- 202 contrataciones fuera de la red
- 17 % continúa estudios universitarios o de grado
- En marcha Promo 7
- En la actualidad hay 327 alumnos activos.

#### Demanda en la red (Promoción 8)

- 818 solicitudes iniciales de la red posventa
- 714 peticiones confirmadas
- Peticiones adicionales de Porsche Ibérica, Scania Pro Service, MAN, Ducati y SEAT Cupra

Por otro lado, como novedad este curso, en colaboración con Fundación Exit, se ha impartido una sesión en el marco del Programa Coach VGED, orientada a dar a conocer el programa TALENTIA al alumnado de Formación Profesional Básica, con el objetivo de reforzar su motivación hacia el empleo y fomentar la continuidad de su formación.

También se estableció en su momento 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 de más del 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, a la cual la Compañía se incorporó el 29/07/2019 con el fin de modernizar la FP en España.

### **Programa Fundación Exit**

Se trata de una iniciativa, en colaboración con la Fundación Exit, en su programa de orientación y coaching para jóvenes en situación de vulnerabilidad social que se encuentran en riesgo de abandono escolar.

Durante dos meses, 10 voluntarios de Volkswagen Group España Distribución han llevado a cabo seis sesiones de *coaching* con los participantes del programa con el objetivo de orientarlos en su futuro académico y profesional.

### **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.

A lo largo de 2025 las integrantes del equipo participaron en diversos foros STEM como ponentes y han impartido charlas en centros de estudios.

Además, en 2025 se celebró la segunda edición de STEM Tour, una iniciativa con un ambicioso propósito: acercar las disciplinas STEM a escuelas rurales de España para despertar vocaciones científicas entre las alumnas y alumnos de estos centros. En sus dos primeras ediciones, la iniciativa conjunta de Volkswagen Group España Distribución y STEM Women Congress ha recorrido cerca de 6.000 kilómetros y ha llegado a 2.000 alumnos de Educación Primaria y Secundaria tras visitar 42 municipios de ocho comunidades autónomas: Extremadura, Andalucía Castilla La Mancha, Castilla y León, Aragón, Cantabria, Asturias y Galicia.

La baja presencia femenina en disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), tanto en el ámbito académico como en el laboral, fue la chispa que encendió la mecha de esta iniciativa. Las cifras que se desprenden de los últimos informes no dejan lugar a dudas: existe una brecha de género en las carreras STEM, en las que las mujeres sólo representan el 35%. Esta cifra desciende al 5,5% cuando hablamos de presencia femenina en empleos científicos o tecnológicos.

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:

### **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.

### **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 1.369,50€ con motivo de Sant Jordi.

En 2025, Volkswagen Group España Distribución también ha llevado a cabo una colaboración con APRODISCA, entidad social que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, con problemática de salud mental o con riesgo de exclusión social a través de programas de integración social y laboral. Se realizó una donación de 3.500 euros en concepto de 500 rosas de fieltro realizadas por personas con discapacidad.

### **Campaña de Navidad "Soñar despierto"**

En 2025 se amplía la colaboración con la Fundación Soñar Despierto participando en su campaña de Navidad, mediante la cual 50 personas trabajadoras hicieron realidad los deseos de Navidad de niños en situación de vulnerabilidad, comprando los regalos que pedían en su carta a los Reyes Magos. La campaña se articuló como un ejercicio de responsabilidad colectiva. Este modelo permite establecer un vínculo directo y humano entre los equipos de Volkswagen Group España Distribución y la realidad de los menores beneficiarios.

### **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 "Amor a primera fórmula", escrito por Ana Ortiz. Los 500 ejemplares se repartieron entre los hijos de los empleados. Volkswagen Group España Distribución cree firmemente que iniciativas como esta, inspiran a las nuevas generaciones y son fundamentales para construir una sociedad más diversa, inclusiva y llena de oportunidades.

### **Charity bikes**

Group After Sales aprovechó su Team Building de división para realizar una acción solidaria que consistió en la construcción de bicicletas para niños sin recursos.

Las 14 bicicletas resultantes fueron entregadas a Cruz Roja Española, para su posterior entrega de las mismas

### **Fundación Estimia**

Los equipos de Legal & Governance y Presidencia realizaron un Team Building con la Fundación Estimia, entidad sin ánimo de lucro cuya principal misión es la inclusión social y el desarrollo de personas con discapacidad, brindando apoyo tanto a ellos como a sus familias en las distintas etapas de la vida. El equipo hizo una visita al Centro Ocupacional Taller Estimia, donde llevaron a cabo un taller de manualidades y decoración navideña junto a un grupo de usuarios de la fundación que, a través de estas actividades, desarrollan sus habilidades personales favoreciendo su integración y mejorando su calidad de vida.



# 7. Sobre el informe

## 7.1 Anexo-Índice de contenidos GRI

El Estado de Información No Financiera Complementario 2025 ofrece una visión global del desempeño de Volkswagen Group España Distribución durante el ejercicio 2025 en ámbitos clave como el económico, social, laboral y medioambiental. Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera, reforzando el compromiso de la Compañía con la transparencia y la rendición de cuentas.

Para su elaboración, Volkswagen Group España Distribución se apoya en marcos internacionales de referencia ampliamente reconocidos en el ámbito de la sostenibilidad, como los Estándares GRI, los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, al formar parte del Grupo Volkswagen, la compañía está incluida en el Informe de Sostenibilidad global del Grupo, que recoge de manera consolidada la información no financiera y está disponible en la web corporativa de Volkswagen.

La sociedad matriz del Grupo, Volkswagen AG, 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 21 y es responsable de coordinar la estrategia de sostenibilidad a nivel global, de la que Volkswagen Group España Distribución forma parte activa.

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.

Con el objetivo de cumplir con los requisitos legales aplicables en España, la compañía ha llevado a cabo un análisis específico para identificar la información adicional que debe comunicarse a nivel local requeridos por el artículo 49.6 del Código de Comercio.

A este respecto, se ha realizado una comparativa entre los contenidos exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la información no financiera incluida en el *"Sustainability Report"* del Grupo Volkswagen, con el objetivo de identificar aquellos contenidos requeridos por la normativa mercantil española vigente que no se recogen a nivel de Grupo y que, por tanto, Volkswagen Group España Distribución debe incluir como parte de su Informe de Gestión. En este sentido, el Grupo Volkswagen incluye en el *"Sustainability Report"* la información relativa a modelo de negocio, riesgos no financieros, taxonomía de la UE, políticas existentes en el ámbito no financiero y sus resultados de aplicación, así como la totalidad de los contenidos en gestión ambiental, uso sostenible de los recursos, cambio climático, biodiversidad, relaciones sociales, accesibilidad universal personas con discapacidad, información sobre el respeto a los derechos humanos, compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, e información sobre la sociedad, relativa a los consumidores.

En este contexto, Volkswagen Group España Distribución ha confirmado que los asuntos materiales identificados a nivel global son igualmente relevantes en su actividad local.

Toda la información adicional requerida por la normativa española se presenta de forma clara y estructurada en la Tabla de Información No Financiera Complementaria, que facilita la consulta y la trazabilidad de los contenidos. Este documento forma parte del Informe de Gestión de la compañía.

Tabla de Información No Financiera Complementaria

Modelo de negocio	Criterio de Reporting	Página
Descripción del modelo de negocio	GRI 2-1	9-10
Organización y estructura de la empresa	GRI 2-2	11-13
Mercados en los que opera	GRI 2-1	8
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23	11
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 3-3	14
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	GRI 2-23	14-17
	GRI 2-24	
Resultados de las políticas que aplica la compañía	GRI 2-23	14-17
	GRI 2-24	
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	GRI 3-3	15
<b>Perfil del informe de información no financiera</b>		
Marco de Reporting utilizado	Estándares GRI seleccionados	66-70
	GRI 2-3	
	GRI 2-5	
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Gestión ambiental</b>		
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	45-48
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	49

<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	55-56
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3	57-58
	GRI 306-3 (2020)	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	37
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-3	51-52
Medidas para adaptarse al cambio climático	GRI 3-3	55-56
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 3-3	53-55
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de trabajo	GRI 2-7	26-28, 42
	GRI 405-1	
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	29-30
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	29
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	Criterio interno: ver metodología usada en las páginas correspondientes	30

Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Criterio interno: (Salario promedio de hombres - Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres	30
Remuneración media de consejeros y directivos	Criterio interno	31
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	43-44
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	37
Número de horas de absentismo	Criterio interno	36
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 3-3	36-37
<b>Seguridad y Salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1	33-35
	GRI 403-2	
Indicadores de siniestralidad	Criterio interno	35
	GRI 403-9	
Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-10	35
<b>Relaciones sociales</b>		
<b>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</b>	GRI 3-3	32
<b>Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país</b>	GRI 2-30	33
<b>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</b>	GRI 3-3	33-35

<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	38-41
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Criterio interno	40
<b>Igualdad</b>		
<b>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b>	GRI 3-3	41-44
<b>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</b>	GRI 2-23	41-42
	GRI 3-3	
<b>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	GRI 3-3	44
<b>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</b>	GRI 2-23	45-46
	GRI 3-3	
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26	14-17
	GRI 3-3	
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	15-16
	GRI 2-26	18
	GRI 3-3	15-16
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Criterio interno	17-18
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 2-23	16-17
	GRI 3-3	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 2-23 GRI 3-3	16-17

<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23	15-17
	GRI 2-25	
	GRI 2-26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23	15,16,17
	GRI 2-25	
	GRI 2-26	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI- 201-1	64-65
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3	59-62
Acciones de asociación o patrocinio	Criterio interno	63
	GRI 2-28	
	GRI 3-3	
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6	57-58
	GRI 2-24	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6	57-58-61
	GRI 2-24	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Criterio interno	53-55
	GRI 3-3	

<b>Consumidores</b>		
Sistemas de reclamación	GRI 2-16	21-22
	GRI 2-25	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Criterio interno	21-22
	GRI 2-25	
<b>Información fiscal y transparencia</b>		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 2-16	21-22
	GRI 2-25	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Criterio interno	21-22
	GRI 2-25	
<b>Información fiscal y transparencia</b>		
Beneficios obtenidos país por país	Criterio contable	8
	GRI 207-4	
Impuestos sobre beneficios pagados	Criterio contable	8
	GRI 207-4	
Subvenciones públicas recibidas	Criterio contable	8
	GRI 201-4	