

The background of the cover is a photograph of a suspension bridge at dusk. The sky is a mix of orange, pink, and blue. The bridge's steel structure is silhouetted against the sky. In the foreground, the road surface is dark, and there are vibrant red light trails from cars moving across the bridge. A large, stylized graphic of overlapping orange and yellow shapes is positioned in the upper left, partially overlapping the LeasePlan logo.

LeasePlan

Estado de Información No Financiera

Ejercicio 2020

GRUPO LEASEPLAN ESPAÑA:
LeasePlan Servicios S.A.U.
Garanthia Plan S.L.U.

Tabla de contenidos

- 1. CARTA DEL CEO 3**

- 2. INFORMACIÓN GENERAL 5**
 - 2.1 DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO 5
 - 2.2 MERCADOS EN LOS QUE OPERA 7
 - 2.3 CULTURA Y VALORES EMPRESARIALES 8
 - 2.4 POLÍTICAS 10
 - 2.5 ESTRUCTURA DE GOBIERNO 11
 - 2.6 ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN EN 2020 13
 - 2.7 PRINCIPALES RIESGOS Y SU GESTIÓN 15
 - 2.8 FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A LA FUTURA EVOLUCIÓN DEL NEGOCIO 21
 - 2.9 MARCO DE *REPORTING* 23
 - 2.10 PRINCIPIO DE MATERIALIDAD 24

- 3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 24**
 - 3.1 TRANSICIÓN DE LA FLOTA DE EMPLEADOS A LOS VEHÍCULOS ELÉCTRICOS 26
 - 3.2 APOYO POR EL CAMBIO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE 27
 - 3.3 INICIATIVAS CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO 27
 - 3.4 FOMENTO DE LAS 3R: REDUCIR, REUTILIZAR, RECICLAR 28
 - 3.5 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS 29

- 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 31**
 - 4.1 EMPLEO DE CALIDAD 32
 - 4.2 PRINCIPALES INDICADORES 33
 - 4.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 41
 - 4.4 SALUD Y SEGURIDAD 44
 - 4.5 RELACIONES SOCIALES 49
 - 4.6 FORMACIÓN 50
 - 4.7 INTEGRACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 52
 - 4.8 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 53

- 5. **RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS 56**

- 6. **LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 58**
 - 6.1 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO 60

- 7. **INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 62**
 - 7.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE 62
 - 7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES 67
 - 7.3 CONSUMIDORES 72
 - 7.4 INFORMACIÓN FISCAL 78

- 8. **SOBRE ESTE INFORME 79**

- 9. **ÍNDICE DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 80**

- 10. **ÍNDICE DE INDICADORES MODELO AECA 82**

- 11. **ÍNDICE DE INDICADORES SASB 82**

1 | CARTA DEL CEO



Querido/a amigo/a:

Antes que nada, quiero aprovechar estas palabras para **agradecerte la confianza puesta en LeasePlan**, lo que nos anima a seguir trabajando en busca de nuevos retos que satisfagan tus necesidades. Como responsable de esta empresa líder en el **Car-as-a-Service (CaaS)**, una vez superemos la crisis económica y social como consecuencia de la COVID-19, tenemos que **hacer hincapié en la importancia del cambio climático para la sociedad y de nuestra responsabilidad al respecto**. No podemos obviar que el transporte terrestre es el responsable de aproximadamente el 20% de las emisiones de CO2 en el mundo.

En LeasePlan somos conscientes del trabajo que nos queda por hacer y, por ello, trabajamos desde hace tres años para conseguir nuestro compromiso de una flota libre de emisiones de CO2 para el año 2030, comenzando por la flota de nuestros empleados.

La estrategia de LeasePlan sobre sostenibilidad se concentra en tres áreas fundamentales: **el futuro de una movilidad baja en emisiones, la reducción de nuestro impacto medioambiental y el fortalecimiento de nuestra contribución al bienestar social**. Para llevar a cabo un análisis y puesta en marcha de acciones de mejora en las áreas mencionadas, creamos en 2019 un Comité de Sostenibilidad para LeasePlan España, integrado por tres miembros del Comité de Dirección (RRHH/Legal & Compliance, Finanzas y Operaciones), además de los responsables de Sostenibilidad Medioambiental, Estrategia, Riesgos y Comunicación.

Durante ese primer año centramos todos nuestros esfuerzos en la sostenibilidad medioambiental a través de la formación a clientes y empleados sobre **una movilidad sostenible**, el lanzamiento de **ofertas especiales de Vehículos Eléctricos (VE)**, la realización de **un estudio de eficiencia de VE** y la realización de un vídeo promovido en redes sociales sobre las razones por las que debemos cambiar al VE. Además, quisimos compensar las emisiones de la flota de nuestros empleados plantando 45.000 árboles en España y en EE. UU., con ayuda de nuestro socio Land Life.



Por otro lado, cada día vamos centrando nuestros esfuerzos en la **reducción del impacto medioambiental causado desde nuestras oficinas**, con medidas tales como la eliminación de plásticos de un solo uso; la promoción de la utilización de botellas y tazas de café de vidrio; la reducción del consumo energético con el cambio a un sistema de iluminación LED; la contratación de electricidad proveniente de energías renovables; el uso de papelería reciclada; y la concienciación de nuestros empleados en la importancia de las 3R: **reducir, reutilizar y reciclar**.

El año 2020 nos obligó a volcarnos en la ayuda social debido a la pandemia de la COVID-19. Nos centramos en la protección de nuestros empleados con un 100% de teletrabajo durante el confinamiento y la implantación de las más altas medidas de prevención para nuestra vuelta escalonada a la oficina, además de acciones de ayuda social, especialmente durante el estado de alarma. Así procedimos al préstamo de 41 vehículos al ayuntamiento de Madrid y al Colegio de médicos de Barcelona; la donación de 57 iPad a hospitales y residencias para facilitar la comunicación entre enfermos y sus familiares; la aportación de comida y productos de aseo y limpieza para familias desfavorecidas; el voluntariado online para acompañar a personas mayores solas; y el apoyo económico para la investigación de la vacuna.

No quisiera dejar de mencionar a nuestro **equipo de Seguridad Vial**, que desde 2016 **trabaja en la prevención de accidentes de tráfico**, a través de campañas divulgadoras de información y de cursos formativos. Unas acciones enfocadas tanto a clientes como a empleados de LeasePlan. También, es digno de mención nuestro **equipo de Igualdad y Diversidad**, que ha diseñado e implantado desde 2014 un programa reconocido con el distintivo **Igualdad en la Empresa** por el Ministerio de Igualdad y que ha sido renovado en 2017 y en 2020.

Te animo a leer nuestro informe de Sostenibilidad, y que nos plantees tus consideraciones en la dirección de contacto al final de este documento. Esto nos ayudará mucho a seguir mejorando y a dar debidas respuestas a tus expectativas como grupo de interés que eres de LeasePlan. Nuestro lema **What's next** persigue, precisamente, adelantarnos a lo que está por venir, a las necesidades de nuestra sociedad y a hacer posible que el CaaS sea un ejemplo de sostenibilidad para todos.

2 | INFORMACIÓN GENERAL

2.1 Descripción del modelo de negocio

Con fecha de efecto 1 de enero de 2021, la entidad Elymus Holding S.L.U, con CIF B12410163 y que actuaba como holding (siendo el titular del 100% de las acciones y participaciones de cada una de ellas) para las entidades LeasePlan Servicios S.A.U. con CIF A78007473 y Garanthia Plan S.L.U. con CIF B64826130, fue absorbida por LeasePlan Servicios S.A.U..

El presente Estado de Información No Financiera relativo al año 2020, por tanto, se refiere a las actividades de LeasePlan Servicios S.A.U. entidad filial de la empresa internacional de origen holandés LeasePlan Corporation N.V, fundada en 1963 y con presencia en 32 países. Igualmente se refiere a Garanthia Plan S.L.U., entidad filial de LeasePlan Servicios, S.A.U., ostentando esta el 100% de las participaciones de la mencionada entidad.

Las actividades de LeasePlan Servicios S.A.U. y Garanthia Plan S.L.U. se desarrollan al amparo del Grupo LeasePlan España, que a partir de ahora en este informe será referida simplemente como LeasePlan.

LeasePlan lleva operando en España desde 1985 y se ha convertido en la empresa de renting de vehículos de referencia en el país. La empresa ofrece soluciones inteligentes y rentables de gestión de flotas, renting para empresas y renting para particulares, entre otras.

Durante el ejercicio 2020, LeasePlan ha liderado dos grandes mercados en expansión: El *Car-as-a-Service* para coches nuevos, a través del negocio LeasePlan, y el mercado de coches usados de alta calidad, a través del negocio CarNext.com.

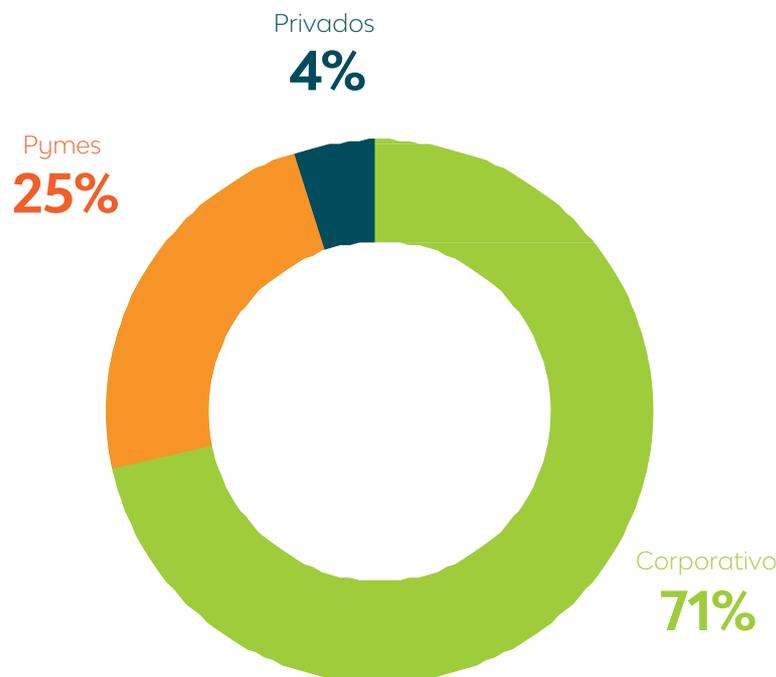
Dentro del concepto *Car-as-a-Service* la empresa ofrece servicios de gestión de flotas a clientes corporativos, pymes, clientes particulares y proveedores de movilidad, dando un servicio completo de principio a fin para duraciones de contrato típicas de tres a cuatro años. Los servicios ofrecidos incluyen la compra, la financiación, la gestión de la flota, la reparación, el mantenimiento y la gestión de los neumáticos, el seguro y la gestión de los daños, y la gestión del combustible, los accidentes y el alquiler.



Por su parte, CarNext.com es una plataforma digital de coches usados de alta calidad, a través de la cual los clientes pueden comprar o suscribir una amplia gama de coches usados de la flota de *Car-as-a-Service* de LeasePlan, así como de las flotas de terceros proveedores de confianza. Los clientes pueden encargar sus coches online a través del sitio web CarNext.com (que ofrece contenido fotográfico y de vídeo de 360 grados), con entrega disponible en el domicilio del cliente o en una de las tiendas de entrega y puntos de recogida de CarNext.com.

La posición de LeasePlan en el mercado español se avala con una base diversificada de más de 25.000 clientes con más de 107 mil vehículos alquilados a final de 2020, una plantilla de 481 empleados, y un resultado antes de impuestos de 30,36 millones de euros.

BASE DE FLOTA 2020



* Los 3.091 vehículos no alquilados del producto Flexible están fuera del gráfico de base de clientes ya que, al no tener un cliente asignado, no es posible clasificarlos.

2.2 Mercados en los que opera

LeasePlan tiene su sede empresarial en Alcobendas (Madrid) y opera en todo el territorio nacional de España, incluyendo las islas, Ceuta y Melilla, a través de otras 9 oficinas propias y una red de casi 1.400 concesionarios de vehículos y 1.000 talleres de mantenimiento y reparaciones.

Las oficinas se distribuyen de esta manera:

Provincia de Madrid:

Delegación Alcobendas.
Avenida de Bruselas, 8
Parque empresarial Arroyo de la Vega
28108 Alcobendas

CarNext y Flexible Magacela.
Calle Magacela, 4
28041 Madrid

Provincia de Barcelona:

Delegación L' Hospitalet.
Plaza de Europa 9 - 11, Planta 1ª
08908 L'Hospitalet de Llobregat

Flexible Molins.
Avenida de Barcelona, 274
08750 Molins de Rei

CarNext San Cugat.
Calle Pau Vilá, 22
08174 San Cugat del Vallés

Provincia de Vizcaya:

Delegación Bilbao.
Calle Rodríguez Arias, 23, 2ª Planta
48011 Bilbao

Provincia de La Coruña:

Delegación + Flexible.
Calle la Cierva 17 A Nave
Polígono Industrial El Tambre
15890 Santiago de Compostela

Provincia de Valencia:

Delegación + Flexible + CarNext.
Avenida Picassent, 33
Polígono Industrial Pla dels Olivars
46460 Silla

Provincia de Sevilla:

Delegación + Flexible.
Calle 6. Parcela, 91 A.
41500 Alcalá de Guadaíra

Provincia de Las Palmas:

CarNext + Flexible.
Calle Yunque, 73
Pol. Ind. Residencial de Arinaga
35118 Agüimes

2.3 Cultura y valores empresariales

Con una experiencia obtenida a lo largo de los años como socio de confianza para empresas, Pymes y clientes del servicio de movilidad, LeasePlan siempre ha entendido la importancia de garantizar altos estándares de comportamiento ético en el sentido más amplio.

Actualmente, en medio de la transformación para liberar el potencial de LeasePlan en el escenario tan cambiante de la movilidad, la empresa sigue reflejando los estándares que se esperan de toda la organización, incluida la sostenibilidad.

En el Código de Conducta de LeasePlan, disponible en la página web de la empresa, se explica cómo se debe continuar abordando el negocio, basándose en la ética empresarial y el respeto por las partes interesadas y la sociedad. Desde el departamento de *Legal & Compliance*, se vela por el máximo cumplimiento tanto del Código de Conducta como de las políticas y normas asociadas. Tanto el Consejo de Administración como el órgano de dirección revisan y aprueban el sistema de gestión de *Compliance* y anti soborno (donde se hace referencia, entre otros, al Código de Conducta), siendo responsables últimos de su cumplimiento.

En caso de existir algún incumplimiento del Código de Conducta por parte de los socios de negocio se podría instar la acción de resolución contractual por incumplimiento de dicho Código ya que así se recoge en los acuerdos. Si el Código y sus políticas asociadas fueran incumplidos internamente, ello podría acarrear acciones disciplinarias y, en su caso, ser causa de despido.

En LeasePlan, la cultura, los valores y los comportamientos correctos, son un imperativo en toda la organización, más aún cuando esta opera en un complejo entorno regulatorio. Por tanto, al establecer altos estándares, se brinda a los clientes, proveedores y socios comerciales la confianza para trabajar con LeasePlan.

La empresa cree firmemente que la honestidad y la confianza, el respeto de la legislación, los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa forman los cimientos clave de su desempeño, resultando crucial para su éxito actuar conforme a estos valores.



Dicho conjunto de valores esenciales compartido por todos los integrantes de la empresa es el siguiente:

Compromiso

Somos los responsables personales de nuestras acciones. Nuestros socios comerciales pueden tener la certeza de que cumplimos nuestras promesas. Queremos que todas aquellas personas que trabajan con nosotros se sientan satisfechas de trabajar con nosotros y buscamos de manera proactiva maneras de continuar mejorando en nuestra actividad comercial, procesos y soluciones para mantenerles satisfechos.

Experiencia

Nuestra experiencia de largo recorrido y presencia mundial nos ha proporcionado un amplio conocimiento de nuestra actividad comercial. Compartimos este conocimiento de una manera sencilla y comprensible. Escuchamos a nuestros socios comerciales y utilizamos nuestro saber hacer para ofrecerles soluciones proactivas que se ajusten de la mejor manera posible a sus necesidades.

Pasión

Estamos orgullosos de nuestra empresa y de los socios comerciales con los que trabajamos. Aspiramos a motivar e inspirar a las personas que nos rodean siendo un ejemplo en todos nuestros tratos comerciales. Estamos deseosos de satisfacer en todo momento las necesidades de nuestros socios comerciales y de hacerlo manteniendo una actitud positiva en el enfoque que adoptamos.

Respeto

Demostremos justicia y apertura a través del respeto de los sentimientos, valores, cultura y opiniones de nuestros socios comerciales. Actuamos de manera responsable en lo que tiene que ver con las personas, el planeta y los beneficios, proporcionando soluciones que valen lo que cuestan y que son sostenibles. Respetamos la confidencialidad de la información que manejamos. Nos adherimos a los principios éticos y actuamos con honestidad en todo aquello que hacemos.



2.4 Políticas

LeasePlan Corporation ha elaborado un conjunto de políticas que regulan diferentes aspectos operativos y de negocio. Todos los miembros de LeasePlan deben conocer su existencia y necesariamente cumplir aquellos aspectos que afectan a su trabajo diario. El *Compliance Officer de LeasePlan* es el encargado de velar por el cumplimiento de dichas políticas y de la concienciación de todos los empleados, mientras que la función de Entity Risk Management se encarga de valorar el grado de cumplimiento de las políticas tanto locales como corporativas.

Estas políticas están agrupadas en los siguientes bloques:

- Business Process Management
- Car Remarketing
- Commercial
- Company Secretary & Regulatory Affairs
- Control, Reporting & Tax
- Corporate Communications
- Corporate Development
- General
- Human Resources
- ICT
- Information Security
- Legal
- Marketing & Branding
- Privacy & Compliance
- Procurement
- Risk Management
- Strategic Finance

De forma similar a la existencia de las políticas de LeasePlan Corporation, existe un conjunto de políticas y normas locales, en consonancia con ellas. Todos los miembros de LeasePlan en España tienen que conocer su existencia siendo de obligado cumplimiento la aplicación de aquellas que le son propias por la naturaleza del trabajo que realizan. Estas políticas y su contenido están accesibles para todos los miembros de la organización en la Intranet de la empresa.

Cada política tiene un propietario y, en su caso, un propietario delegado que se responsabiliza del cumplimiento de dichas políticas, así como de mantenerlas debidamente actualizadas.

El Entity Risk Management realiza una valoración del grado de cumplimiento de las políticas y normas locales.



El Comité de Dirección es el órgano encargado de su aprobación, así como de su actualización, derogación o sustitución por otras nuevas, previa propuesta del propietario de la política afectada, que deberá acompañar la motivación que justifica la modificación.

2.5 Estructura de gobierno

La Alta Dirección de la empresa está formada por el **Consejo de Administración** y la **Dirección y Subdirección General**. La composición de ambos entes, desglosada por sexo, es la siguiente:



El Consejo de Administración está compuesto por los siguientes Consejeros ejecutivos:

D. Alberto Sáez Sanz Consejero Delegado.

D. Valentín Sánchez Fernández Consejero y Director Financiero.

Dña. Mercedes Pozuelo Pulido Consejera/Secretaria del Consejo de Administración – Directora de RRHH, Legal & Compliance.

El Consejero Delegado ostenta facultades ejecutivas y de dirección general de la compañía, mientras que los otros dos Consejeros ejercen las funciones específicas de las Direcciones cuya responsabilidad tienen asignada.

Durante el año 2020 se mantuvieron un total de 9 reuniones por parte del Consejo de Administración y no se ha dado ningún incidente por casos de corrupción o soborno en el seno de dicho Consejo.

Por su parte, el Comité de Dirección, en 2020, estaba formado por las siguientes personas:

D. Alberto Sáez Sanz Consejero Delegado.

D. Valentín Sánchez Fernández Director de Finanzas.

Dña. Mercedes Pozuelo Pulido Directora de RR.HH., Legal y Compliance.

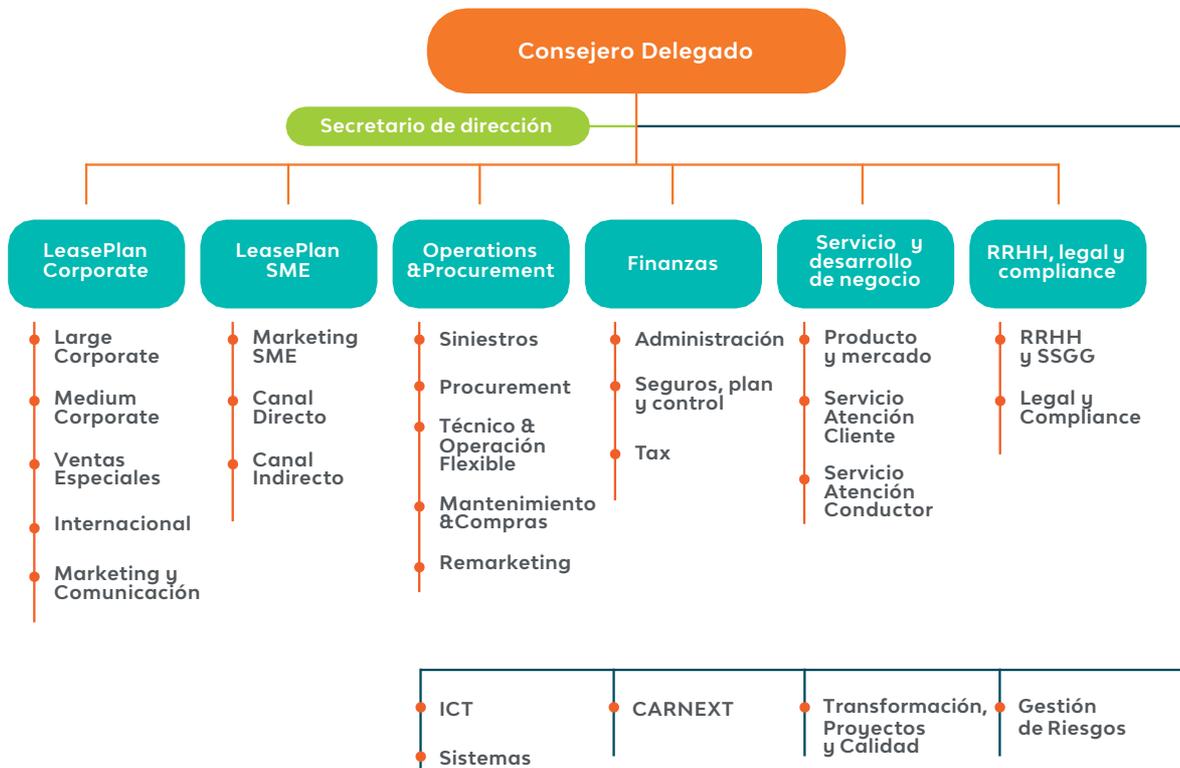
D. José Isasi Sánchez Director de LeasePlan Corporate.

D. Francisco Ruiz Bulnes Director de LeasePlan SME.

D. Javier Pérez González Director de Servicio y Desarrollo de Negocio.

D. Manuel Gabás Pérez Director de Operaciones y Procurement.

La estructura ejecutiva de LeasePlan queda definida en el siguiente organigrama funcional:



2.6 Estrategias y objetivos de la organización en 2020

Para ofrecer su nueva visión de “cualquier automóvil, en cualquier momento y en cualquier lugar”, la empresa ha identificado las siguientes prioridades estratégicas:

1. Continuar creciendo en el negocio de **Car-as-a-Service de vehículos nuevos**.
2. Iniciar **CarNext.com** e irrumpir de manera disruptiva en el mercado de automóviles usados de alta calidad.
3. Impulsar una mayor excelencia operativa a través de **The Power of One LeasePlan**.
4. Impulsar **LeasePlan Digital** para ofrecer servicios digitales y costos digitales, lo que finalmente lleva a la entrega de “cualquier automóvil, en cualquier momento y en cualquier lugar”.
5. Tratar de lograr **emisiones netas nulas de la flota total para 2030**.
6. Continuar invirtiendo en **la gente** y en **la cultura única de LeasePlan**.

Dichas prioridades estratégicas se basan en los siguientes 5 pilares:

1. **Cliente**: Centrados en ofrecer soluciones y valor para el cliente en los distintos segmentos del mercado (SME, Corporativo, Particulares, Plataformas, Alianzas, etc.).
2. **Servicio**: El mejor servicio del sector (hacer bien y hacer rápido). LeasePlan debe reconocerse por su excelencia en el servicio, compatible con una alta digitalización y nivel de autoservicio por parte del usuario.
3. **Crecimiento**: Crecer de manera rentable por encima del mercado y sostenible. Este crecimiento se hace posible con el mejor servicio al menor coste posible.
4. **Personas**: Desarrollar las capacidades y el liderazgo personal. Los empleados actores clave de la transformación digital, deben desarrollar nuevas habilidades.
5. **Eficiencia**: El menor coste del sector (coste digital), que permita crecer de forma rentable y expandir el negocio integrando servicios digitales.



Como facilitadores, LeasePlan se apoya en:

- **Organización:** Pasar de ser 32 LeasePlan a uno sólo, sólidamente asentado en cada territorio, con un claro enfoque en servir al cliente y hacer crecer el negocio.
- **Digitalización:** LeasePlan como integrador de servicios digitales, con procesos estandarizados, alto componente de autoservicio por parte del usuario, gestión basada en datos, arquitectura de sistemas escalable y en la nube.
- **Personas:** Desarrollar el liderazgo personal y fomentar nuevas capacidades y habilidades en los empleados (capacidad y actitud).
- **Modelo Operativo:** Un plan organizacional basado en un modelo operativo que promueva "la excelencia en el negocio" soportado en el uso común de procesos, herramientas y formas de medición estándares y homogéneas (KPIs, MBO, Lean, etc.).

Los principales objetivos de LeasePlan para el año 2020 fueron:

- **Crecimiento de la flota** de vehículos alquilados.
- **Aumento de la eficiencia**, medida como porcentaje de overheads sobre ingresos.
- Mantener niveles adecuados de **liquidez**.
- **Control exhaustivo de gastos** y del impago de clientes.

Entre los **logros más destacados de la empresa** durante el periodo objeto del informe año están los siguientes:

- Conseguir un **limitado impacto económico** derivado de la pandemia de **COVID-19** en el resultado anual de la compañía.
- **Haber logrado acuerdos**, en la medida de lo posible, con los clientes más afectados por la crisis para que esta repercutiera lo menos posible en su situación económica.
- **Optimización de la liquidez** durante la pandemia.
- Adaptación de toda la plantilla de empleados al **teletrabajo** con poco impacto en el servicio prestado al cliente.
- **Mantenimiento de la plantilla** a pesar de la situación económica adversa y los confinamientos.

2.7 Principales riesgos y su gestión

LeasePlan identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que puedan afectar a todas las unidades de negocio relevantes, así como también establece aquellos mecanismos de control mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

El Comité de Dirección es responsable de asegurar que exista un adecuado marco para la gestión de los riesgos inherentes al negocio y su mitigación, dentro del cumplimiento de las políticas locales y corporativas, así como de las normas y regulación que en cada momento puedan resultar de aplicación.

LeasePlan ha identificado las siguientes Áreas de Riesgo sobre las que necesita ejercer un adecuado control y monitorización:

- **Riesgo de Activos**
- **Riesgo de Crédito**
- **Riesgo de Seguros**
- **Riesgos Operacionales**
- **Riesgo de Tesorería**
- **Riesgo Recursos Humanos**
- **Riesgos de Seguridad de la Información**
- **Riesgo de Legal y Compliance**

La responsabilidad de control, mitigación y monitorización de las áreas de riesgo identificadas anteriormente reside en distintos departamentos y Comités de la Compañía.

Sin perjuicio de lo anterior, existe un departamento y Comité específico (*Entity [Tactical] Risk Committee*), que es el responsable de controlar y monitorizar los riesgos globales de la Compañía.

En dicho Comité se realiza un seguimiento de los principales indicadores de riesgo (Mapa de KRIs), con especial atención a aquellos que no tienen asignado un Comité específico para su seguimiento. Adicionalmente, dicho Comité se encarga de monitorizar la evolución del capital económico requerido de acuerdo con la normativa de Basilea II y de proponer, en su caso, las acciones correctoras o de mejoras oportunas.

En cuanto a la gestión de riesgos no financieros relativos a la sociedad y el medioambiente, LeasePlan ha realizado en 2021 un análisis de qué riesgos de ese tipo pueden tener impacto en la empresa y está tomando las medidas adecuadas para gestionarlos y minimizarlos.

Hasta el momento, se gestionan como riesgos relativos a Recursos Humanos los que tiene que ver con la atracción y retención del talento dentro de la empresa. Las operaciones de LeasePlan dependen en gran medida de su capacidad para atraer y retener al personal directivo clave y al personal de alta calidad, incluido el personal altamente cualificado con conocimientos especializados relevantes para el negocio, como las tecnologías de la información. Si existiera alguna dificultad para atraer y retener a personal clave con el nivel adecuado de experiencia, conocimientos y relaciones, esto podría tener un efecto material adverso en el negocio, la situación financiera y los resultados de las operaciones.

Dentro de los riesgos sociales, el soborno se considera un riesgo de *compliance* que viene determinado por diferentes factores de riesgo. En el caso de LeasePlan, dicho riesgo ya se está gestionando actualmente, tal y como se puede observar en el punto de este informe dedicado a ello.

Los riesgos no financieros no contemplados hasta el momento por LeasePlan serán, a priori, similares a los siguientes que gestiona su matriz LeasePlan Corporation:

Riesgos relativos a la cadena de suministro:

LeasePlan depende de proveedores externos para suministrar, adquirir y mantener su flota. En consecuencia, puede sufrir una evolución adversa derivada de la calidad de sus productos y servicios de sus proveedores, y verse afectados por riesgos medioambientales y sociales en la cadena de suministro. Estos riesgos podrían tener un efecto material adverso en su reputación, negocio, situación financiera y resultados de las operaciones.



Las emisiones de los vehículos, a pesar de estar fuertemente reguladas, plantean riesgos medioambientales. A raíz del escándalo de las emisiones de Volkswagen de 2015, se han elevado los niveles de concienciación sobre los mayores niveles de contaminación emitidos en condiciones reales de conducción por los vehículos con motor diésel de una amplia gama de fabricantes de automóviles con resultado de una menor demanda de vehículos diésel nuevos y usados, lo cual requiere tener la tecnología más reciente y limpia en la flota de vehículos de la empresa.

Las baterías de los vehículos eléctricos requieren ciertos materiales, especialmente cobalto y litio, que han sido asociados con malas prácticas mineras y abusos de los derechos humanos. Si no se garantizan unas condiciones laborales satisfactorias y se protegen los derechos humanos en la cadena de suministro, ello podría afectar a la demanda de los clientes de vehículos eléctricos y, por lo tanto, inhibir la capacidad de LeasePlan de ofrecer soluciones eléctricas sostenibles.

Los clientes de LeasePlan buscan operar de forma más responsable y sostenible en toda la cadena de valor, por lo que LeasePlan se compromete a ayudarles en la transición hacia vehículos de bajas y nulas emisiones. Por tanto, el éxito de la empresa depende cada vez más de su capacidad para ofrecer soluciones ambientalmente sostenibles a los clientes. Si no se mejora la sostenibilidad medioambiental de los productos y servicios a los clientes, y no se reduce el impacto medioambiental del negocio en general, podría tener un efecto materialmente adverso en la reputación, negocio, situación financiera y resultados de la compañía.

Existe también un riesgo potencial para la reputación si no se reduce el **impacto medioambiental de los edificios de oficinas** de la empresa.

Riesgos derivados del cambio climático:

Los riesgos relacionados con el clima se pueden dividir en dos grandes categorías: los relacionados con la transición a una economía con menos emisiones de carbono y los relacionados con los impactos físicos del cambio climático. Dada la naturaleza del negocio de LeasePlan, los riesgos en la transición a una economía baja en carbono son los que más pueden impactar en la empresa. Estos riesgos, que se enmarcan en las principales categorías de riesgos financieros, operativos, estratégicos y de otro tipo, están relacionados con el abandono de los vehículos con motor de combustión interna, en favor de alternativas de bajas o nulas emisiones. En cambio, los posibles riesgos físicos derivados de los cambios en los patrones climáticos y los fenómenos meteorológicos graves se consideran relativamente limitados.

Riesgos sociales:

Debido a la naturaleza del negocio de LeasePlan, esta se enfrenta a riesgos sociales relativamente bajos dentro de sus operaciones principales fuera de la cadena de suministro. Aun así, las áreas de riesgo potencial, como las relaciones comunitarias o los derechos humanos podrían tener un impacto en la reputación, negocio, situación financiera y resultados de LeasePlan.

2.7.1 Respuesta a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19

La pandemia de la COVID-19 ha sido un riesgo muy difícil de prever por las empresas. Gestionar la situación de crisis e incertidumbre ha representado grandes retos para LeasePlan y ha sido necesaria una rápida reacción por parte de la empresa para seguir operando de manera lo más cercana posible a la normalidad.

Desde el inicio de la crisis sanitaria en LeasePlan se han llevado a cabo diferentes acciones para preservar la seguridad de los empleados así como sus puestos de trabajo, adaptando dichas medidas a las recomendaciones sanitarias de cada momento a la vez que se mantenía la liquidez y el negocio.



La empresa dio respuesta a la situación de manera inmediata, estableciéndose diferentes comités diarios de crisis, una comunicación constante y transparente de medidas y decisiones a los empleados y definiendo una estrategia para afrontar la situación.

Entre las medidas adoptadas para preservar el puesto de trabajo de todos los empleados, se identificaron los procesos de negocio críticos y de mayor actividad por la crisis, así como los colectivos afectados por una menor actividad, realizándose movimientos puntuales de personas dentro o fuera de su dirección para reforzar los procesos críticos. Estas personas tuvieron una formación online en las nuevas funciones proporcionada por parte de los compañeros de forma remota.

Así mismo, se establecieron herramientas y sistemas para hacer posible el trabajo en remoto, como las aplicaciones de trabajo colaborativo y comunicación entre equipos. A la vez, se reforzó la seguridad y conectividad de los sistemas para garantizar dichas conexiones en remoto.

Desde el mes de septiembre se organizó una vuelta a la oficina muy gradual y por turnos, además de otras medidas descritas en la parte relativa a la salud y seguridad de los empleados de este informe.

En el último trimestre del año, se definió un nuevo acuerdo de teletrabajo enfocado a la prevención y la mejora de la experiencia digital en tiempos de pandemia en el que destaca la decisión de la empresa de asumir la parte proporcional de los gastos del hogar de todos los teletrabajadores con carácter retroactivo desde el 14 de marzo, y la de hacerles entrega, en febrero de 2021, del equipamiento necesario para el desempeño del trabajo a distancia consistente en ordenador de mesa con pantalla, teclado y ratón, cascos y teléfono móvil, con el cual mejorar la experiencia virtual de los empleados en el desempeño de su trabajo.

En cuanto al impacto de la crisis en la seguridad de los clientes, LeasePlan tomó una serie de medidas descritas en la parte relativa a medidas para la salud y la seguridad de los consumidores de este informe.

Por lo que respecta al impacto de la pandemia desde el punto económico financiero, la empresa obtuvo un sólido resultado a pesar de las circunstancias excepcionalmente difíciles y ha podido apoyar con seguridad a sus clientes y empleados a lo largo de un año muy difícil. La compañía está muy agradecida a sus clientes por su lealtad y cooperación en estos tiempos excepcionales, y orgullosa de sus empleados por su competencia, dedicación y resistencia mientras trabajaban desde casa desde marzo.

En relación al negocio de *Car-as-a-Service*, los cierres aumentaron la demanda de vehículos de reparto relacionados con el comercio electrónico y se vio un fuerte crecimiento de la flota de clientes particulares. Las limitaciones de la cadena de suministro relacionadas con COVID ralentizaron el crecimiento y tuvieron un impacto negativo en los descuentos y bonificaciones por volumen. Dado el impacto económico de COVID en los clientes, también hubo que hacer provisiones para potenciales pérdidas en impago de clientes.

El negocio de vehículos de ocasión tuvo un buen comportamiento, ya que la venta online mejoró y los clientes mostraron una fuerte demanda por el e-commerce, incluidas las citas virtuales. A pesar de que las ventas B2C fueron menores, debido a los cierres de tiendas relacionados con COVID, se produjo una recuperación en los precios de los coches usados, con precios en o por encima de los niveles anteriores a COVID.

En LeasePlan, en general, se cerró el año en línea con los planes que se establecieron al principio de la crisis. A pesar de las continuas restricciones, LeasePlan confía en su capacidad para resistir cualquier otra perturbación del mercado debido a la resistencia fundamental del negocio. Además, la compañía es muy positiva respecto a lo que está por venir para su negocio y su industria, ya que la pandemia acelera la demanda de vehículos de reparto, suscripciones de vehículos y el sector de particulares.



2.8 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del negocio

Como no puede ser de otra forma, la evolución de la pandemia de COVID-19 marcará la agenda y los resultados a corto y medio plazo de muchas empresas, incluyendo las de renting de vehículos como LeasePlan. Según la Asociación Española de Renting de Vehículos (AER), al cierre de 2020 las matriculaciones de vehículos registradas por las compañías de renting tuvieron una caída del 30,91% sobre 2019.

Se prevé que poco a poco, a medida que la población vaya siendo vacunada y se relajen las medidas restrictivas de movilidad, la actividad económica empezará a mejorar, muchas personas volverán a sus lugares de trabajo presenciales y se recuperará la confianza que a su vez generará un aumento del consumo, lo cual permitirá que la demanda de vehículos vuelva a crecer.

Más allá de la incertidumbre relacionada con la pandemia, a continuación se describen las principales tendencias que impulsan el crecimiento del mercado del *Car-as-a-Service* y cómo LeasePlan puede beneficiarse de ellas:

De la propiedad a la suscripción

A medida que los vehículos se vuelven cada vez más complejos de poseer y mantener (por ejemplo, seguros, impuestos, revisiones, cambios en la normativa, actualizaciones de software), las empresas, las PYME, los particulares y los proveedores de movilidad se alejan cada vez más de la propiedad directa de los vehículos hacia modelos de suscripción sin complicaciones, o *Car-as-a-Service*. Aunque el cambio hacia los servicios de movilidad basados en la suscripción ofrece oportunidades, también los desafía a proporcionar una mayor flexibilidad a los clientes, por lo que LeasePlan está adaptando sus ofertas de productos, precios y condiciones de los contratos con el fin de beneficiarse de estas tendencias.

Digitalización

Las tecnologías digitales (incluida la inteligencia artificial, el 5G y los vehículos autónomos) están facilitando la transformación del sector del *Car-as-a-Service*, permitiendo a los operadores tradicionales mejorar los niveles de servicio y reducir los costes y fomentando, además, el desarrollo de nuevas plataformas de negocio basadas en las competencias existentes de los coches como servicio (por ejemplo, CarNext.com). Este enfoque permitirá a LeasePlan aprovechar las oportunidades de crecimiento en los mercados de las PYME, los particulares y los proveedores de movilidad. Aunque la digitalización ofrece importantes oportunidades a las empresas de *Car-as-a-Service*, también presenta desafíos.

Vehículos autónomos

La llegada de los vehículos autónomos podría llevar a los proveedores de movilidad a optar por contratar la gestión de flotas de vehículos a un proveedor de gestión de flotas especializado, manteniendo así su estatus de activos ligeros. Dadas las capacidades básicas de LeasePlan en *Car-as-a-Service*, la empresa está bien posicionada para financiar y gestionar el crecimiento de las flotas de este tipo de vehículos. Para beneficiarse de esta tendencia, la empresa también debe asegurarse de desarrollar las capacidades digitales para gestionar estas nuevas flotas de vehículos.

Sostenibilidad

La sostenibilidad es cada vez más importante en el sector de los coches como servicio, ya que los clientes quieren acceder a vehículos más limpios y de bajas emisiones en respuesta a las preocupaciones sobre el cambio climático, la calidad del aire y la normativa correspondiente. En general, el cambio hacia los vehículos eléctricos representa una importante oportunidad para las empresas de *Car-as-a-Service*, ya que los clientes buscan un proveedor de servicios especializado para gestionar los valores residuales de estas nuevas tecnologías.

2.9 Marco de reporting

En diciembre de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018 por la que se modificaba el Código de Comercio. Se trata de un texto que funde la Ley de Sociedades de Capital (aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio), y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, Ley 11/2018). Esta última sustituye al Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

En cumplimiento de dicha Ley 11/2018, determinadas sociedades deben preparar un estado de información no financiera e incorporarlo al informe de gestión o a un informe separado, correspondiente al mismo ejercicio. LeasePlan no está obligada a reportar su información no financiera relativa a 2020, pero ha realizado esta primera edición de reporte de dicha información con el objetivo de establecer internamente un cuadro de mando integral en materia de sostenibilidad, dejando preparados mecanismos internos de reporting y sirviendo para sentar las bases en la organización para la realización de este tipo de informe anual que sí será de exigido cumplimiento sobre el ejercicio fiscal 2021.

En este informe se reportan en algunos casos datos cuantitativos referentes al año 2019 con el objetivo de poder establecer un seguimiento de los indicadores y sus posibles tendencias.

El estado de información no financiera debe incluir un mínimo de contenido, cumplir una serie de requisitos y estar basado en marcos de referencia reconocidos. En el caso de este informe de LeasePlan está basado en las directrices marcadas por el estándar de reporte de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) en su última versión Standards, en dieciséis de los indicadores del Modelo AECA de Información integrada para la elaboración del Estado de Información No Financiera, y en dos de los indicadores del estándar SASB (Sustainability Accounting Standard Board), correspondiente al sector de Transporte y su sectorial Car Rental and Leasing.

A final de este informe se puede ver un listado de temas que exige la Ley 11/2018 y su correspondencia con los contenidos GRI, así como la página de este informe donde se informa sobre cada tema. De igual manera, se han listado los indicadores del modelo AECA y SASB y la página del informe en donde se rinde cuenta de ellos.

2.10 Principio de materialidad

LeasePlan no ha elaborado hasta la fecha ningún análisis de materialidad. Este tipo de análisis sirve para identificar y priorizar, entre otros, los asuntos ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la compañía y para sus grupos de interés.

Por tanto, los temas escogidos a la hora de realizar cada uno de los puntos de este informe son los que exige la Ley 11/2018, así como otros asuntos que son materiales para la empresa matriz en su análisis de materialidad de 2020, debido a las lógicas similitudes entre ambas compañías.

En 2022 está prevista la realización del primer estudio de materialidad de LeasePlan en España y sus resultados serán tenidos en cuenta al realizar el *Informe No Financiero* correspondiente a ese año.

3 | CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

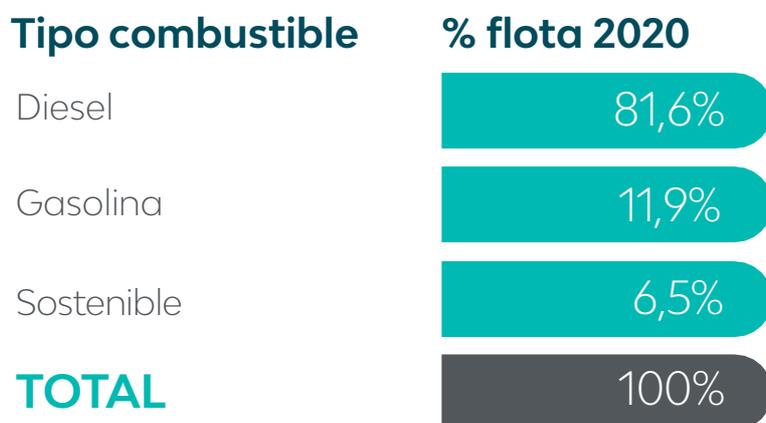
La estrategia de LeasePlan en cuestiones medioambientales se concentra en la actualidad en dos áreas fundamentales: la movilidad baja en emisiones y la reducción del impacto medioambiental de la compañía.

LeasePlan está comprometida a asumir un papel de liderazgo en la transición de los motores de combustión interna a otros tipos con menos impacto ambiental en apoyo del Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Esto significa promover la adopción de vehículos más limpios, de bajas o nulas emisiones de gases de escape, y ayudar a proporcionar la infraestructura necesaria para que sean una opción viable para sus clientes y empleados.

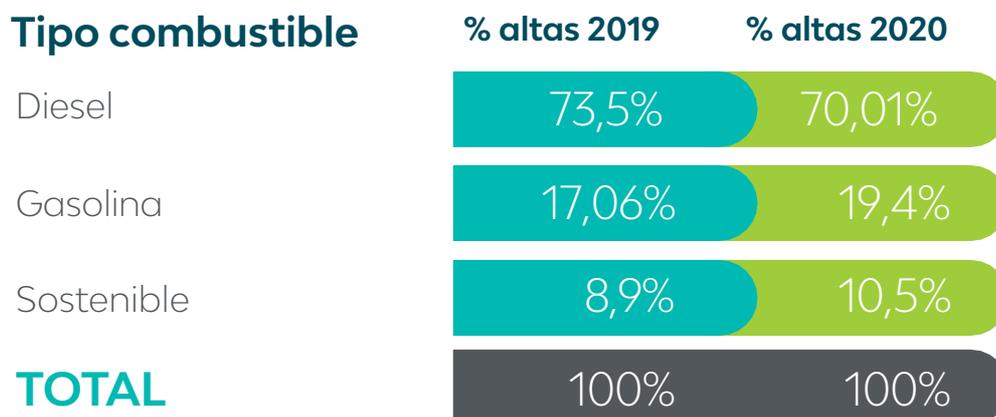
La empresa se ha fijado el ambicioso objetivo de conseguir que su flota financiada tenga cero emisiones netas de gases para 2030. Para seguir su progreso hacia este objetivo, LeasePlan proporciona información sobre las emisiones de CO₂ de todos los vehículos de la flota, así como el la composición de la flota financiada en función de el combustible que utilizan.



En 2020, dicha composición ha sido la siguiente:



Por su parte, la evolución de los pedidos de nuevos vehículos financiados en función de su combustible en estos últimos dos años ha sido:



NOTA: Se entiende por vehículos sostenibles la suma de los vehículos eléctricos e híbridos.

También dentro de los esfuerzos de sostenibilidad medioambiental, LeasePlan ofrece formaciones a clientes y empleados sobre movilidad sostenible, lanza ofertas especiales de vehículos eléctricos y realiza periódicamente el *Estudio de Eficiencia* de LeasePlan con el fin de mostrar que los vehículos eléctricos son ya una opción de movilidad real para muchos españoles, dependiendo del uso que hagan del vehículo.

Según datos de los fabricantes, el consumo medio de combustible de la flota de vehículos financiada de LeasePlan es de 4,61l/100 km.

La empresa no realiza medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, ya que todos sus centros de trabajo se encuentran en ciudades o en zonas urbanas donde no se afecta a la biodiversidad ni se generan impactos sobre áreas naturales protegidas. Tampoco se considera material o relevante en las operaciones de la empresa la contaminación lumínica ni la emisión de ruidos.

3.1 Transición de la flota de empleados a vehículos eléctricos

Como parte del compromiso de cero emisiones, LeasePlan también está haciendo la transición de su propia flota de empleados a los vehículos eléctricos.

El 4,5% de los vehículos de los empleados de LeasePlan en 2020 eran híbridos puros y, según está previsto, en enero de 2022 un 5% serán híbridos puros a los que hay que sumar un 5,6% de híbridos enchufables. En 2020, LeasePlan compensó todas las emisiones de su propia flota de empleados hasta alcanzar el nivel cero a través del programa de reforestación de Land Life Company que lleva en marcha varios años y permite combatir el cambio climático mientras se avanza en los objetivos de transición a largo plazo de la empresa.

3.2 Apoyo por el cambio en el sector del transporte

Para lograr que el transporte por carretera tenga emisiones cero LeasePlan trabaja con las principales organizaciones internacionales, como la organización EV100 de *The Climate Group*, así como con el *Foro Económico Mundial (FEM)* y el *Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible*, con el objetivo promover las políticas necesarias.

En 2020 LeasePlan lanzó la "Iniciativa Global Charge Up Now" para enviar un mensaje claro a los responsables políticos nacionales y locales sobre la necesidad urgente de contar con una infraestructura de recarga de vehículos eléctricos universal, asequible y sostenible. También se unió a una serie de empresas y organizaciones líderes del sector del alquiler de vehículos y la movilidad eléctrica para pedir a la Comisión Europea que exija la electrificación de las flotas de vehículos de empresa como parte de su nueva Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente.

3.3 Iniciativas contra el cambio climático

LeasePlan tiene un firme compromiso de lucha contra el cambio climático, incluyendo como aspecto significativo en sus iniciativas medioambientales la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

La compañía trabaja desde hace tres años con el objetivo de tener una flota de vehículos libre de ese tipo de emisiones de CO₂ para el año 2030, comenzando por los vehículos de los trabajadores, y también sensibiliza a sus clientes en ese ámbito, tal y como se ha comentado anteriormente.

Así mismo, para incentivar la reducción de emisiones y a la vez mejorar la seguridad de los trabajadores en los trayectos al trabajo, LeasePlan ha desarrollado iniciativas como la inclusión del transporte público en el plan de compensación flexible de los empleados o el servicio gratuito de autobuses para la ida y la vuelta a las oficinas de Alcobendas.

En 2020, la huella de carbono de la LeasePlan de Alcance 1 fue de 143,74 toneladas de CO₂ equivalente, la de Alcance 2 de 239,83 toneladas de CO₂ equivalente, y la de Alcance 3 (correspondiente a la de vehículos financiados de LeasePlan) de 330.555 toneladas de CO₂.



3.4 Fomento de las 3R: Reducir, Reutilizar, Reciclar

Reducir, reutilizar y reciclar son la base de la economía circular y su implementación en las organizaciones se traduce en la consecución de un consumo más controlado y responsable de los recursos.

LeasePlan ha realizado diversas iniciativas en esa dirección, como por ejemplo el uso de papel reciclado y sin blanquear, la separación de los desechos para su correcto reciclaje, la reducción del uso de recipientes desechables y de empaquetados plásticos (por ejemplo: vasos, cubiertos, botellas, removedores de café, envoltorios o bolsas "take away"), el reparto de botellas y vasos de vidrio entre los empleados, la reducción del número de impresoras y el aumento de la impresión a doble cara, el reemplazo de luces tradicionales por luces LED o TL4, o el apagado de las luces y aparatos eléctricos cuando no están siendo utilizados.

En cuanto a los residuos generados por la oficina central de LeasePlan en Alcobendas, son los siguientes:

| Tipo de residuo | Kg. generados |
|-----------------|------------------|
| Papel y cartón | 3.261 Kg. |
| Envases mixtos | 1.520 Kg. |
| TOTAL | 4.781 Kg. |

El mantenimiento y reparación de vehículos en los talleres de la red de LeasePlan generan desechos de diversa índole que son gestionados adecuada e independientemente por los propios talleres.

Debido a la naturaleza de las actividades de LeasePlan, no se considera material o relevante en sus operaciones el desperdicio de alimentos.



3.5 Uso sostenible de los recursos

En cuanto al uso de energía eléctrica, se ha empezado a utilizar electricidad proveniente de fuentes renovables.

En 2020 el consumo de energía eléctrica (expresado en MWh) en las instalaciones de LeasePlan fue el siguiente:

| | 2019 | 2020 |
|------------------------|---------------------|---------------------|
| Sede Alcobendas | 1.245,47 Mwh | 905,03 Mwh |
| Bilbao | 5,41 Mwh | 2,31 Mwh |
| Carnext Barcelona | 69,77 Mwh | 210,58 Mwh |
| Carnext Canarias | 35,87 Mwh | 30,18 Mwh |
| Carnext Madrid | 688,30 Mwh | 468,60 Mwh |
| Molins de Rei | 29,81 Mwh | 27,61 Mwh |
| Santiago de Compostela | 30,86 Mwh | 26,72 Mwh |
| Sevilla | 53,50 Mwh | 47,61 Mwh |
| Valencia | 157,61 Mwh | 71,44 Mwh |
| TOTALES | 2.316,60 Mwh | 1.790,09 Mwh |

No se contemplan datos de todas las instalaciones de la empresa debido a que algunos locales son alquilados y su consumo eléctrico no está especificado de manera separada. El consumo de electricidad bajó en 2020 debido a la pandemia de la COVID-19 que provocó que no hubiera empleados en las instalaciones durante un tiempo.

Por lo que respecta al consumo de agua (expresado en m³) en las instalaciones de LeasePlan, fue el siguiente:



Al igual que sucede con el consumo eléctrico, no existen datos de todas las instalaciones de la empresa debido a que algunos locales son alquilados y su consumo de agua no está especificado de forma separada, y el consumo de agua se redujo en 2020 por la misma razón que el consumo de electricidad.

Para economizar agua, en LeasePlan se están utilizando grifos con aireadores para lograr ahorrar agua.

En cuanto al consumo de gas, este solo ocurre en la sede de Alcobendas y en Carnext Madrid, con los siguientes consumos (expresados en m³):



4 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

LeasePlan crea un entorno de trabajo seguro, atractivo, inspirador y de éxito para sus empleados. Para lograrlo, desde la empresa se desarrollan diferentes iniciativas con el objetivo de aumentar la satisfacción de los empleados, mejorar la captación, fomentar la promoción interna y, como resultado de todo lo anterior, conseguir la fidelización del talento.

Para LeasePlan “no puede crecer el negocio, solo puede crecer la gente que hará que crezca el negocio”. La empresa cuenta con las siguientes **políticas específicas**, que garantizan la objetividad en la toma de decisiones **relacionadas con la gestión de Recursos Humanos y la igualdad de oportunidades**:

- Plan de Igualdad e iniciativas orientadas a la Diversidad e Inclusión
- Política de No Discriminación
- Política de Selección
- Política de Desarrollo
- Política de Formación
- Política de Gestión de Talento
- Política de Gestión del
- Política de Retribución
- Variable. Política de Despidos

Como resultado de la aplicación de dichas políticas, LeasePlan:

- **Proporciona igualdad de oportunidades laborales** basándose en las capacidades y en la experiencia de las personas, sin tener en cuenta su raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional, discapacidad o preferencia sexual.
- A través del valor y del poder de la diversidad, **lucha activamente por un entorno inclusivo** necesario para atraer, desarrollar, desplegar y conservar a las mejores personas para que dirijan las necesidades actuales y futuras.
- **Ofrece la oportunidad del desarrollo personal** para permitir a los empleados alcanzar todo su potencial.
- **Proporciona una remuneración justa** a los empleados en el contexto de los mercados laborales en los que opera y garantiza que la jornada laboral no sea excesiva y, como mínimo, se cumpla la legislación aplicable.

4.1 Empleo de calidad

Los empleados de LeasePlan gozan de un amplio programa de beneficios sociales tanto para ellos como para sus familias. Estos beneficios van desde los relacionados con la salud hasta medidas de ahorro, pasando por reconocimientos, ventajas en los servicios ofrecidos por la empresa hasta los relacionados con las familias de los empleados.

A continuación se exponen algunos ejemplos por categorías de beneficio:

- **Salud:** los empleados de LeasePlan y sus familiares de primera línea pueden disfrutar de un seguro médico privado con cobertura de farmacia y dental con hasta un 75% de subvención por parte de la compañía.
- **Empleado y familias:** LeasePlan concede una ayuda mensual de 190 € al empleado/a que tenga un hijo/a con una discapacidad física o mental igual o superior al 33%, y realiza obsequios por matrimonios y por nacimiento de hijos.
- **Guardería:** la empresa concede una ayuda mensual de 100€ por cada hijo menor de 3 años.
- **Reconocimientos a empleados:** los empleados reciben diferentes atenciones en forma de regalos o días de vacaciones por situaciones como aniversarios en la empresa, Navidad, jubilaciones, o cumpleaños.
- **Calidad en el puesto de trabajo:** la empresa ofrece a sus trabajadores servicio de comedor y carrito de desayunos con precios reducidos, sala social, vestuarios y duchas, plazas de parking, y servicio gratuito de autobuses para la ida y la vuelta a las oficinas de Alcobendas.
- **Medidas de ahorro:** todos los empleados pueden acogerse a un Plan de Compensación Flexible llamado "LeasePlan Ahorro" y contratar servicios de seguro médico, cheques guardería, formación y abono transporte con un ahorro económico. La empresa también aporta un porcentaje del salario fijo de los empleados a planes de pensiones en reconocimiento a sus años de dedicación a la empresa.

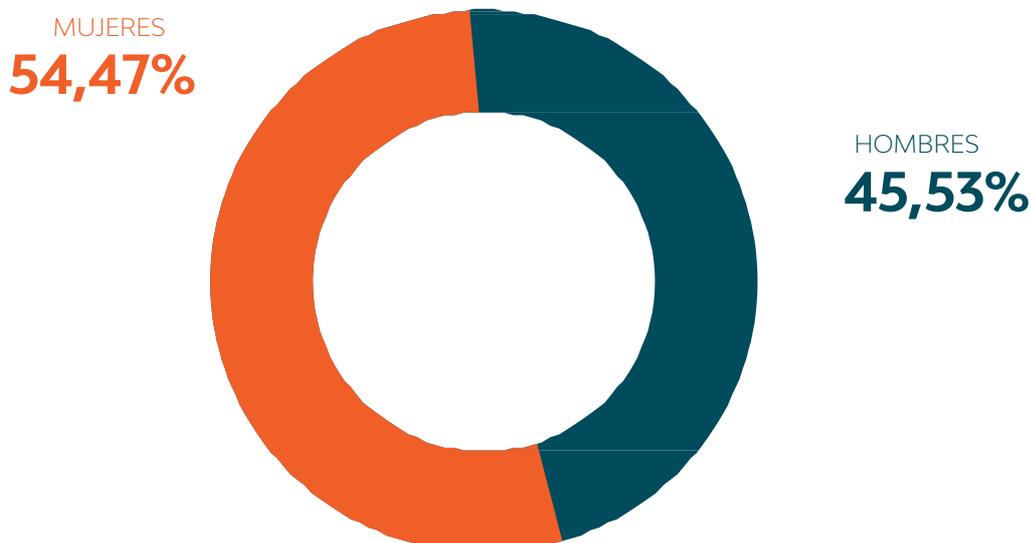
- **Ventajas en servicios:** los empleados del grupo LeasePlan y familiares de primera línea tienen acceso a ventajas en el renting, alquiler y compra de vehículos de ocasión con respecto a las condiciones que tienen los clientes.

4.2 Principales indicadores

A final del ejercicio de 2020, LeasePlan tiene un total de 481 empleados en España, de los cuales el 54% son mujeres y el 46% son hombres, con una antigüedad media de permanencia en la empresa de 12 años.

| | 2019 | | 2020 | |
|--------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Nº empleados | 210 | 259 | 219 | 262 |
| TOTAL | 469 | | 481 | |

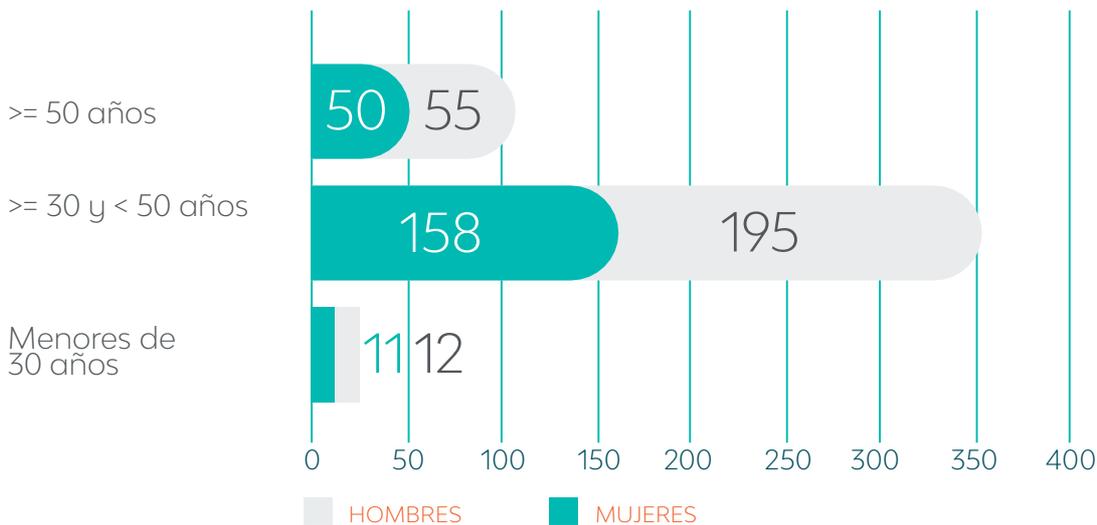
COMPOSICIÓN PLANTILLA 2020



En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, a final de 2020 el 4,8% son menores de 30 años, un 73,4% tienen entre 30 y 50 años y el 21,8% restante son mayores de 50 años.



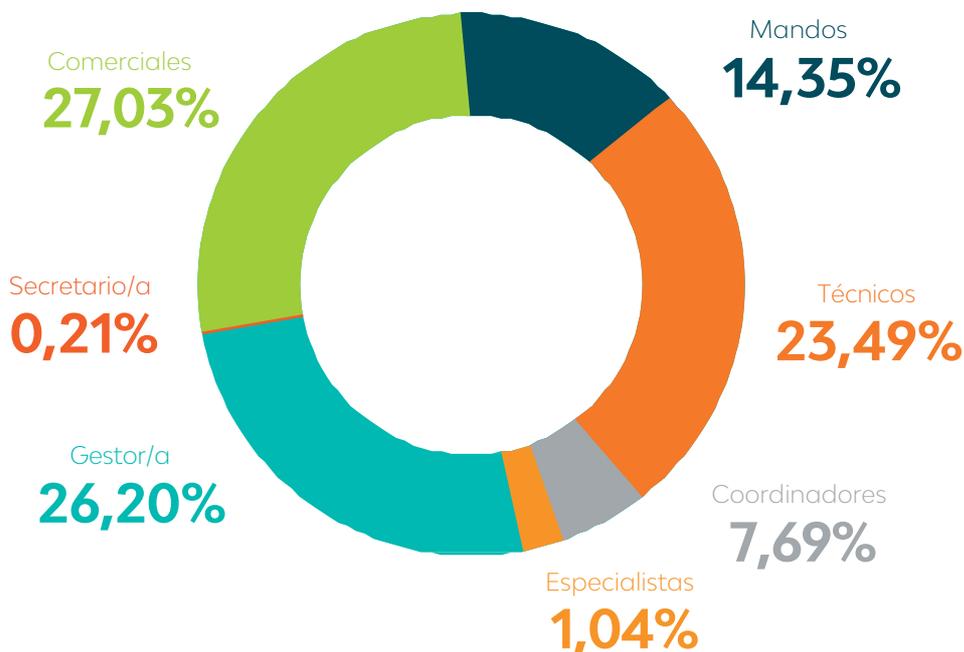
DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR EDAD



A continuación se puede observar la distribución de empleados por familia de puestos a final del ejercicio:

| | 2019 | | | 2020 | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Subtotal | Hombres | Mujeres | Subtotal |
| Mandos (Manager, Area Manager y Directores) | 44 | 21 | 65 | 46 | 23 | 69 |
| Técnicos/as | 38 | 69 | 107 | 42 | 71 | 113 |
| Coordinadores/as | 19 | 15 | 34 | 23 | 14 | 37 |
| Especialistas | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| Gestores/as | 22 | 104 | 126 | 23 | 103 | 126 |
| Comerciales | 84 | 47 | 131 | 82 | 48 | 130 |
| Secretarios/as | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| TOTALES | 210 | 259 | 469 | 219 | 262 | 481 |

EMPLEADOS POR FAMILIA DE PUESTOS 2020



LeasePlan genera empleo de calidad y estable, tal y como muestran los datos aportados en las siguientes tablas, en los que se observa que la práctica totalidad de las personas se encuentran vinculadas a la empresa con un contrato a tiempo completo e indefinido.



A continuación se puede observar los promedios anuales de plantilla por tipo de contrato y familia de puestos, y por tipo de jornada:



| Tiempo | 2019 | | | | 2020 | | | |
|---|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL |
| Mandos (Manager, Area Manager y Directores) | 44 | 0 | 20 | 0 | 45 | 0 | 20 | 0 |
| Técnicos/as | 40 | 0 | 68 | 0 | 40 | 0 | 72 | 0 |
| Coordinadores/as | 19 | 0 | 15 | 0 | 20 | 0 | 15 | 0 |
| Especialistas | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 |
| Gestores/as | 21 | 0 | 105 | 0 | 24 | 0 | 114 | 1 |
| Comerciales | 85 | 0 | 50 | 0 | 86 | 0 | 49 | 0 |
| Secretarios/as | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTALES | 212 | 0 | 261 | 0 | 218 | 0 | 273 | 1 |

Los promedios anuales de plantilla por tipo de contrato y rango de edad, y por tipo de jornada y edad, son los siguientes:

| | 2019 | | | | 2020 | | | |
|--------------------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| Contrato | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL |
| Menores de 30 años | 14 | 0 | 15 | 0 | 13 | 0 | 25 | 0 |
| >= 30 y < 50 años | 156 | 0 | 200 | 0 | 157 | 0 | 199 | 0 |
| >= 50 años | 42 | 0 | 47 | 0 | 48 | 0 | 51 | 0 |
| TOTALES | 212 | 0 | 262 | 0 | 218 | 0 | 275 | 0 |
| Tiempo | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL | COMPLETO | PARCIAL |
| Menores de 30 años | 14 | 0 | 15 | 0 | 13 | 0 | 25 | 0 |
| >= 30 y < 50 años | 156 | 0 | 199 | 0 | 157 | 0 | 198 | 0 |
| >= 50 años | 42 | 0 | 47 | 0 | 48 | 0 | 51 | 0 |
| TOTALES | 212 | 0 | 261 | 0 | 218 | 0 | 274 | 0 |

4.2.1 Desvinculaciones de la empresa

En las siguientes tablas se muestra el detalle de las desvinculaciones involuntarias de empleados de LeasePlan, clasificadas por edad, género y clasificación profesional.

| | 2019 | | 2020 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Menores de 30 años | 3 | 1 | 1 | 0 |
| >= 30 y < 50 años | 4 | 10 | 2 | 4 |
| >= 50 años | 1 | 3 | 2 | 1 |
| TOTAL POR AÑO | 22 | | 10 | |
| Mandos (Manager, Area Manager y Directores) | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Técnicos/as | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Coordinadores/as | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Especialistas | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gestores/as | 0 | 4 | 0 | 1 |
| Comerciales | 6 | 6 | 4 | 3 |
| Secretarios/as | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL POR AÑO | 22 | | 10 | |

En cuanto a desvinculaciones laborales voluntarias, 2 personas solicitaron su baja en la empresa en 2020.

| | 2019 | 2020 |
|----------------------|------|------|
| Nº bajas voluntarias | 15 | 2 |

4.2.2 Creación de empleo

Por lo que respecta a creación neta de empleo, entendiéndose esta por la fórmula **número de contratos nuevos - (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias + número de despidos)**, en 2020 se produjo una creación neta de empleo de 5 puestos de trabajo.



4.2.3 Brecha salarial

La brecha salarial por familia de puestos dentro de LeasePlan es la siguiente:



En la tabla anterior no consta la brecha salarial en la categoría Secretaria/o debido a que en toda la plantilla solo hay una persona con esa categoría profesional.

Dentro de las medidas establecidas para 2020 en el Plan de Igualdad de LeasePlan se establece el inicio de correcciones para reducir la brecha salarial, entre las que se encuentran el diagnóstico de las causas y la utilización de una parte de la revisión salarial a ese efecto para ir reduciendo la brecha de manera gradual y escalonada en los siguientes años.

4.2.4 Antigüedad laboral

La antigüedad laboral de la plantilla de LeasePlan es de 12 años.



4.2.5 Implantación de políticas de desconexión laboral

Con la finalidad de que los trabajadores de LeasePlan puedan ejercer su derecho a la desconexión digital, previsto en el art. 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los mismos, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias especiales, el derecho a no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de carácter profesional fuera de su horario de trabajo.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta la especial idiosincrasia de los cometidos asumidos por la empresa, quedan exceptuados de esta facultad aquellos trabajadores que ocupen puestos de guardia, así como también los puestos de dirección y mandos, atendido su nivel de responsabilidad en la actividad de la empresa.

En el caso que por parte del empleado tenga que llevarse consigo el ordenador puesto a su disposición fuera de los lugares de trabajo -por razones de seguridad y custodia de la información contenida en el mismo- ello conlleva la obligación por parte del mismo de no hacer uso del citado medio de trabajo una vez finalizada la jornada laboral.

Igualmente, la empresa respeta las previsiones establecidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que se refiere al derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

4.2.6 Número de empleados con discapacidad

En la plantilla de LeasePlan hay 6 personas con discapacidad reconocida e informada a la empresa.



4.3 Organización del trabajo

4.3.1 Organización del tiempo de trabajo

El horario de referencia de trabajo diario dentro de LeasePlan es el siguiente:

Del 1 de septiembre al 30 de junio:

De Lunes a Jueves de 9:00 a 18:00,

con 1 hora para comer y con descanso de 15 minutos.

Viernes de 9:00 a 15:00,

sin tiempo de comida y con descanso de 15 minutos.

- Respecto a las personas que hacen **guardias**, los viernes el horario de la guardia es **de 12:00 a 18:00 horas** sin tiempo de comida y con descanso de 15 min..

Del 1 de julio al 31 de agosto:

Jornada continuada de verano, siendo el horario diario de trabajo de **8:00 a 15:00** con 15 minutos de descanso.

- Para las personas que hacen **guardias**, el horario es **de 11:00 a 18:00 horas** sin tiempo de comida y 15 min de descanso.

Los empleados pueden flexibilizar su hora de entrada entre las 8:00 y las 9:30 de acuerdo a los cupos de servicio establecidos en cada departamento, pudiendo flexibilizar de igual manera su hora de salida entre las 17:00 y las 18:30.

Durante los **fines de semana** y **festivos**, excepto las personas autorizadas para trabajar los días de guardia, tanto la oficina central como las delegaciones permanecen **cerradas las 24 horas** tal y como establece la política de acceso al edificio. Respecto al resto de días, los horarios de acceso son los contemplados en dicha política.

La jornada de trabajo en jornadas completas es de 1.672 horas de trabajo efectivo en cómputo medio anual, realizando 103 horas menos que las que establece el convenio de la empresa.

Los empleados gozan de todos los permisos retribuidos que marca el **artículo 37.3** del **Estatuto de los Trabajadores**.

4.3.2 Número de días de absentismo

En 2020 los empleados de LeasePlan estuvieron ausentes de su trabajo por diversas razones un total de 2.232 días.

| | Accidente | ITCC | Otras causas | TOTAL | |
|-----------------|-----------|-------|--------------|-------|-------------|
| Días Absentismo | 25 | 2.608 | 28 | 2.661 | 2019 |
| | 295 | 1.866 | 71 | 2.232 | 2020 |

TOTAL días al año

4.3.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Además de los horarios flexibles de entrada y salida del trabajo ya mencionados, los empleados de LeasePlan pueden beneficiarse de reducciones de jornada por cuidado de hijos hasta que estos cumplan 12 años, cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, guarda legal de cualquier persona con discapacidad, o cuidado de un menor de 18 años durante su hospitalización y tratamiento continuado por enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente. Dichas reducciones de jornada permiten una gran flexibilidad a los empleados ya que se va más allá de lo que se establece por ley, pudiendo el empleado reducir su jornada hasta solo 15 minutos en lugar de 1/3 como está contemplado en el estatuto de los trabajadores.

En 2020 se han impulsado nuevas medidas de conciliación dentro del Plan de Igualdad de LeasePlan, entre las que se encuentran los permisos de paternidad por nacimiento de hijos de 16 semanas (mejorando las 12 semanas establecidas por ley), el teletrabajo para embarazadas durante los dos últimos meses de gestación y la facilitación para el uso de plazas de parking desde el sexto mes de embarazo.

El número de empleados que hicieron uso de su derecho al permiso parental y empezaron a disfrutarlo en 2020 es el siguiente:



4.4 Salud y seguridad

4.4.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

LeasePlan considera fundamental crear una cultura preventiva y mantener un nivel adecuado de seguridad en el trabajo, a fin de garantizar la salud, la integridad y el bienestar de todos los empleados.

En materia de Salud y Seguridad Laboral LeasePlan cuenta con:

- Un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** que cubre los distintos centros de trabajo, cuya finalidad es dar cumplimiento a los requisitos legalmente establecidos en materia de bienestar, salud y seguridad de los trabajadores. El plan es revisado anualmente por una mutualidad de prevención de accidentes, adoptándose, en su caso, las medidas correctoras oportunas.
- Una **Norma de seguridad y prevención**, que describe las distintas situaciones de riesgo en el ámbito laboral y cómo responder ante ellas (incluida la gestión de accidentes, primeros auxilios y evacuación).
- Un **Comité de Seguridad y Salud** que se reúne al menos trimestralmente y que está integrado por tres representantes de la Compañía y tres representantes del Comité de Empresa, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las políticas de riesgo de LeasePlan en materia de Seguridad y Salud y dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, detectando las posibles carencias existentes y elaborando los correspondientes programas de acción.
- Un **Equipo de Emergencia**, compuesto por un Jefe de Emergencia, un Jefe de Intervención y 4 Jefes de Planta para hacer cumplir el procedimiento de emergencia en el que se contempla cualquier situación de riesgo posible dentro de las instalaciones.

Así mismo, LeasePlan organiza formación periódica para sus empleados en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Más allá de lo obligado por la ley en el ámbito de salud y seguridad, la compañía ofrece a sus empleados las siguientes iniciativas:

- **Analíticas anuales:** además del examen de salud anual, la empresa ofrece adicionalmente la posibilidad de hacerse análisis de sangre y de orina anuales y tener un reconocimiento más exhaustivo. En 2020 se realizaron 38 analíticas y 208 reconocimientos médicos completos (con analíticas incluidas).
- **Vacunas:** se ofrece cada año a los empleados la posibilidad de ponerse la vacuna de la gripe de manera gratuita.
- **Consulta médica:** la oficina de Alcobendas dispone de consultorio médico donde se pasa consulta una vez por semana. El facultativo está en estrecha relación con la Mutua, haciendo así un seguimiento más directo de la evolución de las rehabilitaciones.
- **Fisioterapia en la oficina:** cada 15 días un fisioterapeuta se desplaza hasta las oficinas de Alcobendas para ofrecer tratamientos a los empleados de 30 minutos a un precio competitivo.

4.4.2 Seguridad vial

Como muestra del compromiso de LeasePlan con la integridad y seguridad de sus empleados y conductores-clientes, la empresa cuenta desde 2017 con la certificación **ISO 39001** de **Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial**, certificada por SGS, y es firmante de la **Carta Europea de Seguridad Vial**.

La Norma ISO 39001, de aplicación para entidades públicas y privadas que interactúan con el sistema vial, es una herramienta que permite ayudar a las organizaciones a reducir y eliminar la incidencia y riesgo de las muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tráfico.

En LeasePlan, el Comité de Seguridad Vial es el encargado de dirigir la política de seguridad vial y asegurar el cumplimiento de los principios y procesos que forman la certificación ISO 39001. Entre sus funciones se encuentran la medición, el seguimiento y el control de los parámetros definidos por el propio Comité, así como el promover planes, acciones y proyectos dirigidos a los objetivos que se pretenden con el Sistema de Gestión de la Seguridad Vial.

Como parte de ese sistema de gestión, se llevan a cabo **auditorías de seguridad vial** por parte del Departamento de Calidad y el Responsable de Seguridad Vial, de las cuales surgen medidas de mejora u otras iniciativas cuyo objetivo final es mejorar el servicio, gestión y desempeño en seguridad vial.

También, como muestra de su compromiso con la seguridad vial, LeasePlan forma parte del patronato de la Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal (AESLEME), que es una entidad privada de ámbito nacional y sin ánimo de lucro, que ha sido declarada de utilidad pública por su dedicación a la prevención de accidentes que provocan lesiones medulares y cerebrales.

4.4.3 Respuesta al COVID-19 para trabajadores

En respuesta a la pandemia de COVID-19, LeasePlan aprobó en el mes de mayo la **Política de medidas de seguridad y prevención en la vuelta a la oficina** con el objetivo de desarrollar y definir las medidas de prevención adoptadas por la empresa ante el actual escenario de crisis sanitaria, garantizar la continuidad del negocio, estar preparados para las distintas fases de desescalada del Gobierno y asegurar que el trabajo se pueda prestar en las mejores condiciones para preservar la salud y la seguridad de todos los empleados.

Para reducir el máximo posible los desplazamientos y la presencia física en la oficina y minimizar así el riesgo de contagio de los empleados, LeasePlan optó desde el inicio de la pandemia por **fomentar el teletrabajo** como método preferente de organización de la actividad para todos los puestos de trabajo que por la naturaleza de sus actividades no sean susceptibles de realizarse a distancia, y siendo este **voluntario** para todos los empleados.

Una vez la situación permitió en septiembre la vuelta muy gradual a los puestos habituales de trabajo, se elaboró una **guía visual** para explicar al detalle a la plantilla cómo sería la vuelta a la oficina, se implementó un **sistema de turnos** pensados para no superar 1/3 del aforo de los edificios y **horarios** de entrada y salida escalonados para evitar grupos en las entradas de las instalaciones, y se estableció un **sistema de burbujas** para no mezclar personas y minimizar los contactos.

En cuanto al bienestar de los empleados en un momento de crisis como este, se hicieron diferentes acciones de comunicación y *engagement* para informar de manera constante de medidas y decisiones con foco en la seguridad, ofrecer canales de escucha y soluciones para cuidar el cuerpo y la mente, y fomentar que la plantilla se sintiera unida y motivada en la distancia.

Entre las anteriores acciones se encuentran la creación de un espacio interactivo con información de interés sobre el COVID-19 (con normativas, buenas prácticas durante la pandemia, medidas de protección, protocolos de actuación ante síntomas, teléfonos de interés, etc.), el espacio interactivo “**Remotamente juntos**” (con foros, información y consejos para que los empleados hablaran y compartieran experiencias, se animaran a seguir aprendiendo, se cuidaran física y emocionalmente, etc.), la creación de canales de escucha al empleado y a su visión de la situación (con encuestas rápidas sobre diferentes temas, un canal de preguntas anónimas y respuestas, etc.), o el lanzamiento de retos para permanecer unidos como un gran equipo.

4.4.4 Indicadores de siniestralidad

En cuanto al índice de frecuencia y de gravedad de los accidentes de trabajo, estos han sido:

$$\text{Índice de FRECUENCIA} = \frac{\text{Nº accidentes de trabajo}}{\text{nº horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

$$\text{Índice de GRAVEDAD} = \frac{\text{Nº jornadas perdidas}}{\text{nº horas trabajadas}} \times 1.000$$

| | 2019 | | 2020 | |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Índice de frecuencia por sexo | 5,63 | 4,74 | 24,42 | 18,38 |
| Índice de frecuencia general | 5,15 | | 21,15 | |
| Índice de gravedad por sexo | 0,02 | 0,04 | 0,43 | 0,31 |
| Índice de gravedad general | 0,03 | | 0,37 | |

El aumento de la accidentalidad y su gravedad de 2019 a 2020 se explica a que casi todos los procesos de baja médica relacionados con la COVID han sido tipificados como accidente laboral por parte de la Seguridad Social.

En LeasePlan no hay ningún empleado que participe en actividades laborales consideradas de alto riesgo por accidentes o enfermedades profesionales.

4.5 Relaciones sociales

4.5.1 Organización del diálogo social

LeasePlan organiza su diálogo social con los trabajadores a través de los comités de representación del personal que posee en diferentes materias tales como la laboral (Comité de Empresa) y social (Foro de Igualdad, Foro de Mandos, Foro de Recursos Humanos, Comité de Seguridad y Salud, Comité de Seguridad Vial), y existen canales de comunicación puestos a disposición de los trabajadores.

También, a través de estos comités se desarrollan, por tanto, los procedimientos para la información, negociación y consulta con el personal.

A continuación se explica la composición y frecuencia de reunión de comités y foros:

- El **Comité de Empresa** está formado por 11 miembros y se reúne cada tres meses salvo reuniones extraordinarias que puedan surgir.
- El **Foro de Igualdad** se reúne anualmente o cuando se decide hacer una reunión extraordinaria por parte de algún integrante del Foro, y está formado por 13 miembros de LeasePlan.
- El **Foro de Mandos** se reúne trimestralmente o de manera extraordinaria para llevar a cabo determinados proyectos o acciones, y está compuesto por 12 miembros de la empresa.
- El **Foro de Recursos Humanos** se reúne trimestralmente y está compuesto por 3 miembros fijos y otros miembros de la empresa de manera rotativa con carácter anual.
- El **Comité de Seguridad y Salud** se reúne con periodicidad trimestral así como cuando lo solicite alguno de los representantes del Comité, y está formado por 3 delegados de prevención, en representación de los empleados y elegidos por estos últimos, y 3 representantes de la Dirección de la empresa.
- El **Comité de Seguridad Vial** se reúne trimestralmente o con mayor periodicidad si se considera conveniente, y está formado por 10 miembros de LeasePlan.

4.5.2 Convenio colectivo

Todos los empleados de LeasePlan están cubiertos por el Convenio Colectivo de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor, o el Convenio de Mediación del Seguro.

LeasePlan cumple con los requisitos de seguridad y salud incluidos en su convenio colectivo y con lo establecido en la legislación de prevención de riesgos laborales que le aplican. El balance de toda la gestión de seguridad y salud en el trabajo que realiza la empresa, incluido el balance del convenio colectivo, queda evidenciado en el número de accidentes y enfermedades profesionales, así como en sus índices de siniestralidad asociados.

4.6. Formación

4.6.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

El **capital humano** de LeasePlan constituye un pilar clave para el éxito y desarrollo del negocio, por esta razón, la empresa considera que todas aquellas acciones que incrementan los conocimientos, habilidades y experiencias de su plantilla, son una inversión en su capital humano.

Siguiendo la Política de Formación, el Dpto. de Formación de la empresa analiza anualmente las necesidades formativas para la empresa y/o Dirección y, también, de forma individual para los empleados, como trabajo previo a la elaboración del Plan de Formación, que se publica en la intranet de la empresa. Dicha formación puede ser relativa a conocimientos o técnicas, herramientas informáticas o de sistemas de gestión, o habilidades. Este departamento también es el encargado de gestionar la realización del Plan, administrar su presupuesto, y controlar y realizar el seguimiento la formación impartida junto con los líderes y directores/as.

Las acciones formativas llevadas a cabo, además de dotar al personal de los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones y de la competencia necesaria para su puesto de trabajo, deben asegurar que los empleados toman conciencia de cómo su actividad contribuye a la consecución de los objetivos de calidad y seguridad vial, y a aumentar la satisfacción de los clientes.

LeasePlan considera que todas las personas tienen diferentes tipos de talento, considerado este como el conjunto de intereses, capacidades técnicas y competenciales de la persona, así como sus resultados a lo largo del tiempo y su potencial de desarrollarse en el futuro.

El proceso de gestión de este talento supone analizar dicho talento y las necesidades de cada empleado y requiere un seguimiento, que en el caso de LeasePlan se realiza con una periodicidad anual y enmarcado en la **Política de Gestión del Talento**.

Como parte de ese proceso, se elabora un **Plan de Desarrollo Individual**, que recoge las necesidades de formación y desarrollo del empleado, así como los compromisos adquiridos por este para progresar en las áreas de desarrollo.

Ese Plan incluye acciones concretas de desarrollo en diferentes ámbitos como el de competencias/habilidades, en el cual el 70% del aprendizaje se realiza a través de nuevas experiencias (por ejemplo, una nueva tarea dentro del puesto o a una nueva responsabilidad o proyecto que fomentan el aprendizaje a través de acciones reales), el 20% se realiza a través de ejemplos de otras personas (p.e apoyo y feedback del mando, coaching, mentores, lecturas, etc.), y el 10% se realiza a través de formación más reglada .

También, en el ámbito del desarrollo de competencias o conocimientos técnicos, se definen formaciones en herramientas, idiomas o nuevos conocimientos del sector u ámbito en el que trabaja el colaborador y que necesita para continuar desempeñando adecuadamente su trabajo o para descubrir nuevas maneras de hacer las cosas.

4.6.2 Cantidad total de horas de formación por familia de puestos

LeasePlan mantiene un registro de la educación, formación, habilidades y experiencia del personal, el cual está sujeto a las normas y leyes de confidencialidad en vigor aplicables.

El número total de horas de formación por familia de puestos recibida por parte de los empleados de LeasePlan durante 2020 fue:



4.7 Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

LeasePlan es una organización comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad y cumple con la **Ley General de Discapacidad**, tanto mediante la contratación directa de empleados con discapacidad reconocida como a través de la realización de las medidas alternativas contempladas en dicha Ley.

Concretamente, como medidas alternativas en 2020, LeasePlan realizó donaciones a la Fundación Adecco y a la Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal (AESLEME), y contrató servicios de jardinería y limpieza a Centros Especiales de Empleo.

Las instalaciones de la empresa están completamente adaptadas para su uso por personas con discapacidad, siendo la mutua de accidentes la que se encarga de comprobar anualmente en su evaluación de riesgos el cumplimiento de toda la legislación en cuanto a adaptación de instalaciones, proponiendo, en caso necesario, las acciones pertinentes para subsanar las incidencias en ese ámbito.

4.8 Igualdad de oportunidades

LeasePlan garantiza la igualdad de oportunidades, a la hora de contratar, desarrollar o desvincular a una persona de la empresa, no aceptándose por tanto, ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, edad, discapacidad o preferencia sexual.

La política de no discriminación de la empresa tiene como propósito detectar cualquier creación de obstáculos tanto en la incorporación de personal como en su desarrollo en la compañía, por causas externas al propio mérito profesional.

4.8.1 Plan de igualdad

LeasePlan tiene el firme compromiso de favorecer la igualdad, la conciliación y la diversidad dentro de la organización. Desde el año 2010 la empresa cuenta con el **Distintivo Igualdad en la Empresa** que otorga el Ministerio de Igualdad y forma parte de la **Red DIE** de empresas que cuentan con ese distintivo. Dicha Red es una iniciativa del Instituto de las Mujeres para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y la puesta en común entre las entidades que forman la Red de conocimiento en esta materia a través de jornadas técnicas, grupos de trabajo temáticos y estudios ad hoc, compartiendo, además, sus experiencias y buenas prácticas con otras organizaciones y la sociedad en general, por ejemplo, mediante la realización de publicaciones periódicas.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad con los siguientes objetivos:

- **Promover en LeasePlan el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- **Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- **Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección** con objeto de alcanzar en LeasePlan una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, con un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- **Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos de LeasePlan.

El **Foro de Igualdad de LeasePlan** vela por el cumplimiento del Plan de Igualdad en la empresa y sus funciones son hacer un seguimiento de las acciones programadas y llevadas a cabo, evaluar el seguimiento de la implantación de las acciones e indicadores, y promover el principio de la Igualdad de oportunidades de las personas independientemente de su sexo, ideología, religión, raza o cualquier otra situación de orden social o individual.

En 2020, LeasePlan relanzó y potenció su Plan de Igualdad poniendo el foco en traer la igualdad y la diversidad a la primera línea, plantear medidas nuevas y diferenciadoras, e involucrar a toda la empresa en el Plan.

Entre las medidas realizadas este año se encuentran acciones para **reducir la brecha salarial**, introducción del **currículum ciego** en los procesos de selección realizados mediante consultoría, **iniciativas** en temas de **maternidad** ya descritos en este informe, o la realización de **talleres de inteligencia emocional para hombres** y de **negociación para mujeres**.

4.8.2 Prevención del acoso

La empresa no tolera bajo ningún concepto cualquier forma de acoso, ya sea por razón de raza, sexo, religión, nacionalidad, edad, discapacidad u orientación sexual.

La Política de prevención de acoso en el trabajo de LeasePlan establece con claridad cuáles son las conductas indeseadas que en todo caso deben ser evitadas, fija el procedimiento a seguir para tramitar cualquier queja relacionada con el acoso en el trabajo y establece un marco de medidas mitigadoras adecuadas. Todo ello con la finalidad de garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso y se vele por la dignidad de las personas en su entorno de trabajo.

Tanto la Dirección como el resto de mandos de la compañía velan porque no se produzcan situaciones de acoso. Si se diera el caso, cada empleado/a podrá denunciar cualquier situación de acoso sufrida en su lugar de trabajo, con independencia del derecho que tiene de ejercitar cuantas acciones civiles o penales considere oportunas.

Con independencia de la denuncia que pueda realizar la persona supuestamente acosada ante el organismo competente, LeasePlan conocedora de ese posible acoso y comprobado el mismo, tomará las medidas disciplinarias correspondientes.

5 | RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como no puede ser de otra forma, en LeasePlan existe un fuerte compromiso para garantizar el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos y niveles de su organización empresarial, lo que se consigue, por una parte, a través de su reconocimiento, y, por la otra, a través de su promoción, gracias a la aplicación de políticas empresariales adecuadas, que han sido diseñadas con estricta observancia de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, muy especialmente, la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Consecuencia de lo anterior es que los procesos llevados a cabo en LeasePlan se desarrollen en entornos de trabajo justos, gobernados por valores como el respeto a la dignidad humana y la autonomía de la persona, así como a la igualdad, siendo estos algunos de los principales valores que rigen la actividad empresarial de la empresa, tal y como se ha indicado en el apartado anterior referente a Cuestiones sociales y relativas al personal.

Para la diligencia debida en materia de derechos humanos y la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, LeasePlan cuenta con un **Código de Conducta** y un **sistema de compliance**.

LeasePlan garantiza:

- El **respeto de la normativa en materia de contratación y condiciones de trabajo**, lo que excluye que se produzcan situaciones de trabajo abusivo, forzoso o considerado ilegal.
- La **observancia de las previsiones en materia de no discriminación e igualdad**, contando con planes y políticas para garantizar la no discriminación en materia de género, así como para evitar la vulneración de los derechos de los colectivos con riesgo de exclusión social.
- El **cumplimiento con los derechos de sindicación y de reunión de sus trabajadores**, a través del máximo respeto de lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como de los derechos y garantías previstos en la normativa laboral para los miembros integrantes de la Representación Legal de los Trabajadores de todos los centros de LeasePlan.
- La **seguridad y salud de sus trabajadores**, implantando acciones en materia preventiva y cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos y de salud y seguridad en el trabajo.

Respecto a la cadena de suministro, a los proveedores de LeasePlan se les exige el cumplimiento del **Código de Conducta de Proveedores** que establece los estándares éticos mínimos del negocio y que contempla 10 principios entre los cuales se encuentran los derechos humanos tal y como se contempla en el apartado de Subcontratación y proveedores de esta memoria.

LeasePlan no realiza operaciones o tiene proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso, ni tampoco realiza operaciones o tiene proveedores en países o áreas geográficas consideradas potencialmente en riesgo de ese tipo de prácticas.

La empresa pone a disposición de su personal y de los grupos de interés canales de consulta y/o denuncia de casos en los que se detecte o se sospeche que se está incumpliendo el Código de Conducta de la compañía u ocurra una actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos.

En 2020 no se registró ningún caso de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.



6 | LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

LeasePlan es una organización comprometida con la prevención del fraude, el soborno y la corrupción. Por ello cuenta en ese ámbito con una serie de políticas y normas internas de obligado cumplimiento impulsadas por el Departamento Legal & Compliance.

Todos los empleados de la empresa se comprometen al cumplimiento de las políticas y normas internas y a actuar dentro de la más escrupulosa legalidad. Anualmente, todos los empleados firman, obligatoriamente, la denominada **Declaración Anual de Compliance** mediante la cual confirman su compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente y en concreto del Código de Conducta de LeasePlan.

El Código de Conducta, ya presentado con anterioridad en este informe, describe los valores y principios de la empresa a la hora de desarrollar su actividad comercial, y proporciona un marco para las decisiones comerciales cotidianas, entre las que se incluyen el trato con otros empleados, clientes, proveedores, la sociedad en su conjunto, las autoridades gubernamentales, los legisladores, inversores y otros socios comerciales.

El incumplimiento del Código de Conducta y políticas relacionadas se toma en serio y cualquier queja referente a una mala conducta es investigada y resuelta. Dicho incumplimiento puede dar lugar a medidas de acuerdo con los procedimientos disciplinarios, incluyendo el cese en el puesto de trabajo. Si la conducta es constitutiva de delito, LeasePlan lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

Además del Código de Conducta, existen diversas políticas en el ámbito directo de prevención del fraude, el soborno y la corrupción.

Por ejemplo, la Política de Compliance Penal y Anticorrupción, establece un marco para la definición, revisión y consecución de los objetivos de *Compliance* penal, a tenor de la cual se establecen procesos que pretenden cumplir con las diferentes fases del modelo.



La Política y Estándar de Prevención del Blanqueo de Capitales, Financiación del Terrorismo y Sanciones tiene como objetivo garantizar que LeasePlan cumpla plenamente con la normativa vigente y proteger a la empresa de esos delitos, de otros delitos financieros y del riesgo de establecer una relación con un individuo, empresa o territorio que se encuentre en cualquiera de las listas de sanciones.

Por su parte, la Política anti-soborno y anti-corrupción describe la importancia y obligación de denunciar el soborno y la corrupción, ayuda a reconocer e identificar esos hechos, explica como evitarlos, describe lo que los empleados deberían hacer y a quién contactar si sospechan que existe soborno o corrupción, y determina quien será responsable del seguimiento de las denuncias por ese tipo de incidentes.

Por último, la Política de compras de LeasePlan garantiza un proceso transparente en la contratación de proveedores, asegurando la objetividad durante todo el proceso de manera que se evita cualquier trato de favor, fraude o soborno que pudiera existir en el acuerdo.

Existe a disposición de los empleados un canal de denuncias anónimo en el que con total confidencialidad pueden poner en conocimiento del *Compliance Officer* de LeasePlan cualquier hecho o conducta que pudiese infringir su normativa interna o la legislación vigente a nivel nacional, europeo, o internacional. Si lo desean, también pueden hacer su denuncia a un correo electrónico de Compliance, que además es accesible para clientes, proveedores, agentes, colaboradores y otros socios de negocio.

En el año 2020 no existió ninguna incidencia o denuncia que haya terminado en condena, sanción o amonestación por irregularidades en materia de corrupción y soborno, ni tampoco se han realizado actuaciones derivadas de casos de corrupción o soborno.

En cuanto a formación en este ámbito, los empleados de la empresa deben realizar cursos específicos de manera periódica y también cuando existen modificaciones o actualizaciones sustanciales. Además, los nuevos empleados que se incorporan a LeasePlan deben completar una serie de cursos relacionados con fraude, el soborno y la corrupción de manera obligatoria a través de la herramienta interna **workday**.



También, con el objetivo de la sensibilización continua en esta materia, desde el Departamento Legal & Compliance se envían periódicamente correos electrónicos a los empleados en los que se les recuerda la importancia de la prevención del fraude, el soborno y la corrupción.

Como muestra del compromiso de LeasePlan, durante 2020 se adaptó el sistema de gestión anti soborno y el de gestión de compliance penal para certificarlos bajo las normas **ISO 37001:2016** y **UNE 19601:2017** respectivamente. Dicha certificación fue obtenida en enero de 2021 y sitúa a LeasePlan como referente de las mejores prácticas internacionales, mediante la implantación de los más altos estándares de cumplimiento a través de un robusto sistema de buen gobierno y de la gestión responsable en los ámbitos de la prevención de delitos, la cultura de integridad y el anti soborno.

6.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

LeasePlan está comprometida a establecer una relación de valor con la sociedad. Fruto de ese compromiso, en el año 2020 se realizaron diversas **acciones de patrocinio, donaciones** y otro tipo de **ayudas** por un valor total de **56.989€**.



Las acciones son las siguientes:

| | Donación | Patrocinio | Otras ayudas a ONG |
|---|-----------------|--------------|--------------------|
| (AENDYD) Asociación de Enfermedades Neurodegenerativas y Dependientes | | | 6.280 € |
| (FUNDAL) Fundación Deporte de Alcobendas | 25.000 € | | 130 € |
| Fundación Adecco | 10.600 € | | |
| (AESLEME) Asociación por la prevención de accidentes de tráfico | 6.000 € | | |
| Asociación protectora de animales Amanecer Animal | 895 € | | |
| Asociación Andacorre | | 200 € | |
| Fundación Aldeas Infantiles | | | 182 € |
| Banco de Alimentos de Valencia | 273 € | | |
| Fundación Acción Contra el Hambre | 1.500 € | | |
| Fundación Diabetes cero | | 500 € | |
| Fundación Chimpatía | 400 € | | |
| ONGD Idea Libre | | | 1.634 € |
| Asociación Mirarte otra vez | 3.350 € | | |
| Fundación Prodis | | | 42 € |
| TOTAL Aportaciones por Tipo | 48.018 € | 700 € | 8.268 € |
| TOTAL APORTACIONES | 56.989 € | | |

7 | INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde 2019, LeasePlan tiene un **Comité de Sostenibilidad** con el fin de dirigir y trabajar en el proceso de mejora continua de los planes de sostenibilidad que se establezcan y de asegurar que el desarrollo sostenible esté integrado en la estrategia de la compañía.

LeasePlan apoya y contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades locales como contribución de valor a la sociedad para mantener el estado de bienestar en todos aquellos lugares donde opera.

Para ello, mantiene un diálogo continuo y plural con sus grupos de interés, siguiendo los cauces más adecuados para cada grupo y siempre cumpliendo las pautas contempladas dentro del Código de Conducta de la compañía.

Los grupos de interés más destacados de LeasePlan son:

- Clientes
- Empleados
- Gran público
- Poderes públicos
- Accionistas
- Conductores
- Proveedores
- Organizaciones e Instituciones
- Administraciones
- Medios de comunicación

LeasePlan está comprometida con el empleo y el desarrollo local de los lugares en los que desarrolla sus actividades, contratando en esos lugares a sus empleados y procurando ofrecer oportunidades de empleo a quienes están sin empleo o mejorarlas de cara a poder optar a un empleo en otra compañía.

En línea con esto último, LeasePlan realizó en 2020 una formación online para estudiantes con bajos resultados académicos a los que apoya la Fundación Exit, consistente en enseñarles a promocionar su Currículum Vitae para encontrar trabajo.



7.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

LeasePlan se implica en la mejora de las condiciones de vida de las comunidades donde está presente y participa activamente en proyectos solidarios de las zonas a través de **LeasePlan Solidario**.

El apoyo a la comunidad se desarrolla principalmente por la donación de vehículos y materiales, aportaciones monetarias, y por la implicación de los empleados de la empresa.

Las acciones llevadas a cabo dentro de LeasePlan Solidario en 2020 estuvieron enmarcadas en la respuesta a la crisis del coronavirus, el apoyo a asociaciones de enfermos y familiares e investigación de enfermedades, cooperación internacional, protección animal, y la participación/patrocinio de eventos organizados por terceros.

Los importes monetarios destinados a cada una de esas acciones se pueden consultar en el apartado Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de este informe.

ACCIONES EN RESPUESTA A LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

Debido a la pandemia de coronavirus, LeasePlan puso a disposición de los ayuntamientos de Madrid, Barcelona y Alcobendas **más de 100 vehículos** de su flota **de manera gratuita**, para colaborar dentro de lo posible en unir fuerzas con estas instituciones en la gestión de la pandemia.

LeasePlan Solidario lanzó la campaña llamada "**Solidarios desde casa**" para animar a los compañeros en esos momentos difíciles, consistente en la realización de un video de gran acogida entre los empleados y que fue replicado por otras filiales de LeasePlan Corporation en varios países.

En abril, fue lanzado el "**Reto Camina**" de la mano de Acción Contra el Hambre, consistente en conseguir llegar a los 5 millones de pasos (3.800 Km) caminados en casa durante ese mes. Participaron 42 personas, lo cual se tradujo en una donación monetaria a *Acción Contra el Hambre* para la compra de kits de higiene en África para la prevención de los contagios.



También en abril, 45 empleados de las oficinas de Madrid colaboraron en la **compra de productos de primera necesidad** que fue distribuida a diversas familias a través de la ONG Cesal. De igual modo, en la delegación de Valencia se hizo una compra similar para el **Banco de Alimentos** de esa localidad.

LeasePlan donó **57 tabletas digitales** a la iniciativa ciudadana Mirarte Otra Vez, la cual se dedica a hacérselas llegar a los hospitales y residencias para que los mayores enfermos y personas aisladas por el COVID-19 puedan verse y hablar con sus familiares.

Durante el mes de mayo, a través del programa “**A tu lado**” de Cruz Roja, varios empleados de LeasePlan acompañaron telefónicamente a personas mayores que viven solas y que debido al confinamiento no podían ver a sus familiares.

En junio, LeasePlan Solidario realizó una aportación monetaria a la asociación **Diabetes Cero** con motivo de la gala de magia online y cuya recaudación se destinó a la investigación contra el COVID19.

En diciembre, se realizó una **recogida de comida** en las oficinas de Alcobendas y CarNext de unos 350 Kg. para las familias necesitadas a las que ayuda la Fundación Pan y Peces.

Desde 2015, cada diciembre LeasePlan colabora con **Casa Solidaria**, una asociación de voluntarios que se organizan por grupos para dar de cenar a gente en la calle, la mayoría de ellos sin techo. En 2020 empleados voluntarios de LeasePlan repartieron 100 bolsas con dulces navideños.

También desde hace 5 años se realiza un concurso de fotografía con distintas temáticas para elaborar un **calendario solidario** y los ganadores de los tres primeros puestos de 2020 eligieron que la recaudación de estos calendarios fuera destinada al comedor social Manos de Ayuda Social.

ACCIONES PARA EL APOYO DE ASOCIACIONES DE AYUDA A ENFERMOS Y SUS FAMILIARES O LA INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES

Desde 2011, la Asociación de Enfermedades Neurodegenerativas y Dependientes (**AENDYD**) cuenta con una furgoneta cedida por LeasePlan como renting solidario para poder trasladar a sus actividades a los mayores a los que ayudan con diversas terapias.

Durante 2020 se siguió recogiendo tapones para colaborar con el proyecto de **Fundación Seur "Tapones Para Una Nueva Vida"**, cuyos beneficios de su reciclaje financian tratamientos y ortopédicos que no cubre la Seguridad Social de niños y niñas con enfermedades graves.

Del 1 al 3 de diciembre, se organizó el tradicional mercadillo de navidad de la mano de la **Fundación Prodis** de forma online. Esta fundación ayuda a jóvenes con síndrome de Down, los cuales aprenden a elaborar bonitos artículos en el taller de la fundación (cuadernos, agendas, tazas, bolsos, etc.).

ACCIONES PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En 2020 se realizó una venta de lotería de navidad para la Asociación de Empleados de Aeronáutica Solidaria (**AEA Solidaria**), entidad que trabaja con niños y familias en alto riesgo de exclusión social en República Dominicana y Bolivia, y les hace llegar artículos de primera necesidad, a la vez que les ayuda potenciando y facilitando su educación.

Se realizó también una venta de libros solidaria para la **Asociación Idea Libre** con el objetivo de recaudar fondos para el proyecto que esa entidad realiza en Kenia a favor de niños extremadamente pobres a los que se les procura dar las mismas oportunidades que a los demás.

PROTECCIÓN ANIMAL Y MEDIOAMBIENTAL

En febrero se organizó un mercadillo con productos artesanales que fabrican los voluntarios de la protectora de perros **Amanecer Animal**. Las ventas de productos y los donativos de LeasePlan Solidario sirvieron para sufragar gastos de comida, veterinarios, etc. para los animales.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS SOLIDARIOS

El 16 de febrero LeasePlan participó en la II Carrera de las Empresas Ciudad de Alcobendas organizado por la Fundación Deporte Alcobendas **FUNDAL**, uno de los máximos referentes nacionales en este ámbito. LeasePlan colabora con FUNDAL con un donativo anual.

El Día Internacional de la Mujer, LeasePlan Solidario copatrocinó económicamente la carrera "**Anda Corre con Nosotras**" para que la **Fundación Mensajeros de la Paz** pueda construir una reserva de agua independiente en el campo Peulh de Gomé (Benín, África).

Diversas empleadas de varias áreas de LeasePlan participaron en el reto deportivo "**Work Out por Aldeas Infantiles**", organizado por FUNDAL y Holmes Place, que duró toda la mañana del 8 de marzo con el fin de recaudar fondos para dicha entidad.

Por último, LeasePlan participó el 6 de junio en la "**Carrera Virtual Andjoy**" de Save The Children.

OTRAS INICIATIVAS LLEVADAS A CABO

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, LeasePlan se unió a la campaña "El ascensor está roto" de la **Fundación Adecco**, cuyo objetivo es concienciar acerca de las dificultades añadidas que encuentran muchas mujeres en su acceso al empleo, por razón de discapacidad, edad avanzada o situación familiar, entre otros.

El día 15 de noviembre, LeasePlan quiso conmemorar el Día Mundial en Memoria de las Víctimas de Tráfico con un homenaje por su 30º aniversario a la Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal (**AESLEME**) de la cual LeasePlan es patrono. En el acto de homenaje, el CEO de LeasePlan, Alberto Sáez, hizo entrega a la directora de AESLEME, Mar Cogollos, de la escultura que simboliza los ideales del Libro Blanco de Seguridad Vial de la compañía, y cuyos pilares corporativos se recogen en la iniciativa Active Prevention.

7.1.2 Acciones de asociación o patrocinio

LeasePlan pertenece a las siguientes asociaciones con grupos de interés con los que puede generar valor añadido:

- Socios fundadores del EV100.
- Miembros del World Economic Forum (WEF).
- Miembros del World Business Council Sustainable Development (WBCSD).
- Socios de la Asociación Española de Renting de Vehículos (AER).
- Patronos de Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal (AESLEME).
- Socios de Allego.
- Socios de Land Life Company.

7.2 Subcontratación y proveedores

Para LeasePlan, llevar a cabo su actividad de acuerdo con unas normas éticas estrictas es vital para conservar la confianza de sus grupos de interés. En el ámbito de proveedores, la empresa espera que estos reflejen los valores y comportamientos que se aplican en la LeasePlan, llevando a cabo sus propias actividades comerciales de forma ética.

Para ello, LeasePlan ha creado un Código de Conducta de Proveedores que establece los estándares éticos mínimos del negocio en relación a estos 11 principios que se espera que los proveedores mantengan cuando trabajen con o para LeasePlan:

1. **Honestidad y confianza**
2. **Respeto por la Ley**
3. **Derechos Humanos**
4. **Responsabilidad de los empleados**
5. **Código de Conducta**
6. **Responsabilidad corporativa**
7. **Confidencialidad y propiedad intelectual**
8. **Privacidad individual y protección de datos**
9. **Competencia leal**
10. **Conflictos de interés**
11. **Prevención del fraude**



Los proveedores de LeasePlan deberán cumplir con las siguientes responsabilidades en materia de derechos humanos:

- **No utilización de mano de obra forzosa** u obligatoria ni empleo de mano de obra infantil.
- Mantenimiento de un **entorno de trabajo seguro**, saludable y sin discriminaciones.
- Ofrecimiento de **igualdad de oportunidades laborales** basándose en las capacidades y en la experiencia de las personas, sin tener en cuenta su raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional, discapacidad o preferencia sexual.
- Ofrecimiento de una **remuneración justa** a sus empleados en el contexto de los mercados laborales en los que opere y garantía de que la jornada laboral no sea excesiva y, como mínimo, cumplirá la legislación local aplicable.

En cuanto a la sostenibilidad medioambiental de los proveedores, estos se comprometen a:

- **Respetar todas las leyes medioambientales nacionales e internacionales** pertinentes y asegurarse de obtener en todo momento los permisos y registros medioambientales válidos necesarios.
- **Reconocer la importancia de la responsabilidad medioambiental** y, siempre que sea posible, adoptar un enfoque protector de las cuestiones ambientales, asumir iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental y favorecer la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente implementando prácticas que respeten el ciclo vital y evitando efectos perjudiciales para la comunidad.

Los proveedores de LeasePlan, a través de las cláusulas que incluyen sus contratos, se adhieren y se comprometen a respetar el Código de Conducta. LeasePlan se reserva el derecho a resolver los contratos con sus proveedores en caso que tenga conocimiento de que se está incumpliendo dicho Código.

Por su parte, LeasePlan establece mediante la política de Compras, la política ética y de comportamiento a seguir por su personal cuya actividad laboral este relacionada con Compras y la Gestión de Compras y Proveedores. El pago a proveedores se realiza a 60 días, en la mayoría de las ocasiones, en caso de que no haya condiciones específicas, como el caso de la compra de vehículos a concesionarios que es a 30 días.



7.2.1 Tipos de proveedores

La función de Compras de LeasePlan es la encargada de seleccionar y gestionar los proveedores de la empresa, que se dividen en proveedores críticos y no críticos.

Proveedores Críticos:

- Vehículos
- Servicios de mantenimiento y reparaciones de mecánica y carrocería
- Tarjetas de combustible
- Neumáticos
- Vehículo de sustitución
- Lunas
- Asistencia en carretera
- Seguro de vehículos
- Servicios logísticos

Proveedores no críticos:

- Gestión de instalaciones y servicios de oficina
- Gastos generales de RRHH
- Atención al cliente
- Informática y Tecnología
- Gastos generales de Marketing
- Gastos de viaje
- Servicios profesionales

Dentro del conjunto de proveedores anteriormente citado, los de vehículos y los de servicio de mantenimiento y reparaciones de mecánica y carrocería, son los más importantes en cuanto a su criticidad a la hora de prestar servicios a los clientes de la empresa.

En términos de fabricantes de vehículos, LeasePlan trabaja con la mayoría de las marcas del mercado y aconseja a sus clientes sobre la marca y modelo que mejor puede encajar con sus necesidades. Por esa razón, LeasePlan debe relacionarse con todos los fabricantes de cuyos vehículos tenga demanda.

Antes de ser seleccionados, los potenciales concesionarios de venta y entrega de vehículos son analizados en base a **requisitos de calidad, capacidad de prescripción de clientes, cumplimiento de los requerimientos del producto Flexible, y condiciones económicas**, rechazándose aquellos proveedores que no cumplen con todos ellos. Además, LeasePlan debe asegurarse de que los concesionarios forman parte de la red oficial de cada uno de los fabricantes y de que estos cumplen con las políticas de calidad, medio ambiente, etc., mínimas, estipuladas entre LeasePlan y sus clientes.

Los **casi 1.400 proveedores de vehículos de LeasePlan** se distribuyen por todo el territorio español tanto en capitales de provincia como localidades más pequeñas, incluyendo Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

En 2020 se realizaron **compras** de vehículos a concesionarios y fabricantes por **valor aproximado superior a 500 millones de euros**.

Por lo que respecta a los servicios de mantenimiento y reparaciones de mecánica y carrocería, su evaluación se realiza en base a criterios de calidad, su cobertura geográfica y su propuesta económica. Durante la prestación de este tipo de servicios, los talleres son obligados a respetar en todo momento la legislación medioambiental vigente y en especial, la normativa aplicable respecto del tratamiento y gestión de los residuos que se generen en la prestación de los servicios.

LeasePlan tiene más de 1.000 contratos con talleres reparadores de mecánica y/o carrocería, con una cobertura geográfica como la anteriormente descrita para el caso de proveedores de vehículos. Durante 2020 se contabilizaron 225 mil facturas por valor de más de **57 millones de euros en reparaciones de carrocería y mantenimiento**.

Según los análisis realizados por el área de Mantenimiento y Siniestros, el peso de la mano de obra dentro del total de la facturación en el año 2020 se sitúa en un 32% en trabajos de mantenimiento y un 40% en el caso de siniestros.

Durante 2020 no se recibió ninguna denuncia a causa de incidentes con los proveedores por razones de carácter laboral, social o medioambiental.



7.2.2 Supervisión y auditoría de proveedores

Por lo que respecta a los proveedores de vehículos, LeasePlan mantiene un contacto asiduo con ellos para identificar novedades y tendencias que puedan surgir en el mercado y revisar cifras de compras, número de reparaciones de postventa, evolución de precios de vehículos y postventa e incidencias graves.

LeasePlan también realiza un **seguimiento continuo de los proveedores** de taller en base a diferentes indicadores (p.e. niveles de incidencias con conductores, resultado de encuestas transaccionales, tiempos de estancia en taller, etc.). En el caso de que los indicadores de calidad reflejen datos críticos, se podrán tomar acciones tales como, bloquear el proveedor para autorizaciones de taller, despriorizarlo o, en caso necesario, darlo de baja como proveedor.

Además de esos seguimientos, se realizan **campañas de Mystery Shopping** y de auditoría de facturas para reforzar la supervisión de los proveedores.

En 2020 se llevó a cabo una campaña de *Mystery Shopping* en 50 talleres muy enfocada a las intervenciones de mantenimiento. Este tipo de campaña se realiza con la ayuda de gabinetes periciales y asesores de la automoción y consiste en provocar una avería leve en los vehículos, llevarlos al taller y ver cómo se resuelve la avería en función del coste, plazo y detalles cualitativos del taller (limpieza del vehículo, atención percibida, etc.). Posteriormente, se recibe del gabinete pericial un informe y en base a los resultados de cada taller se les envía una carta de proceso correcto si no ha habido ninguna incidencia, o en el caso de que la haya habido, LeasePlan puede desde realizar una llamada o una visita de aviso al taller para indicar la incidencia, hasta dar de baja al taller como proveedor de la empresa. A raíz de la campaña de 2020 se dio de baja como proveedores a 3 talleres.

Así mismo, se realizó una auditoría de facturas en 125 talleres desde una perspectiva de análisis de costes y trazabilidad del recambio autorizado. Las auditorías consisten en extraer de las autorizaciones del sistema un rango de piezas autorizadas al taller, al cual se le requiere que envíe el albarán de compra. Estas auditorías también se llevan a cabo por medio de gabinetes periciales, que se encargan de llamar a los talleres, hacer el seguimiento y analizar las respuestas.

7.3 Consumidores

7.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

La salud y la seguridad de sus clientes es primordial para LeasePlan, y la razón por la cual la empresa mantiene y desarrolla sistemas de gestión de la seguridad vial como la norma **ISO 39001**, antes mencionada en este informe, con el objetivo de que las flotas de los clientes estén entre las más seguras del sector.

Además, LeasePlan está adherida a la **Carta Europea de Seguridad Vial**, que tiene su origen en la necesidad de reducir las cifras de muertos y heridos en las carreteras del continente. Como empresa firmante se comprometen a hacer lo que esté en su mano para colaborar en la reducción de accidentes y de la tasa de siniestralidad.

También, mediante un proceso de diálogo con los clientes de flotas, LeasePlan colabora con ellos con el objetivo de minimizar los riesgos laborales viales y aportar un valor añadido como parte de la relación con el cliente.

A través de la página web de LeasePlan, correos electrónicos, prospectos y redes sociales, se ofrece diferente información al público y los clientes de la empresa sobre seguridad vial, tales como informes de accidentalidad vial, consejos para hacer más segura la conducción y el uso de los vehículos, impacto de nuevas tecnologías en la seguridad, los riesgos de movilidad después de la desescalada debida a la pandemia, etc..

Por lo que respecta a campañas de revisión, **durante 2020 fueron llamados a revisión un total de 7.627 vehículos** (5.427 vehículos por parte de la Dirección General de Tráfico y 2.200 por parte de las marcas de vehículos).

7.3.2 Medidas anti-COVID-19 para clientes

Desde el inicio de la pandemia de COVID-19, LeasePlan ha estado siguiendo en todo momento las medidas dictadas por las autoridades con el firme compromiso de proteger la seguridad y la salud de sus empleados y clientes.

En todas las situaciones en las que empleados y clientes de la empresa han tenido que estar en contacto se han tomado todas las medidas necesarias para que se realizara con total seguridad para ambas partes. De igual manera ha sucedido en talleres y concesionarios, que también han tenido que establecer medidas de desinfección de los vehículos al recibirlos de un cliente o devolvérselos.

De cara a sus clientes, LeasePlan lanzó en el mes de mayo el protocolo de seguridad **"Ponte en marcha con LeasePlan"** para que los conductores usaran de manera segura sus vehículos al reanudar su actividad después del confinamiento. Dicho protocolo contiene consejos generales para todos los ciudadanos y protocolos específicos para los clientes de la compañía. La guía recoge una serie de recomendaciones para que los ciudadanos volvieran a conducir con las mejores garantías de seguridad durante y después de las fases de desescalada. Cómo poner de nuevo los coches en marcha, cuáles son las medidas de higienización y limpieza de los vehículos, y cuáles son los pasos a seguir para la recepción y entrega de vehículos nuevos o en el taller son algunos de los temas que trata el documento. Se informó a los clientes de la empresa de la existencia del protocolo mediante correo electrónico y también se puso a disposición de todo el público en la web corporativa.

7.3.3 Privacidad del cliente y pérdida de datos

Según el **“Estudio de Movilidad Datos del vehículo & Privacidad”** realizado en marzo de 2020 por LeasePlan en 16 países, la seguridad de sus datos es una preocupación para la mayoría de los encuestados, que quiere saber qué datos se recopilan de ellos y de sus automóviles y por quién.

LeasePlan se toma muy en serio la protección de datos de sus clientes. La Función de Privacidad de la empresa es la encargada de detallar el planteamiento que sigue la organización para gestionar sus riesgos de privacidad, entendiéndose por estos los riesgos de sanciones legales o normativas, pérdidas financieras importantes o la pérdida de reputación que LeasePlan podría sufrir como resultado de no observar las leyes, disposiciones, reglas, políticas internas, normas y códigos de conducta relacionados con la privacidad vigentes y pertinentes para sus actividades comerciales.

Los clientes de LeasePlan tienen a su disposición de manera pública en la web de la empresa la Política de Privacidad en la que se explica cómo se recopilan y usan sus datos de carácter personal.

La información personal de los clientes es tratada con:

Transparencia: comunicando a los clientes cómo se recopila y para qué.

Proporcionalidad: usando y/o proporcionando la información a socios y proveedores de servicio en la justa medida.

Seguridad adecuada: usando la información de forma estricta y confidencial.

Elección: pidiendo el consentimiento del cliente antes de utilizar la información para fines distintos de los relacionados con la prestación de los servicios y facilitando dejar de recibir mensajes de marketing.

Transferencias de datos: garantizando que la información personal sea tratada con un elevado nivel de protección en todo el grupo LeasePlan.

Control: proporcionando siempre una manera fácil de acceder, rectificar y cancelar la información.

En 2020, la empresa no fue objeto de ninguna reclamación fundamentada por parte de clientes en relación a pérdidas de datos o violaciones de la normativa vigente en Protección de Datos.



7.3.4 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

LeasePlan se compromete con sus clientes a ofrecer servicios de gran calidad y a la eficiencia y la mejora continua en los procesos y servicios que ofrece. Para que la satisfacción del cliente sea completa, LeasePlan tiene implementado un sistema de gestión de calidad basado en la **ISO 9001** certificado por **SGS** que avala el compromiso de la empresa en esa materia.

LeasePlan realiza una **medición de calidad de servicio mediante conjuntos de atributos de servicio** que determinan los niveles a lograr con los clientes e indicadores de calidad, que miden el nivel alcanzado en relación a los atributos o estándares definidos. Los indicadores más importantes forman a su vez parte del Cuadro de Mando Integral a través del cual, el Comité de Dirección de la compañía mide y analiza el nivel de servicio prestado.

Así mismo, periódicamente se evalúan a través de las **metodología NPS** y **encuestas transaccionales y telefónicas**, todos los factores clave del servicio, estableciendo no solo el nivel alcanzando, sino también la ponderación y orden establecidos por los propios clientes. Esta información sirve de base para definir planes de acción y proyectos concretos para desarrollar los aspectos donde el cliente solicita una mejora adicional.

La compañía trabaja con transparencia para garantizar a sus clientes el mejor servicio, comprometiéndose a llevar a cabo la máxima atención en el menor tiempo posible, definiéndose unos niveles de servicio agrupados en tres categorías: **Servicios de movilidad** (estancias en taller), **Gestión de las solicitudes de servicio del cliente/ conductor**, y **Gestión de incidencias**. Dichos compromisos se encuentran publicados en la página web de LeasePlan a disposición de todo el público.

También se adopta un enfoque profesional con respecto al proceso de devolución de vehículos al final del arrendamiento y se ofrece a los clientes de leasing y de remarketing un servicio independiente, justo y transparente. Para ello se han creado unas normas mínimas en relación con el estado esperado de cada vehículo devuelto conocidas como “desgaste razonable” que se detallan exhaustivamente en las directrices de ese mismo nombre. Con el fin de mantener la independencia, LeasePlan ha contratado los servicios de **SGS Automotive** y **DEKRA Automotive Solutions** para llevar a cabo estas inspecciones y evaluaciones del estado de cada vehículo. Todo el proceso de inspección ha sido revisado y evaluado de forma independiente, y está certificado según la norma **FairWear & Tear** de **TÜV Nord**.

LeasePlan fue premiada en 2020, por sexto año de los últimos ocho, con el distintivo “**Elegido Servicio de Atención al Cliente del Año**”, el cual la destaca como la empresa de renting española con el mejor servicio de calidad y atención al cliente. Las empresas candidatas a esta distinción son sometidas a una exhaustiva evaluación consistente en encuestas de *Mystery Shopper* mediante canales a distancia (test telefónicos, e-mails y formularios web, navegaciones web, test en redes sociales y test de chat virtual), además de una encuesta de satisfacción enviada a 2.000 clientes del sector del renting.

7.3.5 Canales formales de queja

La empresa dispone de una Política de Gestión de Reclamaciones que se revisa anualmente. Cuando un cliente manifiesta su disconformidad en alguno de los servicios prestados, esta es atendida por los gestores especializados capaces en solucionar la misma, directamente o a través de terceros, hasta la plena resolución.

Existen distintos mecanismos para el registro de reclamaciones en LeasePlan:

- Registro telefónico a través del servicio de **Atención al Cliente y Conductor**.
- Recepción de reclamaciones a través de **correo electrónico**.
- Registro Online a través de la **Oficina Online**.

Independientemente del canal de entrada, todas las reclamaciones se registran y gestionan a través del sistema Siebel.



7.3.6 Reclamaciones recibidas

En 2020, se han registrado y gestionado un total de 8.801 reclamaciones, distribuidas en los siguientes canales:

| Canal | Nº Reclamaciones |
|--------------------|------------------|
| Correo electrónico | 3.066 |
| Oficina Online | 1.019 |
| Teléfono | 4.716 |
| TOTAL | 8.801 |

Este volumen de reclamaciones, se corresponde con un total de servicios prestados de 1.747.538, lo que muestra una tasa de reclamaciones por servicio del 0,5%, es decir 5 reclamaciones por cada 1.000 servicios gestionados.

Clasificamos las reclamaciones en dos categorías:

- **Justificadas:** aquellas donde el cliente reclama de acuerdo a las condiciones establecidas en su contrato. Esta categoría supone en total 4.303 reclamaciones y un ratio sobre servicios del 0,24% (2,4 reclamaciones por cada 1.000 servicios gestionados).
- **No justificadas:** aquellas donde el cliente manifiesta disconformidad con el servicio, aunque su petición no está amparada bajo los términos del contrato (por ejemplo la solicitud de un vehículo de sustitución de categoría superior al contratado). En total, hemos registrado 4.498 reclamaciones no justificadas, lo que aporta un ratio sobre servicios gestionados del 0,26% (2,6 reclamaciones por cada 1.000 servicios gestionados).

Por tipos de servicio, las reclamaciones totales se distribuyen de acuerdo al siguiente detalle:

| | |
|---|----------------------|
| Servicios core | 4.512 (0,90%) |
| Servicios asociados al vehículo | 686 (0,40%) |
| Servicios específicos para cliente (gestor) | 2.633 (0,33%) |
| Otros servicios | 970 (0,32%) |

7.4 Información fiscal

La totalidad del resultado antes de impuestos obtenido por LeasePlan a nivel consolidado en 2020 asciende a 30,37 millones de euros, con el siguiente detalle:

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS 30,37 millones de euros

Impuestos sobre beneficios 8,13 millones de euros

RESULTADO DEL EJERCICIO 22,24 millones de euros

La contribución tributaria total satisfecha ascendió a 8,12 millones de euros correspondientes al Impuesto sobre Beneficios Sociedades a nivel consolidado del ejercicio 2020, 861 miles de euros correspondientes al Impuesto sobre Actividades Económicas, y 5,09 millones de euros correspondientes a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa.

Otros impuestos recaudados fueron las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de los empleados, así como la Seguridad Social a cargo del empleado y los impuestos sobre el consumo que ascendieron a 5,71 millones de euros.

El resultado después de impuestos de LeasePlan a nivel consolidado del ejercicio 2020 fue de 22,24 millones de euros.

Durante el ejercicio social 2020, la empresa no recibió ningún tipo de subvención pública.



8 | SOBRE ESTE INFORME

LeasePlan presenta por primer año su **Estado de Información No Financiera** (EINF) en el cual figuran algunos de los contenidos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) en su versión Standards, dieciséis de los indicadores del Modelo AECA de Información integrada para la elaboración del Estado de Información No Financiera, y dos de los indicadores del estándar SASB (Sustainability Accounting Standard Board), correspondiente al sector de Transporte y su sectorial Car Rental and Leasing.

Este informe ha sido redactado en abril de 2021 y terminado de editar en diciembre del mismo año. La información que en él se reporta se circunscribe al **año fiscal 2020**, si bien se hacen alusiones a datos de ejercicios anteriores para mostrar la evolución de algunas magnitudes.

LeasePlan fomenta la participación de sus grupos de interés en los contenidos del Estado de Información No Financiera poniendo a su disposición un canal de comunicación para recoger sus comentarios, sugerencias y observaciones sobre los asuntos tratados en él o de otros que se consideren relevantes.

9 ÍNDICE DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

INFORMACIÓN GENERAL

| | |
|--|-------------|
| Descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | pg. 5 a 6 |
| Mercados en los que opera | pg. 7 |
| Objetivos y estrategias de la organización | pg. 13 a 14 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | pg. 15 a 22 |
| Marcos de reporting utilizado | pg. 23 |
| Principio de materialidad | pg. 24 |

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

| | |
|---|-------------|
| Enfoques de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | pg. 24 a 26 |
|---|-------------|

Información general detallada

| | |
|--|-------------|
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | pg. 24 a 30 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | pg. 24 a 30 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | pg. 24 a 30 |
| Aplicación del principio de precaución | pg. 24 a 30 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | pg. 24 a 30 |

Contaminación

| | |
|---|-------------|
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | pg. 24 a 30 |
|---|-------------|

Economía circular y prevención y gestión de residuos

| | |
|---|--------|
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | pg. 29 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | pg. 29 |

Uso sostenible de los recursos

| | |
|---|-------------|
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | pg. 29 a 30 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | pg. 29 a 30 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | pg. 29 a 30 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | pg. 29 |
| Uso de energías renovables | pg. 29 |

Cambio climático

| | |
|---|-------------|
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | pg. 24 |
| Medidas para adaptarse del cambio climático | pg. 26 a 27 |

Protección de la biodiversidad

| | |
|---|-------------|
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | pg. 24 a 27 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | pg. 24 a 27 |

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

| | |
|--|-------------|
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo | pg. 31 a 33 |
|--|-------------|

Empleo

| | |
|---|-------------|
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | pg. 33 a 35 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | pg. 36 a 37 |
| Número de despidos | pg. 38 |

| | |
|---|-------------|
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | pg. 39 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | pg. 40 |
| Número de empleados con discapacidad | pg. 41 |
| Organización del trabajo | |
| Organización del tiempo de trabajo | pg. 41 a 42 |
| Número de horas de absentismo | pg. 42 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | pg. 43 |
| Salud y seguridad | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | pg. 44 a 48 |
| Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales por sexo | pg. 48 |
| Relaciones sociales | |
| Oganización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | pg. 49 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | pg. 50 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | pg. 50 |
| Formación | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | pg. 50 a 51 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | pg. 52 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | pg. 53 a 54 |
| Igualdad | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | pg. 53 a 54 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | pg. 53 a 55 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | pg. 55 |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | pg. 56 a 57 |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | pg. 56 a 57 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | pg. 57 |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | pg. 56 a 57 |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | pg. 58 a 60 |
| Igualdad relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | pg. 58 a 60 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | pg. 58 a 60 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | pg. 60 a 61 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | pg. 62 |
| Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | pg. 63 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | pg. 63 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | pg. 63 a 66 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | pg. 67 |

10 | ÍNDICE DE INDICADORES MODELO AECA

Información general

| | |
|--|-------------|
| Consejeros con responsabilidad específica sobre la estrategia de la entidad | pg. 11 a 12 |
| Consejeros con responsabilidad específica en materia de control económico y financiero | pg. 11 a 12 |
| Consejeros con responsabilidad específica en materia de composición del consejo | pg. 11 a 12 |
| Reuniones mantenidas en el ejercicio | pg. 11 a 12 |
| Casos de corrupción y soborno en el Consejo | pg. 11 a 12 |

Cuestiones sociales y relativas al personal

| | |
|---|--------|
| Creación neta de empleo | pg. 39 |
| Antigüedad laboral | pg. 44 |
| Empleados que participan en actividades laborales consideradas de alto riesgo | pg. 48 |
| Derecho al permiso parental | pg. 43 |
| Derecho al permiso maternal | pg. 43 |

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

| | |
|---|-------------|
| Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno | pg. 56 a 58 |
| Irregularidades en materia de corrupción y soborno | pg. 56 a 58 |
| Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno | pg. 56 a 58 |

Información sobre la sociedad

| | |
|---|--------|
| Pago a proveedores | pg. 70 |
| Incidentes con proveedores | pg. 71 |
| Incidentes por incumplimiento de la regulación legal en relación con los clientes | pg. 73 |

11 | ÍNDICE DE INDICADORES SASB

Uso sostenible de los recursos

| | |
|--|--------|
| Consumo medio de combustible de la flota | pg. 25 |
|--|--------|

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

| | |
|---|--------|
| Número de vehículos llamados a revisión | pg. 72 |
|---|--------|

El canal al cual pueden dirigirse es:

David Henche Jiménez

Área Manager Marketing y Comunicación | LeasePlan Spain

T: +34 914 908 739

david.henche@leaseplan.com

Avda. Bruselas, 8
28108 Alcobendas
Madrid



LeasePlan

What's next?