

Volkswagen Pon Financial Services

Environmental

Social

Governance

Join us on our road to zero emission mobility

2025

Inhoud

2



Two men are standing in front of a building. The man on the left is wearing a grey blazer over a light blue shirt. The man on the right is wearing a dark blue blazer over a white shirt. In the background, a sign for 'FINANCIAL SERVICES' is visible on a building facade.

Voorwoord

Over Volkswagen Pon Financial Services

A person is seen from behind, sitting at a desk and using a laptop. The laptop screen displays a website with a green header and several articles. One article is titled 'CARBON FOOTPRINT' and another is titled 'CLIMATE NEUTRALITY STRATEGY'. A large, semi-transparent blue square with the number '6' is overlaid on the left side of the image.

Onze ESG-Strategie

[illegible]

ESG-Scorecard

Sustainable Development Goals

Environment – Interne impact & Onze dienstverlening

Social – Medewerkers & Klanten en maatschappij

18

Governance – Eerlijk zakendoen

A woman with blonde hair, wearing a blue button-down shirt, is seated at a white desk, smiling as she works on a laptop. In the top left corner, a large white number '19' is displayed on a blue background. To the right of the woman, there is a small inset image showing a blue car driving on a road towards the viewer.

Onze certificaten

VSME-referentietabel

Voorwoord

Beste lezer,

Voor veel organisaties voelde duurzaamheid in 2025 als een 'moving target'. Wet- en regelgeving veranderde snel, de onzekerheid nam toe en de discussie rondom de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) vergrootte de onduidelijkheid in de markt. Juist in die dynamiek hebben we als Volkswagen Pon Financial Services (VWPFS) bewust gekozen om koers te houden. Niet wachten, maar vooruitkijken. Niet reageren, maar richting blijven geven.

Met onze MOBILITY2030-strategie hebben we een duidelijke stip op de horizon gezet. Deze strategie biedt houvast in een snel veranderende wereld. ESG is integraal onderdeel van onze koers richting 2030. Het verbindt onze commerciële ambities met onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en geeft richting aan de keuzes die we elke dag maken. Gedreven door wetgeving en stakeholderverwachtingen versnellen we de transitie naar duurzaamheid door onze bedrijfsvoering en ons aanbod te verduurzamen. Daarbij vermijden en reduceren we onze CO₂-uitstoot zoveel mogelijk en verankeren we dit transparant binnen vier ESG-pijlers: Milieu, Producten, Mensen en Dialoog.

Om focus aan te brengen hebben we een Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. Deze analyse helpt ons te bepalen waar we de grootste impact hebben, zowel vanuit financieel perspectief als vanuit maatschappelijke impact. Daarmee bereiden we ons gestructureerd voor op een toekomstbestendige organisatie.

Onze grootste impact ligt in mobiliteit. Natuurlijk werken we aan het reduceren van onze eigen scope 1- en 2-emissies. Maar onze echte hefboom zit in scope 3 downstream: de uitstoot van de voertuigen die we financieren en leasen. Daar maken we samen met onze klanten het verschil. De elektrificatie van mobiliteit is daarom één van onze belangrijkste ESG-thema's.

Mede om die reden introduceerden we in 2025 het nieuwe concept Leafs: een integraal aanbod gericht op duurzaam leasen en veilig rijden. Met Leafs helpen we klanten bij de overstap naar elektrische mobiliteit, stimuleren we bewuste keuzes en bevorderen we veilig rijgedrag. Zo dragen we niet alleen bij aan CO₂-reductie, maar ook aan verkeersveiligheid en lagere maatschappelijke kosten.

Naast elektrificatie staan twee andere thema's centraal in onze ESG-aanpak: goede zorg voor onze medewerkers en eerlijk zakendoen. We geloven dat betrokken, goed opgeleide collega's de sleutel zijn tot duurzame klantrelaties. Tegelijkertijd is integriteit de basis van vertrouwen in onze organisatie, de sector en in de samenleving. Transparantie, zorgvuldigheid en verantwoordelijkheid vormen daarom het fundament van ons handelen.

Om ESG verder te verankeren in onze organisatie zijn we gestart met ESG-trainingen. We willen dat iedere medewerker begrijpt wat ESG betekent, welke rol wij spelen in de grotere maatschappelijke uitdagingen en hoe hij of zij concreet kan bijdragen. ESG is daarmee geen project, maar een manier van werken.

We nodigen je van harte uit om dit ESG-rapport te lezen en je te laten inspireren door onze ambities, keuzes en resultaten. En bovenal: we gaan graag met je in gesprek om samen mobiliteit elke dag een beetje duurzamer én veiliger te maken.

Namens de board van VWPFS,
Jeroen de Bock (CEO) en Durk Stienstra (CFO)



Over Volkswagen Pon Financial Services

Volkswagen Pon Financial Services is een joint venture van het familiebedrijf Pon Holdings B.V. en het Duitse Volkswagen Financial Services AG. We zijn een toonaangevende mobiliteitsaanbieder en staan op de tweede positie in de Top 100 leasemaatschappijen van Nederland. Vanuit verschillende labels bieden we oplossingen op het gebied van leasen, financieren, verzekeren, verhuur en mobiliteit. Dit doen we zowel voor zakelijke als particuliere klanten.

Leasen

Als één van de grootste leasemaatschappijen van Nederland bieden we alle reguliere leaseproducten aan en spelen we in op de marktontwikkelingen met nieuwe, innovatieve producten en diensten voor de zakelijke markt. We bieden zowel operational lease als private lease aan. In samenwerking met o.a. Gazelle, Lease a Bike en FietsNED wordt ook de leasefiets aangeboden.

Financieren

We financieren via de dealers van de VAG-merken nieuwe en gebruikte auto's voor de particuliere en zakelijke markt. Voor tussenpersonen bieden we onder het label DutchFinance huurkoop- en financial lease-mogelijkheden. Ook een nieuwe fiets, motor, bedrijfswagen en vrachtwagen kan door ons worden gefinancierd.

Verzekeren

Om dealers en particulieren een volledig financieel servicepakket te bieden, bieden we merkverzekeringen aan. Zowel online als bij de dealer of de tussenpersoon kan een autoverzekering worden afgesloten. De klant profiteert van kwalitatief schadeherstel binnen het Merkzeker Schadeherstelnetwerk.

Mobiliteit

De mobiliteitsbehoefte van bedrijven en particulieren groeit. Organisaties kiezen steeds vaker voor het inrichten van een flexibel mobiliteitsbeleid, al dan niet gekoppeld aan een mobiliteitsbudget. Via Shuttle bieden we samen met partners als Greenwheels en Gazelle flexibele mobiliteitsoplossingen die de uitstoot van CO₂ helpen te verminderen.

De labels van Volkswagen Pon Financial Services

Captive:



Multibrand:



Private Lease:



Occasions:

StockLease

Grootzakelijk:

FleetServices

Wholesale:



Verhuur:

EASYRENT

SNEL, PERSOONLIJK EN GEMAKKELIJK

NACE-codes: N77.1 – Renting and leasing of motor vehicles + N64.9 Financial leasing – Financial leasing

Aantal medewerkers: 604

Aantal locaties: 3

Kantoor Amersfoort: Saturnus 1, 3824 ME Amersfoort | 52.19994° N, 5.39299° E

Kantoor Apeldoorn: Ambachtveld 10, 7327 AZ Apeldoorn | 52.19530° N, 6.01030° E

Remarketing Center Zwolle: Steinfurtstraat 10, 8028 PP Zwolle | 52.54494° N, 6.12763° E

Kernwaarden

Duurzame waardecreatie begint bij wie we zijn en waar we voor staan. Onze kernwaarden vormen de basis van onze cultuur en bepalen hoe we omgaan met maatschappelijke uitdagingen, klantrelaties en onze eigen medewerkers. Zo verbinden we onze commerciële doelstellingen met onze verantwoordelijkheid voor mens, milieu en maatschappij.

 **1. Passion to perform**

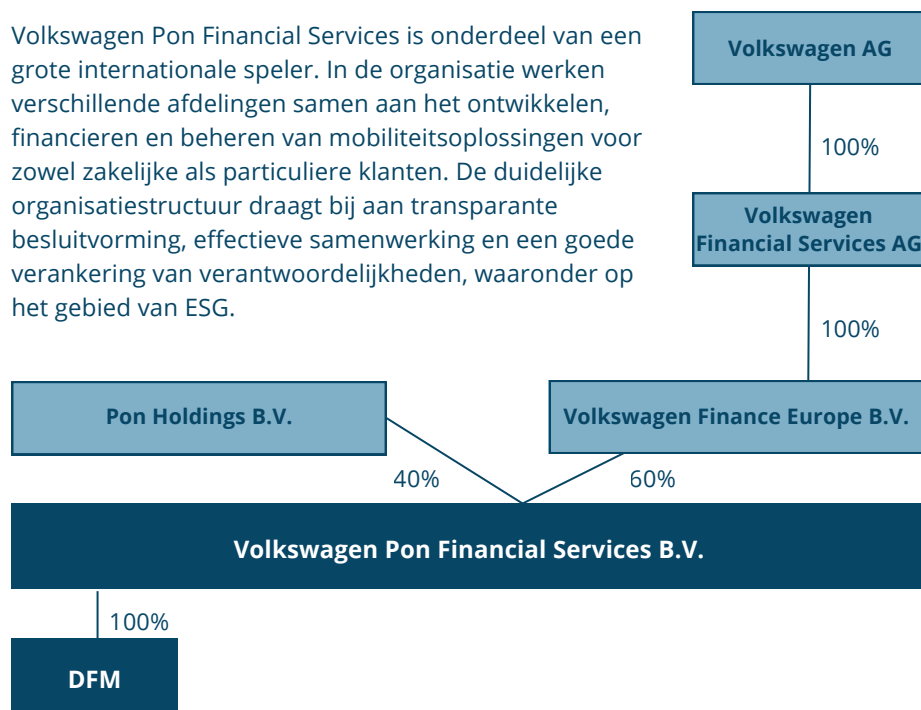
 **2. Make it simple**

 **3. Empower each other**

 **4. Do what is right**

Organisatiestructuur

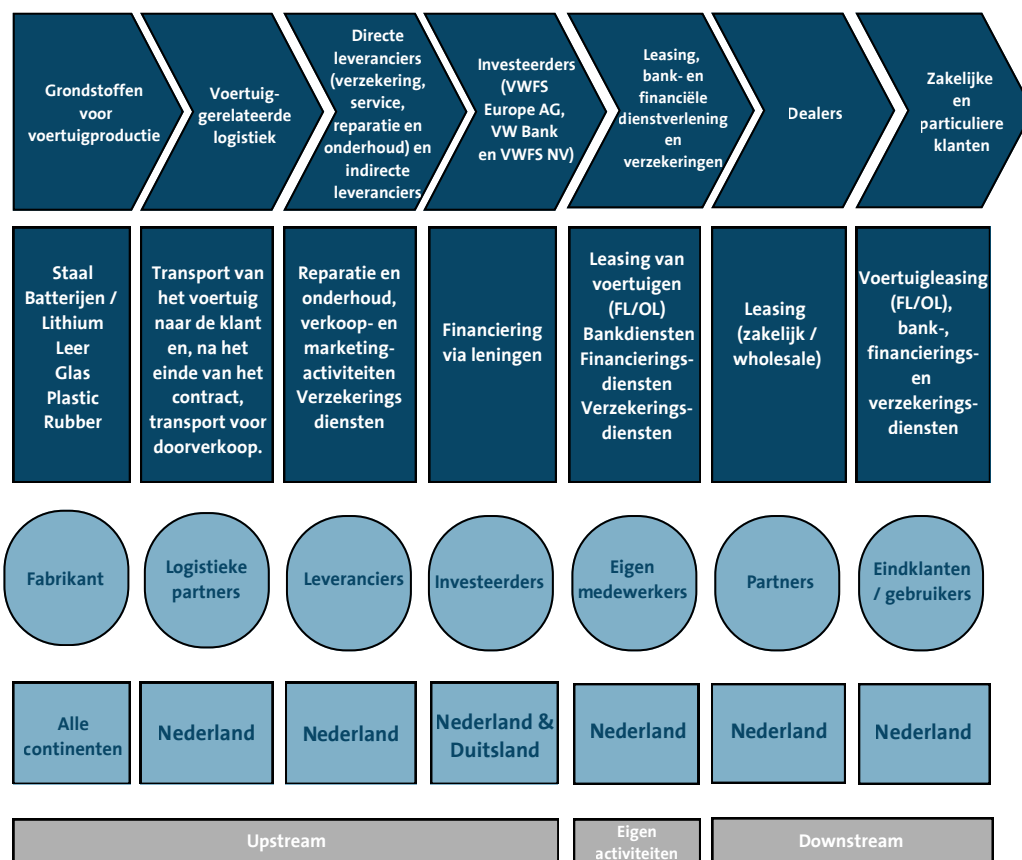
Volkswagen Pon Financial Services is onderdeel van een grote internationale speler. In de organisatie werken verschillende afdelingen samen aan het ontwikkelen, financieren en beheren van mobiliteitsoplossingen voor zowel zakelijke als particuliere klanten. De duidelijke organisatiestructuur draagt bij aan transparante besluitvorming, effectieve samenwerking en een goede verankering van verantwoordelijkheden, waaronder op het gebied van ESG.



Onze waardeketen

We opereren in een brede mobiliteitsketen waarin financiële dienstverlening, mobiliteitsaanbieders en klanten samenkomen. Als financier én operational leasemaatschappij bevindt onze grootste impact zich met name in de waardeketen, onder andere door de uitstoot van de voertuigen die we financieren en leasen (Scope 3 downstreamemissies). Om die reden werken we samen met fabrikanten, dealers en andere partners om duurzame mobiliteitsoplossingen te stimuleren.

De waardeketen waarin we opereren, wordt hieronder schematisch weergegeven.



MOBILITY2030

Onze strategie hebben we vastgelegd in het MOBILITY2030-document. In een snel veranderende mobiliteitsmarkt vormt deze strategie ons kompas, waarbij duurzaamheid en ESG integraal onderdeel zijn van onze bedrijfsvoering. De transitie naar duurzaamheid versnelt: niet alleen door wet- en regelgeving, maar ook doordat klanten, medewerkers en andere stakeholders hier steeds hogere verwachtingen van hebben.

Binnen MOBILITY2030 combineren we digitalisering, datagedreven werken en klantgerichtheid met een duidelijke duurzaamheidsambitie. We ontwikkelen geïntegreerde mobiliteitsoplossingen, stimuleren elektrificatie en verlengen de levensduur van contracten om voertuigen en grondstoffen zo lang mogelijk in de keten te houden. Daarmee reduceren we onze eigen CO₂-uitstoot én ondersteunen we klanten bij het minimaliseren van hun CO₂-impact.

Duurzaamheid gaat daarbij verder dan alleen CO₂-reductie. We richten ons op het verduurzamen van onze gehele bedrijfsvoering en sturen op vier samenhangende pijlers: Milieu, Producten, Mensen en Dialoog.

Zo verbinden we commerciële groei aan maatschappelijke waardecreatie en dragen we bij aan toekomstbestendige mobiliteit. Dit ESG-rapport is opgesteld in lijn met de VSME-richtlijnen en biedt transparant inzicht in onze ESG-prestaties, ambities en voortgang op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast heeft FIRA Sustainability B.V. dit ESG-rapport en de CO₂-rapportage onafhankelijk geverifieerd volgens AA1000AS (v3).



Producten



Mensen



Milieu



Dialoog

Onze ESG-strategie

In 2025 hebben we samen met KPMG een Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd, waarmee de materiële impact-, risico- en opportuniteitsthema's (IRO's) zijn vastgesteld en vertaald naar onze ESG-prioriteiten.

Hoewel we niet CSRD-plichtig zijn, vormt deze analyse de basis voor onze rapportage in lijn met de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en onze ESG-strategie.

Environmental (E)

ESRS E1 – Klimaatverandering (dubbel materieel)

- Elektrificatie van de vloot als primaire hefboom voor reductie van Scope 3 downstreamemissies.
- Implementatie van een klimaattransitieplan.
- Aansluiting bij de SBTi-doelstellingen van de moederorganisatie, ook van toepassing op VWPFs.

ESRS E2 – Vervuiling (dubbel materieel)

- Slijtage van banden zorgt voor vervuiling door microplastics

ESRS E5 – Circulaire economie (dubbel materieel)

- Verlenging van de levensduur van contracten via meerdere leasecycli.
- Behoud van grondstoffen (o.a. batterijen) binnen de keten en gebruik van gereviseerde auto-onderdelen.

Social (S)

ESRS S1 – Eigen medewerkers (dubbel materieel)

- Investeren in opleiding, ontwikkeling en vitaliteit van medewerkers.
- Versterken van talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

ESRS S1 en ESRS S3 - Verkeersveiligheid (niet in DMA, wel in onze ESG-strategie)

- Stimuleren van veilig rijgedrag als onderdeel van verantwoord mobiliteitsbeleid.
- Combineren van CO₂-reductie met maatschappelijke veiligheid.

Governance (G) (niet in DMA, wel in onze ESG-strategie)

ESRS G1 – Bestuur

- Duidelijke ESG-Governance met eindverantwoordelijkheid bij de CFO.
- Commitment voor jaarlijkse transparante ESG-rapportage.

ESRS G1 - Dataveiligheid en digitale integriteit

- Bescherming van klant- en bedrijfsdata.
- Verantwoord gebruik van data en geautomatiseerde besluitvorming.

ESRS G1 - Sustainable Finance

- Integratie van ESG-criteria in financierings- en leaseproducten.
- Transparante rapportage en naleving van relevante wet- en regelgeving.

Onze ESG-aanpak richt zich op concrete reductie van klimaatimpact, zorg voor mensen, verantwoorde ketensamenwerking en solide transparante governance. De combinatie van elektrificatie, circulaire inzet van voertuigen, aandacht voor verkeersveiligheid en transparante governance stelt ons in staat om zowel commerciële als maatschappelijke waarde te creëren.



"De Dubbele Materialiteitsanalyse geeft ons scherpste en focus. Het maakt inzichtelijk waar wij écht impact hebben en biedt ons houvast om ESG structureel te verankeren in onze strategie, besluitvorming en risicobeheersing."

Bodine Bakker | Adviseur Interne Communicatie & Duurzaamheid VWPFs

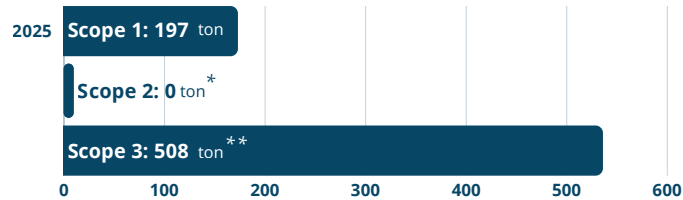
ESG SCORECARD 2025

Alle percentages en aantallen betreffen verslagjaar 2025, tenzij anders vermeld.

Environment:

CO₂-uitstoot in ton

(Vestigingen Apeldoorn, Zwolle & Amersfoort)



Doel CO₂-reductie scope 1 & 2: -70% in 2035 en -90% in 2050 (referentiejaar 2021 = 935 ton CO₂-uitstoot scope 1 & 2).

CO₂-compensatie ingezet voor resterende uitstoot

EV-portfolio 2025

	2023	2024	2025
% BEV - Klantportfolio (Operational Lease & Private Lease)	23%	25%	31%
% PHEV - Klantportfolio (Operational Lease & Private Lease)	5%	6%	10%
% BEV - Medewerkersportfolio	84%	86%	83%
% PHEV - Medewerkersportfolio	5,6%	9,3%	16%

Doel 2030: medewerkersportfolio 100% BEV



189.301 fietsen

Gemiddelde CO₂-uitstoot (g/km)



Doel 2030: 103,7 g CO₂ per km per voertuig

Elektriciteitsverbruik

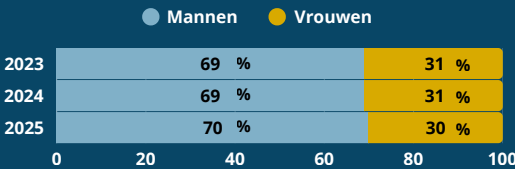
(Vestigingen Apeldoorn, Zwolle & Amersfoort)

100% groene elektriciteit

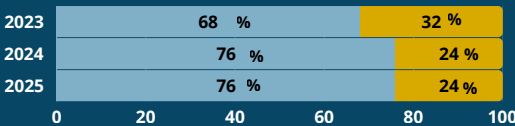
Social:

Aantal medewerkers: 604 FTE: 533,74

Verhouding man/vrouw

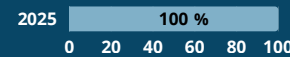


Verhouding man/vrouw in management



Doel 2030: Minimaal 27% vrouwelijk management

Verhouding man/vrouw board



Gemiddelde leeftijd

42 jaar

Gemiddelde diensttijd

10 jaar

% Trainingen gevolgd

93% van de medewerkers heeft een training gevolgd en besteedt gemiddeld 10,4 uur per persoon aan trainingen ****

Doel 2030: 95% van de medewerkers volgt jaarlijks ≥16 uur training (intern, extern of online)

Governance:

% compliance training

93%

% IT security training

91%

Doel 2026: minimaal 95% van alle medewerkers heeft de compliance- en IT-securitytraining afgerond.

Medewerkertevredenheidsonderzoek – deelnamepercentage

89%

Certificeringen

ISO 9001 • ISO 14001 • ISO 27001 • EcoVadis • TIM-meting • Great Place to Work • Best Workplace • AA1000AS • FIRA

Ziekteverzuim

3,1%

Stagiairs

26

% ESG trainingen gevolgd

86%

Nationaliteiten

8

Great Place to Work

89% beoordeelt ons als Great Place to Work

* market based / ** zie pagina 10 voor inhoud scope 3

*** operationele en Private Lease, Financial Lease en Huurkoop (peildatum: 31-12-2025)

**** op basis van incompany trainingen en trainingen in de VWPF Academy. Niet meetbaar zijn de opleidingen, trainingen en webinars die medewerkers persoonlijk hebben gevolgd

Sustainable Development Goals

Onze ESG-aanpak is opgebouwd rond vier pijlers: Milieu, Producten, Mensen en Dialoog. Via deze pijlers dragen we concreet bij aan geselecteerde Sustainable Development Goals (SDG's). We erkennen dat alle 17 SDG's belangrijk zijn, maar focussen op de doelen waarop we als mobiliteits- en financieringspartner de grootste impact kunnen realiseren.

De SDG's zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken tegen 2030. De doelen komen voort uit de wereldwijde inbreng van organisaties en individuen. Ze vormen een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis.

PRODUCTEN



Focus: Duurzame mobiliteitsoplossingen

SDG-koppeling:
SDG 7 | SDG 11 | SDG 12 | SDG 13

Onze bijdrage:

- Duurzame lease- en financieringsproducten en opwekking van eigen energie
- Integratie van ESG-criteria in productontwikkeling
- Duurzaam inkopen
- Fietsen, deelauto's en mobiliteitskaarten

MENSEN



Focus: Goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid

SDG-koppeling:
SDG 3 | SDG 4 | SDG 8

Onze bijdrage:

- Investeren in opleiding en ontwikkeling
- Stimuleren van verkeersveiligheid
- Deelname aan de Alliantie Stop Verkeersongevallen
- Bevorderen van vitaliteit, welzijn en veiligheid
- Creëren van stabiele, veilige en inclusieve werkgelegenheid

MILIEU



Focus: Klimaatimpact en grondstoffengebruik in de waardeketen

SDG-koppeling:
SDG 12 | SDG 13

Onze bijdrage:

- Elektrificatie van de medewerkers- en klantenportfolio
- ESG-strategie in lijn met SBTi (Volkswagen Groep)
- Meer circulair voertuiggebruik en inzet van hergebruikte onderdelen
- Verduurzaming van huisvesting, energievoorziening en afvalmanagement

DIALOOG



Focus: Transparantie, samenwerking en verantwoord ondernemerschap

SDG-koppeling:
SDG 17

Onze bijdrage:

- Transparante ESG-rapportage
- Samenwerking met klanten, dealers en aandeelhouders

Onze impact

Door onze ESG-pijlers te verbinden aan de SDG's maken we inzichtelijk hoe onze strategie bijdraagt aan mondiale klimaat-, sociale en economische uitdagingen.



Environment – Interne impact

Onze inspanningen op het gebied van milieu benaderen we vanuit twee invalshoeken. Enerzijds beschrijven we onze interne maatregelen en initiatieven, gericht op onze medewerkers en onze panden. Anderzijds laten we zien hoe we duurzaamheid richting onze klanten vormgeven, door hen te ondersteunen en te stimuleren bij het verduurzamen en veiliger inrichten van hun mobiliteit.

Huisvesting, afvalbeleid en circulariteit

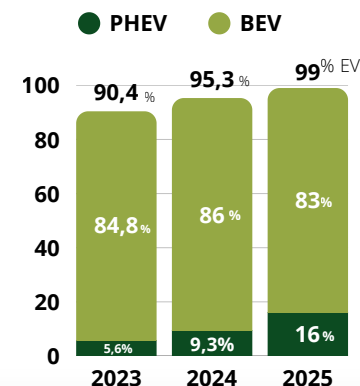
Ons Remarketing Center in Zwolle beschikt over een groenverklaring en heeft energielabel A++. Het pand is daarnaast voorzien van een materialenpaspoort en in 2020 is het hoofdkantoor in Amersfoort grondig verbouwd en verduurzaamd. De verlichting is volledig vervangen door LED-verlichting met bewegingssensoren en het klimaatbeheersysteem is aangepast voor een lager energieverbruik. Het tapijt heeft een cradle-to-cradlekeurmerk, dat is ontworpen voor hergebruik en recycling. Daarnaast zijn in september 2025 op het dak van het kantoor in Amersfoort het maximale aantal zonnepanelen geplaatst: 320 stuks. Van september tot en met december 2025 is hiermee 12,33 MWh opgewekt. Ook zijn er warmtepompen geïnstalleerd. Hiermee zetten we verdere stappen richting een duurzamere bedrijfsvoering.

Inmiddels voorzien we alle panden van groene stroom. Daarnaast wordt bij de inrichting van onze panden waar mogelijk gebruik gemaakt van herbruikbaar en bestaand meubilair, om het gebruik van nieuwe grondstoffen te beperken.

We reduceren ons restafval door minder te verbruiken en afval beter te scheiden aan de bron. We doen dit met afvalstations waar papier en karton, plastics en GFT apart worden ingezameld. We zijn in 2023 overgestapt van papieren bakers naar herbruikbare glazen om afval verder te verminderen. Ook koffiedik krijgt een tweede leven: het wordt hergebruikt voor het maken van nieuwe producten zoals lampen en notitieboekjes. Tevens worden alle statiegeldblikjes centraal ingezameld. De opbrengst wordt gedoneerd aan Stichting Ambulance Wens.

Elektrificatie medewerkersportfolio

In 2025 bestond 83% van ons medewerkersportfolio uit volledig elektrische voertuigen en 16% uit plug-in hybride voertuigen (PHEV), samen 99% EV. Vanaf 2027 geldt er een volledig elektrisch-onlybeleid, waarmee we gericht toewerken naar een 100% volledig elektrische medewerkersportfolio. Ook hebben we de beschikking over twee elektrische poolauto's en een ID. Buzz, waar medewerkers zonder leaseauto gebruik van kunnen maken voor hun zakelijke ritten.



"Mijn wintersport: overal laden, ontspannen rijden, onderweg koffie en een broodje, uitgerust aankomen; elektrisch rijden bleek een stuk eenvoudiger dan gedacht!"

Wim Reinders | Accountmanager VWPF

Biodiversiteit

Sinds 2024 beschikt ons hoofdkantoor in Amersfoort over een insectenhotel, waarmee we insecten in de omgeving een nieuwe verblijfplaats bieden. Daarnaast is onze binnentuin groener ingericht. Met deze vergroening dragen we bij aan de biodiversiteit, het versterken van de leefomgeving en het verfraaien van de directe omgeving. Deze groene tuin biedt ook de mogelijkheid om buiten te lunchen of te werken, wat ten goede komt aan de medewerkerstevredenheid.

Papier

Om het papierverbruik tot een minimum te beperken, werken we zoveel mogelijk digitaal. Moet er toch geprint worden, dan zijn de printers standaard ingesteld op dubbelzijdig en zwart-wit. Het gebruikte papier is voorzien van het FSC-keurmerk en het EU Ecolabel, wat garant staat voor duurzaam bosbeheer.

Daarnaast maken we gebruik van herbruikbare en uitwissbare MOYU-schrijfboekjes van steenpapier.

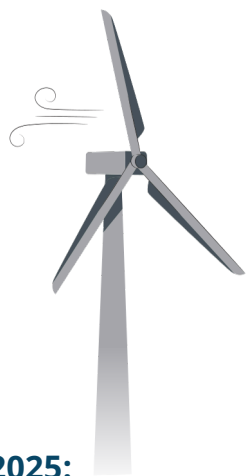
CO₂-footprint

Meten is weten. Vandaar dat we gebruikmaken van Smarttrackers. Deze tool brengt onze jaarlijkse CO₂-footprint in kaart, door de uitstoot van het woon-werkverkeer, onze eigen leaseauto's, afval, vliegkilometers en de koeling en verwarming van onze gebouwen bij elkaar op te tellen. Het inzicht dat deze tool ons verschaft, gebruiken we om de uitstoot te compenseren en reducerende maatregelen te nemen. Daarnaast heeft sinds 2021 ons hoofdkantoor in Duitsland een internationale tool gelanceerd (AGIMUS) waarin we onze CO₂-uitstoot rapporteren volgens het GHG-protocol.

Activiteiten

We organiseren regelmatig duurzame en sociale activiteiten voor medewerkers, met als doel bewustwording te vergroten en actieve betrokkenheid te stimuleren. Zo besteden we jaarlijks aandacht aan 'Earth Day', organiseren we een terugkerende boomplantdag en creëren we doorlopend mogelijkheden voor medewerkers om bij te dragen aan zowel de maatschappij als het milieu.

In 2025 organiseerden we onder andere gebarentaalworkshops om inclusievere communicatie te bevorderen en een inspirerende lezing over tweedehandskleding en circulaire mode. Daarnaast kregen medewerkers de mogelijkheid om kleding in te leveren en te ruilen, waarmee hergebruik en duurzaamheid actief werden gestimuleerd.



Windenergie

Sinds 2019 beschikken we over twee windturbines in de omgeving van Zwolle: de Blanke Lelie en de Olde Zwarver. Deze wekken jaarlijks een aanzienlijke hoeveelheid hernieuwbare elektriciteit op. Een deel van deze opgewekte elektriciteit wordt aantoonbaar ingezet voor het laden van ons medewerkerswagenpark (in 2025 ging dit om 340 MWh). De elektriciteit wordt ingevoed op het openbare net en via garanties van oorsprong aan ons toegerekend. Hiermee is de elektriciteitsgerelateerde uitstoot (Scope 2) teruggebracht tot nul.

2025:
4.238 MWh

Scope 1

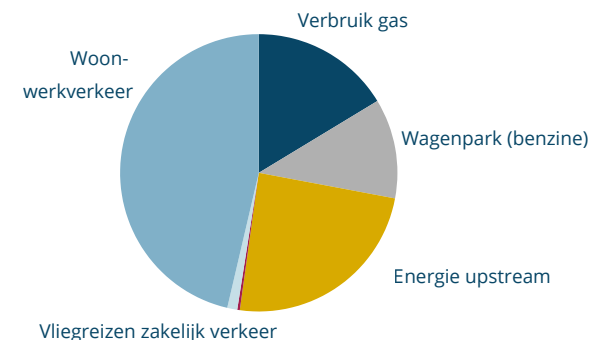
- Verbruik gas: 115,20 ton
- Wagenpark (benzine): 82,01 ton
- Koelgaslekage: 0 ton

Scope 2

- Stroomlevering gebouwen (groen + wind): 0 ton
- Stroomlevering wagenpark (wind): 0 ton

Scope 3

- Energie upstream: 170,89 ton
- Afval: 2,11 ton
- Vlieguren zakelijk verkeer: 8,26 ton
- Woon-werkverkeer: 326,88 ton



Verkeersveiligheid medewerkers

Verkeersveiligheid is een belangrijk onderdeel van ons mobiliteits- en duurzaamheidsbeleid. Omdat veel medewerkers dagelijks onderweg zijn, investeren we actief in het vergroten van verkeersveiligheid en rijbewustzijn. Sinds enkele jaren bieden we de E-Driver aan. Dit is een online rijvaardigheidstraining waarin de berijder leert om zuiniger en veiliger te rijden. Onze salesleasingafdeling heeft binnen de rijvaardigheidstraining het keurmerk niveau 3 behaald.

Naast online E-Driver verkeersveiligheidstrainingen bieden we ook fysieke verkeersveiligheidstrainingen, waarin medewerkers in de praktijk leren omgaan met uiteenlopende verkeerssituaties en risico's. Door deze combinatie van online en praktijkgerichte trainingen wordt niet alleen kennis vergroot, maar ook veilig rijgedrag gestimuleerd.

Sinds 2021 omarmen we de overheids campagne MONO, waarmee medewerkers en berijders worden gestimuleerd om zonder afleiding veilig deel te nemen aan het verkeer. Daarnaast controleren we jaarlijks fietsen van medewerkers op onder andere verlichting en remmen via een mobiele fietsenmaker om de verkeersveiligheid te bevorderen.



"Met het aanbieden van gerichte verkeersveiligheidstrainingen aan medewerkers en het bereiken van trede 3 laat VWPFS zien dat maatschappelijke impact en sociale duurzaamheid geen loze begrippen zijn. Wij complimenteren VWPFS met hun actieve inzet om verkeersveiligheid ook bij klanten te versterken via online en offline trainingen."

Collin Bell | Directie Verkeersveiligheid Groep Nederland

Environment – Onze dienstverlening

Shuttel

Shuttel maakt het mogelijk om de leaseauto eenvoudig en kostenefficiënt te combineren met andere vormen van mobiliteit, zoals openbaar vervoer, deelauto's, deelfietsen en deelscooters, zodat medewerkers op elk moment van de dag de gewenste mobiliteit hebben. Daarnaast kunnen organisaties met Shuttel één mobiliteitsbeleid hanteren voor alle medewerkers – ook voor collega's zonder leaseauto – en daarmee hun duurzaamheidsdoelstellingen behalen of voldoen aan CO₂-rapportageverplichtingen.

Leafs

Om onze ambitie waar te maken om de beste mobiliteitsaanbieder van Nederland te zijn, informeren, adviseren en stimuleren we onze klanten bij de overstap naar duurzame mobiliteit. Dat doen we door energiezuinig vervoer onder de aandacht te brengen en klanten te begeleiden naar een duurzaam wagenpark. Dit doen we sinds 2025 met Leafs:

Leafs helpt de klant met een aantal eenvoudige stappen om het wagenpark toekomstbestendig te maken. Met behulp van verschillende onderdelen krijgen we inzicht in het wagenpark van de klant en waar kansen tot verbetering zitten binnen de mobiliteitsregeling. Leafs focust op duurzaamheid met het elektrificeren van het wagenpark, CO₂-compensatie, een groene autoregeling en alternatieve mobiliteit, maar ook op veiligheid middels e-learnings en praktijktrainingen. Bij dit alles blijft de financiële afweging duidelijk.



Leasefiets

Samen met Pon.Bike (waaronder Gazelle), Lease a Bike en Fietsned bieden we onze zakelijke en particuliere klanten een lease- en financieringsproduct voor fietsen. We volgen de ontwikkelingen in deze markt op de voet en spelen direct in met nieuwe propositities die bijdragen aan duurzame mobiliteit.



"Door het gebruik van biobrandstoffen verminderen we de CO₂-uitstoot van onze transportactiviteiten aanzienlijk. Deze maatregel stelt ons in staat om, naast elektrificatie, ook op korte termijn concrete stappen te zetten richting een lagere ecologische voetafdruk."

Guillaume Hoeve | Manager Remarketing VWPFs

Duurzaam transport ex-leaseauto's

Binnen het Remarketing Center verkleinen we onze ecologische voetafdruk door voor onze transportactiviteiten gebruik te maken van HVO-brandstof. Deze brandstof, geproduceerd uit duurzame afvalstromen, reduceert de CO₂-uitstoot met gemiddeld 89% ten opzichte van reguliere diesel (Well-to-Wheel)

Het transport van ex-leaseauto's wordt daarnaast uitgevoerd door studenten die openbaar vervoer combineren met het ophalen en wegbrengen van onze lease- en huurauto's.

Road Safety Check

We bieden klanten de Road Safety Check aan, waarbij een expert inzicht geeft in verkeersveiligheid, risico's en mogelijke verbeteringen. Organisaties die hiermee aan de slag gaan, realiseren gemiddeld minder incidenten en schadelast, lagere verzekeringskosten en een afname van CO₂-uitstoot en brandstofverbruik.

Reparatie, onderhoud en banden (ROB)

Onze voertuigen rijden grotendeels op banden met een A-label. Dit staat garant voor een betere remweg en lager brandstofverbruik. We stimuleren onze dealers om bij vervanging zo veel mogelijk gebruik te maken van onze vrije gebruikte bandenvoorraad in plaats van nieuwe banden te monteren. Onze ruitreparateurs repareren zo veel mogelijk de ruiten van onze auto's in plaats van dat zij deze vervangen voor nieuwe ruiten. Bij reparaties van onze voertuigen wordt indien mogelijk gebruikgemaakt van gereviseerde onderdelen in plaats van nieuwe.



In 2025 hebben we 4480 banden uit onze bandenvoorraad hergebruikt.

Greenwheels

Voor bedrijven en particulieren die willen besparen op autokosten en geen gedoe meer willen met onderhoud, reparaties en verzekeringen, is een deelauto de oplossing. Ons zusterbedrijf Greenwheels voorziet in een praktisch aanbod: een maandelijks abonnement op een (elektrische) Greenwheels-auto die altijd wel ergens in de buurt staat.



Social - Medewerkers

Binnen het sociale domein richten we ons op het versterken van mens en maatschappij. We creëren een veilige, inclusieve en stimulerende werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en duurzaam inzetbaar blijven. Daarnaast leveren we een actieve bijdrage aan maatschappelijke thema's zoals verkeersveiligheid, sociale inclusie en gemeenschapsontwikkeling, samen met partners die onze waarden delen.

Algemene training en ontwikkeling medewerkers

We vinden de ontwikkeling en groei van onze medewerkers erg belangrijk. Daarom investeren we actief in trainingen, workshops en andere leermogelijkheden die bijdragen aan zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling. Dit doen we door het aanbieden van zowel online als offline trainingen, opleidingen en kennissessies. Voor managers bieden we jaarlijks een apart leiderschapsprogramma dat bestaat uit verschillende modules die zij kunnen doorlopen. Op deze manier ondersteunen we medewerkers om hun talenten te versterken, nieuwe vaardigheden op te doen en plezier te houden in hun werk. Onze doelstelling is dat 95% van de medewerkers jaarlijks deelneemt aan een training, intern, extern of via ons online leerplatform en hier minimaal 16 uur per jaar aan besteed.

Leiderschaps- en ontwikkelprogramma's

Onze medewerkers worden gestimuleerd om zich continu te blijven ontwikkelen. Dit doen we door het aanbieden van zowel online als offline trainingen, opleidingen en kennissessies. Sommige daarvan zijn verplicht omdat ze bij het vakgebied van de medewerker horen, andere zijn facultatief. Voor managers bieden we jaarlijks een apart leiderschapsprogramma dat bestaat uit verschillende modules die zij kunnen doorlopen.

Diversiteit

We geloven in een diverse en inclusieve werkomgeving en behandelen iedereen gelijkwaardig. We geloven dat we hierdoor een betere organisatie en werkgever worden. Sinds 2024 hebben we een Diversiteit & Inclusiebeleid, dat onder de verantwoordelijkheid van HR valt.

In 2025 behaalden we de tweede plaats bij de Diversity Award van de wereldwijde VWFS-bedrijven.

Inhouse ESG-training

In 2025 heeft 86% van de medewerkers de online ESG-training gevolgd. Daarnaast volgde de salesafdeling een fysieke ESG-training om nog beter te begrijpen waar ESG over gaat en welke impact we kunnen maken.



"Inclusiviteit zit niet alleen in beleid, maar vooral in hoe we elke dag met elkaar omgaan. Door ruimte te geven aan verschillende achtergronden, perspectieven en talenten bouwen we aan een open cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn."

Nancy de Vries | Manager HR VWPFS

Vitaliteitsbeleid

Ons vitaliteitsbeleid beschrijft hoe we ervoor zorgen dat medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Dit beleid, dat in nauwe samenwerking met de arbodienst wordt uitgevoerd, is nadrukkelijk gericht op het voorkómen van ziekteverzuim, in plaats van het omgaan met verzuim achteraf. Voorkomen is immers beter dan genezen. Daarbij verwachten we ook dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun gezondheid en vitaliteit. We faciliteren en ondersteunen waar mogelijk, maar actieve inzet van de medewerker is daarbij essentieel. Tot slot kunnen medewerkers eens in de drie jaar een healthcheck laten uitvoeren.

VWPFS Verbindingsprogramma

Een belangrijk onderdeel van ons beleid is het verbindingsprogramma. Dit is een jaarlijks, doorlopend programma waarin thema's centraal staan die voortkomen uit het medewerkertevredenheidsonderzoek. Deze thema's variëren van concreet (zoals maatschappelijke betrokkenheid) tot meer abstract (zoals waardering, verbinding en vitaliteit). Door middel van activiteiten en initiatieven werken we aan kennis, motivatie, betrokkenheid, samenwerking en werkgeluk. Het versterken van de onderlinge verbinding draagt niet alleen bij aan het welzijn van medewerkers, maar ook aan een betere dienstverlening richting onze klanten.

Medewerkersdialoog

We gaan actief het gesprek aan en zoeken continu de dialoog met onze medewerkers. Hun inzichten en ervaringen zijn voor ons van grote waarde bij het maken van keuzes en het verder ontwikkelen van onze organisatie en duurzaamheidsaanpak. De structuur van Great Place to Work helpt ons hierbij.

Daarnaast maken we gebruik van een medewerkerspanel. Wie kan er beter met ons meedenken dan onze eigen medewerkers? Dit panel bestaat uit ongeveer 50 medewerkers en vormt door de samenstelling een goede afspiegeling van onze organisatie. Het panel geeft regelmatig constructieve feedback op uiteenlopende organisatorische vraagstukken en helpt ons bij het toetsen en verbeteren van beleid en initiatieven.

Tot slot houden we jaarlijks een medewerkertevredenheidsonderzoek. We vinden het belangrijk dat medewerkers dagelijks met plezier hun werk doen en luisteren daarom actief naar hun ervaringen. Op basis van de uitkomsten van het Great Place to Work-onderzoek stellen we ieder jaar een actieplan op, waarin we de verbeterpunten verder uitwerken en vertalen naar concrete acties. Zo blijven we werken aan een organisatie waarin medewerkers zich gehoord, betrokken en gewaardeerd voelen.

Gezonde voeding

Daarnaast besteden we veel aandacht aan gezonde voeding. Via onze duurzame inhouse cateraar WeCanteen bieden we medewerkers dagelijks een gevarieerd en gezond voedingsaanbod. Ook is er iedere dag gratis fruit beschikbaar op de werkvloer, waarmee we gezonde keuzes actief stimuleren.



Pon Fit & bootcamp

Via Pon Fit, het gezondheidsprogramma van Pon, ondersteunen we medewerkers bij het behouden en verbeteren van hun vitaliteit, zowel op het werk als thuis. Het programma bestaat uit een breed sportaanbod, een driejaarlijkse healthcheck en korting op een zorgverzekering. Medewerkers hebben via het intranet eenvoudig toegang tot dit programma. Vanuit de overtuiging dat vitale medewerkers meer plezier in hun werk ervaren, zien we Pon Fit als een investering die in de eerste plaats de medewerker zelf ten goede komt. Naast Pon Fit organiseren we ook elke dinsdag een bootcamp voor medewerkers.



Ziekteverzuim

Vitaliteit en gezondheid van onze medewerkers staan hoog op onze agenda. In 2025 was het ziekteverzuimpercentage bij ons 3,1%, ruim onder het landelijk gemiddelde. Dit lage verzuimpercentage bevestigt dat onze focus op preventie en duurzame inzetbaarheid effect heeft.

Veilig en gezond werken

Het vitaliteitsbeleid beschrijft hoe we ervoor zorgen dat medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Daarnaast wordt periodiek een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) uitgevoerd, waarmee gezondheids- en veiligheidsrisico's binnen de organisatie in kaart worden gebracht. De uitkomsten vormen de basis voor gerichte maatregelen ter borging van een veilige en gezonde werkomgeving. Medewerkers kunnen gebruikmaken van stoelmassages ter vermindering van stress en spierspanning en een beeldschermbril aanvragen ter ondersteuning van oogcomfort bij beeldschermwerk. Tot slot kunnen medewerkers een werkplekcheck laten uitvoeren ter preventie van fysieke klachten.

Werk-prive balans

Tot slot ondersteunt ons thuiswerkbeleid de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers. Iedere medewerker beschikt over een budget van € 900,- voor het inrichten van een volledige, arboproof thuiswerkplek via de Coolblue Thuiswerkwinkel en ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 2,40 per dag. Zo dragen we bij aan een gezonde werk-privébalans en duurzame inzetbaarheid.

ESG-Dialoog

Een belangrijk onderdeel van de continue dialoog is onze groep ESG-ambassadeurs. Dit is een team van ongeveer tien medewerkers waarmee we elk kwartaal sparren over nieuwe duurzame producten, hoe we klanten en medewerkers beter kunnen ondersteunen op het gebied van duurzaamheid en welke activiteiten en evenementen we kunnen organiseren rondom dit thema. De ESG-ambassadeurs fungeren als klankbord en helpen duurzaamheid zichtbaar en tastbaar te maken binnen en buiten de organisatie.

VWPFS Vooruit & DFM Beyond Today

Bij ons worden medewerkers uitgedaagd om innovatief te denken en te werken. Om dit te stimuleren is VWPFS Vooruit in het leven geroepen. VWPFS Vooruit doet regelmatig een oproep om met nieuwe, innovatieve ideeën te komen. De innovatiemanagers verzamelen deze ideeën en kijken of ze uitvoerbaar zijn. Gedreven door onze strategie en kernwaarden blijven we innoveren in datgene wat goed is voor mens en milieu. Deze aanpak sluit goed aan bij Beyond Today van DFM, een bestaand initiatief dat eveneens medewerkers stimuleert om met vernieuwende ideeën te komen en innovatie vanuit de organisatie te versterken.



"Als lid van het medewerkerspanel vind ik het heel leuk dat we vaak betrokken worden en onze mening wordt gevraagd. Ik voel me daardoor extra betrokken bij de organisatie."

Ante Boerboom | Medewerker commerciële binnendienst VWPFS

Speak-up cultuur

We vinden het belangrijk dat medewerkers veilig en zonder angst voor nadelige gevolgen bij mogelijke misstanden, overtredingen of zorgen kunnen melden. Daarom beschikken we over een speak-up-cultuur (klokkenluidersregeling), dat onderdeel is van onze Code of Conduct en wordt beheerd door Compliance.

Medewerkers kunnen vermoedens van misstanden melden via verschillende interne en externe kanalen, waaronder een externe vertrouwenspersoon, het Compliance-team en via een button op ons intranet, dat ook anoniem kan worden gebruikt. Meldingen worden zorgvuldig, onafhankelijk en vertrouwelijk behandeld.

Best Workplaces (plek 6 beste werkgever in Nederland)

We behoren tot de Best Workplaces van Nederland. In 2025 zijn we toegetreden tot de top 10 van beste werkgevers en uitgeroepen tot de 6e beste werkgever van Nederland. Deze erkenning is gebaseerd op onafhankelijk onderzoek en de feedback van onze eigen medewerkers en onderstreept onze sterke bedrijfscultuur, waarin vertrouwen, betrokkenheid en werkplezier centraal staan.

Great Place to Work

Sinds 2022 worden we door onze medewerkers gecertificeerd als een Great Place to Work. In het Great Place to Work-onderzoek van 2025 geeft 89% van de medewerkers aan dat VWPFS een Great Place to Work is. Deze beoordeling is gebaseerd op een onafhankelijk en extern uitgevoerd medewerkersonderzoek en geeft waardevol inzicht in onze organisatiecultuur, leiderschap en medewerkersbetrokkenheid. Hieronder lichten we een aantal resultaten toe die voortkomen uit dit onderzoek.



93% van de medewerkers kan **zichzelf zijn**



90% van de medewerkers geeft aan dat **ontwikkel- en groeimogelijkheden** goed zijn geregeld



89% van de medewerkers heeft de enquête ingevuld



"Hier is het vertrouwen dat medewerkers goede ideeën hebben om producten of processen te verbeteren hoog. Als je ideeën inbrengt, wordt er ook echt naar geluisterd."

Yassir Awwad | Medewerker Data Scientist VWPFS



Social - Klanten en maatschappij

Verkeersveiligheid

We zijn aangesloten bij de Alliantie Stop Verkeersongevallen en zetten ons actief in voor het verbeteren van verkeersveiligheid. Via trainingen en voorlichting ondersteunen we medewerkers en klanten bij veilig verkeersgedrag en dragen we bij aan het voorkomen van zoveel mogelijk verkeersongevallen.



"Als lid van de Alliantie Stop Verkeersongevallen laat VWPFS zien dat mobiliteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid hand in hand gaan. Door actief bij te dragen aan verkeersveiligheid nemen zij niet alleen verantwoordelijkheid voor vandaag, maar investeren zij ook in een veiligere mobiliteit van morgen."

Astrid Renes | Secretaris, namens het bestuur van de Alliantie



Sign Language Coffeebar

Voor onze VW Koffiebus werken we samen met Sign Language Coffee Bar. Deze sociale onderneming zet zich in voor mensen met een gehoorbeperking door hen op te leiden en in te zetten als Gebaarista. Om de onderlinge communicatie te versterken, bieden we onze medewerkers trainingen in gebarentaal aan, zodat iedereen op een laagdrempelige manier met elkaar kan communiceren.

JINC

We zetten ons in voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt via onze samenwerking met JINC. Deze organisatie ondersteunt jongeren met een sociaaleconomische achterstand bij het ontdekken van hun talenten en het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Vanuit VWPFS dragen we hieraan bij via onder meer bliksemstages, sollicitatietrainingen en vrijwilligerswerk door onze collega's, met een focus op jongeren uit de regio Amersfoort.

In 2025 hebben we via het JINC-programma in totaal 185 leerlingen geholpen bij hun ontwikkeling richting werk en opleiding. Daarnaast stimuleren we onze medewerkers om zich één dag per jaar actief in te zetten voor een van de goede doelen waarmee we samenwerken.

Stichting Ambulance Wens

Als organisatie willen we de samenleving iets concreets teruggeven. Daarom zijn we verbonden aan Stichting Ambulance Wens, die laatste wensen vervult van mensen in hun laatste levensfase. Naast het jaarlijks inzamelen van sponsorgelden, dat in 2025 uitkwam op €13.400, hebben we inmiddels ook twee nieuwe ambulances gesponsord.



"Bij JINC zijn we erg blij met VWPFS als een fijne en betrokken partner. Door actief mee te doen aan onze projecten maken medewerkers veel impact op jongeren in Amersfoort."

Guido de Bloois | Projectmedewerker bij JINC Midden-Nederland

Stagiairs

We bieden jaarlijks ongeveer 30 stageplekken aan (MBO/HBO/WO) en ondersteunen daarmee de ontwikkeling van jongeren die praktijkervaring willen opdoen.

Inkoop

We selecteren onze leveranciers zorgvuldig en geven waar mogelijk de voorkeur aan organisaties die zich richten op sociaal ondernemen. Zo kopen we bijvoorbeeld onze paas- en kerstgeschenken in bij De Knecht & Leeftang, waar verschillende werkzaamheden worden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast werken we nog met een aantal andere leveranciers samen die PSO-gecertificeerd zijn; dit is een keurmerk dat laat zien in hoeverre organisaties sociaal ondernemen en mensen met een kwetsbare positie duurzaam werk bieden. Daarnaast hanteren we een duurzaam inkoopbeleid dat ervoor zorgt dat we zaken doen met leveranciers die aan de gestelde duurzaamheidseisen voldoen.

Trees for All

We werken samen met Stichting Trees for All, een ANBI- en CBF-erkende organisatie die wereldwijd bomen plant voor een groene en gezonde wereld. Sinds 2020 compenseren we onze CO₂-uitstoot via deze stichting en realiseren we aanvullend extra bosaanplant in binnen- en buitenland.



Sociale impact in cijfers

JINC



24 medewerkers hebben zich gemiddeld 2,8 uur per persoon ingezet voor JINC.



185 leerlingen geholpen via bliksemstages en sollicitatietrainingen.

Inkoop

78,8%

van alle interne relatiegeschenken is ingekocht bij bedrijven die voldoen aan erkende duurzaamheidskeurmerken of certificaten.

Stage- en leerwerkplekken



26 stagiairs begeleid.

Stichting Ambulance Wens



2 ambulances gesponsord gedurende de gehele samenwerking.



€ 13.400 opgehaald.

Trees for All



5.948 bomen geplant ter CO₂-compensatie.
4.274 extra bomen geplant.

Alle percentages en aantallen betreffen verslagjaar 2025, tenzij anders vermeld.

Governance - Eerlijk zakendoen

Goed bestuur vormt een essentiële randvoorwaarde voor het realiseren van onze ESG-ambities. Bij ons is ESG stevig verankerd in onze governance-structuur, besluitvorming en risicobeheersing. Heldere verantwoordelijkheden, transparante rapportage aan de Board en het MT en een sterke focus op compliance en integriteit zorgen ervoor dat we duurzaam en verantwoord ondernemen. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ESG-governance binnen onze organisatie is georganiseerd, hoe we omgaan met risico's en regelgeving en hoe duurzaamheid is geïntegreerd in onze financiële en strategische processen.

ESG-verantwoordelijkheid

De governance-structuur rondom ESG is formeel vastgelegd in ons beleid. Hierin zijn verantwoordelijkheden, rapportagelijnen en overlegstructuren duidelijk beschreven en door het management goedgekeurd. De CFO is eindverantwoordelijk voor ESG, met de Adviseur Interne Communicatie & Duurzaamheid als coördinerend aanspreekpunt voor ESG-activiteiten en -rapportages. Naast deze centrale rol zijn ESG-verantwoordelijkheden belegd bij meerdere functies en afdelingen, waaronder Legal & Compliance, HR, Facility, Procurement en Business Development. Verantwoordelijke functionarissen hebben de bevoegdheid om ESG-gerelateerde onderwerpen rechtstreeks te rapporteren aan het management en, indien nodig, aan de Board. ESG-thema's worden daarnaast elk kwartaal besproken in een boardmeeting. Hiermee is geborgd dat ESG integraal wordt meegenomen in zowel strategische als operationele besluitvorming.

ESG KennisHub binnen VWFS

We vervullen binnen het wereldwijde Volkswagen Financial Services AG (VWFS), dit is ons hoofdkantoor in Duitsland, een actieve kennis- en voorbeeldrol op het gebied van duurzaamheid. CFO en board member Durk Stienstra draagt als ambassadeur van de strategische pijler Duurzaamheid deze rol actief uit binnen de internationale organisatie. Vanuit Nederland ondersteunen we onze collega's in andere VWFS-landen bij het inzichtelijk maken en verlagen van hun CO₂-footprint via kennisdeling, online workshops en praktische handvatten. Zo dragen we als ESG-KennisHub bij aan de versnelling van verduurzaming binnen VWFS als geheel.

Compliance - Anti-money laundering beleid

We beschikken over een beleid ter voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering. Dit beleid is gebaseerd op geldende wet- en regelgeving en groepsrichtlijnen en heeft als doel financiële criminaliteit te voorkomen en onze integriteit te waarborgen. We voeren onder meer klantonderzoek uit, monitoren transacties en trainen medewerkers om ongebruikelijke signalen te herkennen en te melden. Binnen de organisatie is een aangewezen functionaris verantwoordelijk voor de naleving en verdere ontwikkeling van dit beleid.

Compliance - Anti-corruptie beleid

Integriteit vormt een belangrijk onderdeel van onze bedrijfsvoering. Ons anti-corruptiebeleid is onder andere vastgelegd in onze Code of Conduct en richt zich op het voorkomen van omkoping, fraude en belangenverstrengeling. Medewerkers worden geacht integer te handelen en transparant te zijn over mogelijke risico's, zoals het aannemen van geschenken of nevenactiviteiten. Door duidelijke richtlijnen, bewustwording en toezicht bevorderen we eerlijk en verantwoord zakendoen.

Compliance - Klokkenluidersregeling

We beschikken over een formele klokkenluidersregeling waarmee medewerkers en andere betrokkenen vermoedens van misstanden veilig kunnen melden. Meldingen kunnen vertrouwelijk en, indien gewenst, anoniem worden gedaan via interne en externe meldkanalen. De regeling biedt bescherming tegen benadeling en beschrijft een zorgvuldige procedure voor het onderzoeken van meldingen. Hiermee stimuleren we een open cultuur waarin integriteit centraal staat.

Sustainable Finance - ESG-integratie in klantacceptatie

DFM, onderdeel van VWPF, heeft ESG-criteria in haar klant- en kredietbeoordelingsprocessen geïntegreerd. Bij nieuwe lease- en financieringscontracten en ook bij periodieke herbeoordelingen worden duurzaamheidsaspecten meegenomen om inzicht te krijgen in de ESG-prestaties en -risico's van klanten. Deze aanpak ondersteunt verantwoorde besluitvorming en draagt bij aan duurzame en toekomstbestendige klantrelaties.

Onze certificaten

Certificeringen spelen een belangrijke rol binnen onze governance-structuur. Ze bieden onafhankelijke toetsing van onze processen, beleid en prestaties op het gebied van duurzaamheid, kwaliteit, informatiebeveiliging en goed werkgeverschap. Door het behalen en behouden van erkende certificeringen borgen we naleving van wet- en regelgeving, transparantie richting stakeholders en continue verbetering van onze organisatie.

ISO 9001 – Kwaliteitsmanagement

Met de ISO 9001-certificering is vastgelegd dat we werken volgens een gestructureerd kwaliteitsmanagementsysteem. Deze norm ondersteunt consistente dienstverlening, procesbeheersing en continue verbetering van onze producten en diensten.

ISO 14001 – Milieumanagement

Met de ISO 14001-certificering tonen we aan dat milieumanagement structureel is ingericht. Deze internationale norm richt zich op het identificeren, beheersen en reduceren van milieu-impact.

ISO 27001 – Informatiebeveiliging

ISO 27001 bevestigt dat we beschikken over een gecertificeerd Information Security Management System. Hiermee borgen we de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van informatie van klanten, medewerkers en partners.



Ecovadis - Goud

We worden jaarlijks beoordeeld door EcoVadis, een internationaal erkend beoordelingsplatform voor duurzaamheid. EcoVadis beoordeelt bedrijven op de thema's milieu, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzaam inkopen. In 2025 beschikten we over een gouden medaille.

TIM-certificaat

We zijn geregistreerd in het MVO-Register en worden periodiek beoordeeld door FIRA. Onderdeel van deze beoordeling is de TIM-meting, waarmee onze impact op mens, milieu en maatschappij objectief wordt getoetst. Dankzij de wijze waarop duurzaamheid is geborgd in onze beleidsvoering en bedrijfsprocessen, hebben we een score van 4 van de 5 sterren behaald.

Great Place to Work & Best Workplaces

We nemen jaarlijks deel aan het Great Place to Work-onderzoek, waarin medewerkers hun ervaringen delen over vertrouwen, trots en werkplezier. De resultaten bieden waardevolle inzichten in onze organisatiecultuur en vormen input voor de verdere ontwikkeling van goed werkgeverschap. Op basis van deze resultaten zijn we erkend als Best Workplace.

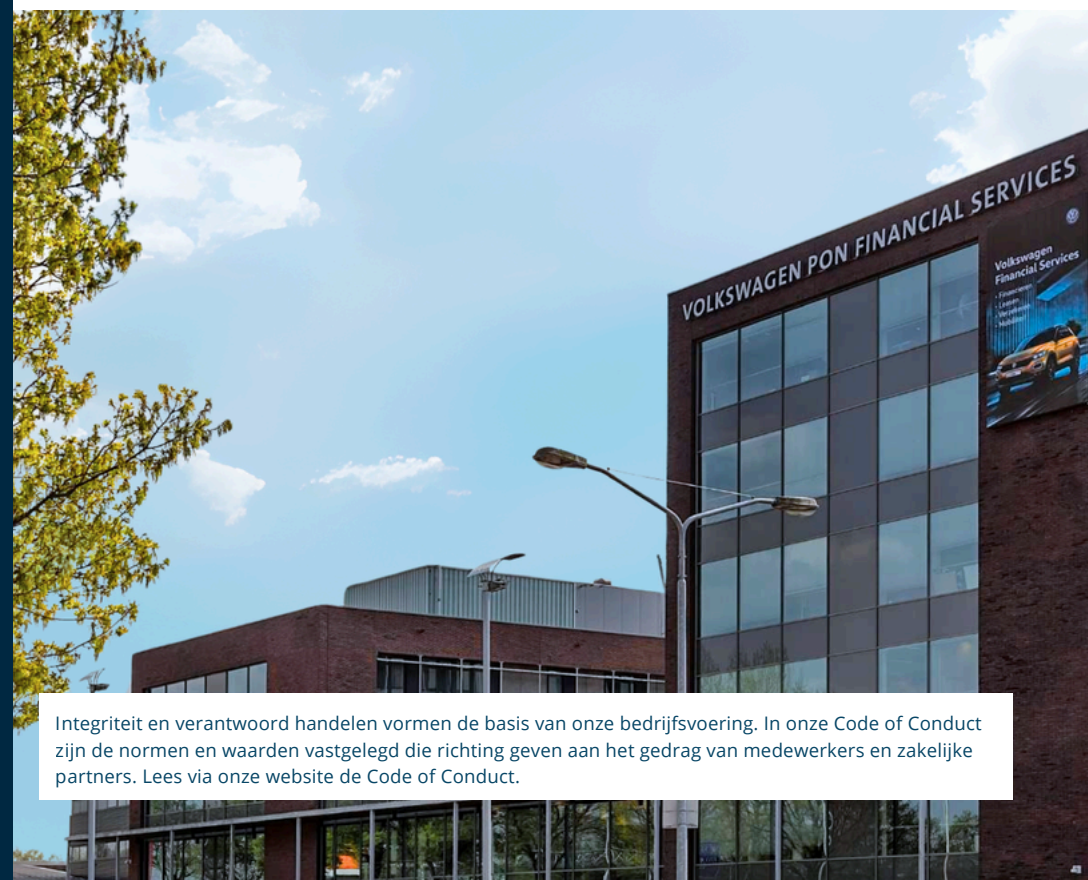


Assuranceverklaring FIRA

Voor de betrouwbaarheid van dit ESG-rapport en de CO₂-rapportage heeft FIRA Sustainability B.V. een onafhankelijke verificatie uitgevoerd. Hierbij zijn de inhoud, de onderliggende systemen en het beschikbare bewijsmateriaal beoordeeld.

De verificatie is uitgevoerd op basis van moderate assurance volgens de internationale AA1000AS-standaard (v3). Dit betekent dat de gepresenteerde informatie controleerbaar en aannemelijk is bevonden.

Met deze assuranceverklaring bevestigt FIRA Sustainability B.V. dat dit rapport een betrouwbaar en getrouw beeld geeft van onze duurzaamheidsprestaties.



Integriteit en verantwoord handelen vormen de basis van onze bedrijfsvoering. In onze Code of Conduct zijn de normen en waarden vastgelegd die richting geven aan het gedrag van medewerkers en zakelijke partners. Lees via onze website de Code of Conduct.

VSME-referentietabel

Deze referentietabel laat zien welke VSME-onderwerpen in dit verslag zijn opgenomen en waar deze terug te vinden zijn. Ter ondersteuning hebben we daarnaast een aanvullende koppeling gemaakt met de relevante ESRS-onderdelen. De VSME is een vrijwillige Europese rapportagestandaard die bedrijven helpt om op een uniforme en praktische manier over duurzaamheid te rapporteren.

VSME-code	Module	VSME-onderwerp	Praktische Nederlandse omschrijving	Opgenomen in verslag	ESRS koppeling	Pagina
B1	Basic	Basis for preparation	Basis van het verslag: juridische vorm, NACE-code, geolocaties	Ja	ESRS 2	3
B2	Basic	Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	Bestaande aanpak, beleid en toekomstige initiatieven rond duurzaamheid	Ja	ESRS 2 SBM - 1 SBM-3	2, 5, 6
B3	Basic	Energy and greenhouse gas emissions	Energieverbruik en broeikasgasuitstoot / CO ₂ -footprint	Ja	ESRS E1	7
B4	Basic	Pollution of air, water and soil	Emissies naar lucht, water en bodem	Nee	ESRS E2	-
B5	Basic	Biodiversity	Locaties in of nabij biodiversiteitsgevoelige gebieden	Ja	ESRS E4	9
B6	Basic	Water	Waterverbruik en waterconsumptie	Nee	ESRS E3	-
B7	Basic	Resource use, circular economy and waste management	Grondstoffen, circulariteit en afval	Ja	ESRS E5	11
B8	Basic	Workforce – General characteristics	Algemene kenmerken van medewerkers	Ja	ESRS S1	7
B9	Basic	Workforce – Health and safety	Veiligheid en gezondheid van medewerkers	Ja	ESRS S1	10, 14
B10	Basic	Workforce – Remuneration, collective bargaining and training	Beloning, cao-dekking en opleiding	Ja	ESRS S1	13
B11	Basic	Convictions and fines for corruption and bribery	Veroordelingen en boetes voor corruptie en omkoping	Nee	ESRS G1	-

VSME-referentietabel

VSME-code	Module	VSME-onderwerp	Praktische Nederlandse omschrijving	Opgenomen in verslag	ESRS koppeling	Pagina
C1	Comprehensive	Strategy: Business Model and Sustainability-Related Initiatives	Verdere toelichting op strategie, businessmodel en duurzaamheidsinitiatieven	Ja	ESRS 2 SBM-1 SBM-2 SBM-3	2, 3, 4, 5
C2	Comprehensive	Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy	Nadere beschrijving van beleid, aanpak en toekomstige initiatieven	Ja	ESRS 2 IRO-1 IRO-2	6, 7, 8
C3	Comprehensive	GHG reduction targets and climate transition	CO ₂ -reductiedoelen en klimaattransitie	Ja	ESRS E1	7
C4	Comprehensive	Climate risks	Klimaatrisico's	Nee	ESRS E1	-
C5	Comprehensive	Additional (general) workforce characteristics	Extra personeelskenmerken	Ja	ESRS S1	7
C6	Comprehensive	Additional own workforce information - Human rights policies and processes	Mensenrechtenbeleid en processen voor eigen medewerkers	Ja	ESRS S1	15
C7	Comprehensive	Severe negative human rights incidents	Ernstige negatieve mensenrechtenincidenten	Nee	ESRS S1 / ESRS S2	-
C8	Comprehensive	Revenues from certain sectors and exclusion from EU reference benchmarks	Omzet uit specifieke sectoren en uitsluiting van EU-referentiebenchmarks	Nee	ESRS 2 SBM-1	-
C9	Comprehensive	Gender diversity ratio in the governance body	Genderverhouding in bestuur / governance body	Ja	ESRS G1	7

