

**VOLKSWAGEN
FINANCIAL SERVICES**
THE KEY TO MOBILITY

RELATÓRIO
anual 2025





Sumário

Apresentação 3

Mensagem da administração	4
Sobre o relatório	7
Destaques 2025	8

A VWFS Brasil 11

Quem somos e o que fazemos	12
Nossos negócios	16
Estrutura de governança	19
Gestão integrada de riscos	24
Ética, integridade e <i>compliance</i>	30
Relacionamento com <i>stakeholders</i>	34

Nossa atuação em ESG & sustentabilidade 38

Agenda transversal	39
Mudanças climáticas	39
Emissões	42
Redução do consumo de energia	44
Atuação social	46
Gestão dos temas materiais	49

Pessoas & Cultura 53

Nossos funcionários	54
Saúde, segurança e bem-estar	65
Diversidade e inclusão	68

Estratégia e visão de futuro 74

Estratégia	75
Rumo à descarbonização	76
Investimentos e alocação de capital	77
Inovação e tecnologia	78

Desempenho econômico-financeiro 80

Solidez no mercado	81
Suplemento setorial financeiro	83

Informações complementares 90

Sumário de conteúdo SASB	91
Sumário de conteúdo GRI	99
Sumário de conteúdo TCFD	111
Carta de asseguração	117



Apresentação

NESTE CAPÍTULO

Mensagem da administração

Sobre o relatório

Destaques 2025



Mensagem da administração

Visão e estratégia GRI 2-22

Bem-vindos ao Relatório Anual da Volkswagen Financial Services Brasil. O ano de 2025 trouxe grandes desafios, que enfrentamos por meio de uma estratégia sólida que assegura a perenidade e a rentabilidade sustentável do negócio.

A operação cativa continua apresentando desempenho sólido e consistente, reforçando nossa liderança nos financiamentos de veículos zero quilômetro na Rede Volkswagen, com 94% de *share of financing*. Esse resultado é fruto de ações estratégicas, com campanhas recorrentes e atrativas em parceria com a marca e com o forte engajamento da rede de concessionários, cuja atuação conjunta tem sido fundamental para impulsionar nossos resultados.

Registramos um crescimento expressivo de 55% no volume de contratos de produtos de seguros e cuidados com o veículo, impulsionando receita, ampliando a diversificação e fortalecendo a fidelização da carteira. No segmento de usados, atingimos um aumento de 37% nos financiamentos, contribuindo assim com rentabilidade dos concessionários nessas operações e com o giro do estoque.

Os avanços estão alinhados à estratégia corporativa de aumentar nossa participação em todo o ciclo do cliente e de oferecer soluções completas por meio de nossa Plataforma de Mobilidade. Ao longo de seus três anos de operação, o CarBank vem apresentando uma trajetória de crescimento e expansão de sua presença no mercado, em 2025, consolidando sua atuação em âmbito nacional.





Dando continuidade a essa estratégia de crescimento sustentável, o CarBank avança em 2026, para a quarta expansão de sua estrutura comercial. O planejamento prevê um aumento aproximado de 20% na força de vendas, com a expectativa de alcançar cerca de 12 mil pontos de venda cadastrados, o que representa aproximadamente 50% do mercado no qual o CarBank atua. Esse nível de capilaridade fortalece o posicionamento da operação, considerando que esses pontos de venda concentram uma estimativa de 60% do volume total de financiamentos do mercado brasileiro.

O programa VW Sign&Drive avançou de forma consistente e sustentável, registrando crescimento de 24% em assinaturas em relação a 2024 e alcançando, em novembro, o maior volume mensal de contratos da nossa história, um recorde. Ao longo do ano, fortalecemos nossa atuação com a integração das estruturas comerciais, ampliando sinergias e acelerando entregas ao mercado.

Também evoluímos nosso portfólio com o lançamento do AssineCar Fit, ampliando a oferta de assinatura de seminovos em concessionárias parceiras, e do AssineCar One, voltado ao segmento *premium* multimarcas.

Como resultado de uma estratégia mais integrada de ciclo de vida de produtos, registramos ainda crescimento de 13% no volume de seminovos comercializados em *remarketing* (2025 vs. 2024), reforçando a solidez e o dinamismo do nosso modelo de negócios.

A LM Mobilidade, uma empresa controlada pela VWFS, se consolidou a terceira maior locadora do país. Reafirmamos a capacidade de evoluir com resiliência e propósito. Em um cenário macroeconômico desafiador, caracterizado por taxas de juros elevadas e volatilidade no mercado de seminovos, entregamos resultados que atestam a solidez do modelo de negócios e a confiança dos clientes.

A expansão foi notável: encerramos o ciclo com uma frota de quase 131 mil veículos, avanço de 24% em relação ao período anterior. Nosso desempenho refletiu um incremento de receita de locação em 41%, além da apuração da receita líquida de locação em 86,06%. Alcançamos um equilíbrio estratégico em nossas fontes de ganho, com as operações de locação e a venda de seminovos. O crescimento do Ebitda foi de 43,8%, evidenciando ganho de eficiência mesmo sob pressão de custos.

Em linha com nossa Cultura, #movidosa gente, #conquistamos resultados e #inspirados nos clientes, avançamos também em nossas práticas de gestão de pessoas. A metodologia do Great Place to Work reforça essa conexão ao avaliar não apenas a percepção dos colaboradores, mas também a coerência das ações descritas com nossas práticas internas.



Os dados confirmam nossa consistência, refletindo diretamente nos resultados recordes alcançados em 2025: 1º lugar no *ranking* de instituições financeiras no Brasil, 7º lugar na lista São Paulo e 11º lugar no *ranking* geral nacional. Esses reconhecimentos reforçam que cuidar das pessoas continua sendo um diferencial estratégico para o nosso negócio.

Como uma empresa-chave para a mobilidade, reforçamos nossa capacidade de adaptação e a maturidade da nossa gestão ao antecipar em cinco anos a meta global de descarbonização, atingindo uma redução próxima a 90% das emissões de gases de efeito estufa de escopos 1 e 2.

Alcançamos em 2025 o aumento de 43% de horas dedicadas pelos nossos funcionários ao Mobilizar, nosso programa de inovação social, e sustentamos nossa aderência em 100% das regulações vigentes, bem como a antecipação

em 99% pela autorregulação do setor, nos consolidando como instituição destaque. Esse avanço expressivo é resultado de decisões sustentadas em análise de risco, estratégia climática e integração ativa com *compliance*, que aumentam nossa resiliência frente às mudanças regulatórias e às demandas da sociedade.

Para o próximo ciclo, novas tecnologias conectadas ao negócio serão um norte para o nosso negócio. Iremos investir cerca de R\$ 200 milhões nos próximos cinco anos em um amplo programa de transformação digital, que inclui migração para *cloud*, adoção de arquitetura moderna em microsserviços, modernização do *core banking* e implementação de novos sistemas. Essa jornada criará a base tecnológica necessária para sustentar o crescimento do negócio com segurança e velocidade, além de habilitar o uso avançado de dados e inteligência artificial em toda a organização.

Os ganhos esperados incluem: aumento na agilidade do desenvolvimento de novas funcionalidades e escalabilidade elástica sob demanda, com aumento da eficiência operacional de TI. Com esse movimento, a VWFS fortalece sua competitividade, acelera inovação, reduz riscos tecnológicos e eleva a experiência do cliente a um novo patamar.

Todas essas conquistas nos orgulham e incentivam. Em 2026, avançamos confiantes na construção de uma plataforma de mobilidade cada vez mais completa, sustentável e inovadora.

O melhor está por vir!

Rodrigo Capuruço

CEO da Volkswagen Financial Services Brasil e América do Sul





Sobre o relatório

GRI 2-3, 3-1, 3-2

Este relatório apresenta a visão corporativa e a marca institucional da VWFS Brasil, com uma abordagem consolidada do Banco Volkswagen, nosso negócio com mais relevância e visibilidade.

A publicação traz informações sobre nossas atividades no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, direcionadas a nossos investidores, clientes, funcionários, parceiros de negócios e sociedade em geral.

Sua periodicidade é anual, a mesma do relatório financeiro, e tem estrutura semelhante à dos três ciclos anteriores, para facilitar a comparação dos resultados.

Pelo quarto ano consecutivo, seguimos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

O conteúdo é apresentado em formato digital nos idiomas português e inglês, seguindo as boas práticas de acessibilidade, que incluem linguagem simples e objetiva, texto alternativo para imagens, estrutura lógica de navegação, contraste adequado e fonte legível.

Adotamos a metodologia da dupla materialidade, que avalia como os fatores ambientais e sociais afetam a saúde financeira da empresa, e como a empresa impacta as pessoas e o meio ambiente.

Contato para esclarecimentos sobre o relatório

Tesouraria & Relações com Investidores

tesouraria.ri@VWFS.com | GRI 2-3

Projeto editorial

Grupo Report | www.gruporeport.com.br



Leia mais **sobre os temas materiais** no capítulo **Estratégia e visão de futuro**.



Destques 2025

DESEMPENHO ECONÔMICO E NEGÓCIOS



R\$ 51 bilhões

na carteira líquida
de crédito **(+12%)**



69% de *market share*

no financiamento de usados e
64% no financiamento de frotas



**94% de
*share of financing***

vendas financiadas
da rede de
concessionárias VW



7ª maior

administradora de consórcio de
veículos, com quase 80 mil cotas
e **R\$ 6,8 bi** de faturamento



+ de 600 mil

apólices emitidas
pela corretora de
seguros **(+39%)**

115 mil

novos contratos no
CarBank (usados e
multimarcas)

R\$ 3,9 bilhões

captados em operações
no mercado de capitais

SUSTENTABILIDADE E GOVERNANÇA



87% de redução

nas emissões de gases
de efeito estufa (escopos
1 e 2), antecipando em
cinco anos a meta global



**99% de
conformidade**

com a autorregulação da
Febraban para práticas
socioambientais, relacio-
namento com o consumi-
dor e prevenção a ilícitos



**Certificação
ESG e ODS**

da Great Place to Work
(GPTW)



R\$ 200 milhões

aprovados para
investimento em
inovação tecnológica



Selo Ouro

do Programa Brasileiro GHG
Protocol conquistado pelo
terceiro ano consecutivo

**Selo Empresa
Amiga da Justiça**

renovado pelo
décimo ano consecutivo



Destques 2025

PESSOAS E CULTURA



1º lugar

no *ranking* GPTW de instituições financeiras, na **categoria serviços financeiros de médio porte**

11º lugar

no *ranking* GPTW das 175 **melhores empresas para trabalhar** no Brasil, categoria médias

7º lugar

no *ranking* GPTW Lista SP, região metropolitana, categoria médias empresas

2º lugar mundial

no prêmio Best in Diversity do Grupo Volkswagen



50% de mulheres

na força de trabalho

39% das posições de liderança

ocupadas por mulheres



94% de engajamento

e **92% de satisfação** dos funcionários na pesquisa de clima GPTW



Destques 2025



Mobilidade



Frota de

131 mil

veículos (+24% em relação a 2024)



Conquista do

Selo Ouro do GHG Protocol

pele terceiro ano consecutivo
(para as emissões dos escopos 1 e 2)



Redução de

51% nas emissões

operacionais (escopos 1 e 2), antecipando em cinco anos a meta de neutralidade de carbono, originalmente prevista para 2030



Aumento de

41% em receita

de locação e crescimento de

44% em Ebitda



Certificações

Impacto Positivo ESG e ODS

Great People ESG (ecossistema GPTW)



A VWFS Brasil

NESTE CAPÍTULO

Quem somos e o que fazemos

Nossos negócios

Estrutura de governança

Gestão integrada de riscos

Ética, integridade e *compliance*

Relacionamento com *stakeholders*

Quem somos e o que fazemos

GRI 2-1, 2-2, 2-6

A Volkswagen Financial Services Brasil (VWFS Brasil) é a mais completa plataforma de mobilidade do país. Fazemos parte do Grupo Volkswagen, uma das principais corporações do setor automotivo do mundo.

Somos uma sociedade anônima fechada com fins lucrativos, sede em São Paulo e presença nacional. Nossa atuação se dá por meio de uma rede de 835 concessionárias, 8.028 pontos de venda e 2.049 profissionais.

O diferencial da VWFS Brasil em relação ao modelo tradicional de financiamento automotivo está na integração de serviços financeiros e soluções de mobilidade dentro de um mesmo ambiente.

Construímos um ecossistema que oferece produtos e serviços de financiamento, consórcio, assinatura, seguro, locação, gestão de veículos e frotas, atendendo às necessidades de posse, uso, cuidado e manutenção.



Contratos gerados

Tipo	2023	2024	2025
Crédito Direto ao Consumidor (CDC)	197.854	297.703	389.591
Seguros e serviços	312.857	431.446	662.515
Consórcio	19.640	46.482	79.389
Via Agência Especial de Financiamento Industrial (Finame)	468	114	43
Leasing financeiro	49	43	69



Para atender com excelência nossos clientes e suas demandas, temos como estratégia fortalecer marcas e parceiros. Assim, garantimos alternativas de acesso e mobilidade que ampliam as opções de negócio, incentivam os relacionamentos de longo prazo com os clientes e impulsionam todo o meio automotivo.

Nossa atuação se dá tanto com as marcas do Grupo presentes no país – Volkswagen, Volkswagen Caminhões e Ônibus, Audi, Ducati e Porsche – e suas concessionárias, quanto por intermédio de lojistas independentes, concessionárias multimarcas e de outras bandeiras.

A VWFS Brasil integra diversos **serviços financeiros e soluções de mobilidade** em um mesmo ecossistema.

A compra planejada ocorre via Consórcio Volkswagen e Consórcio Ducati (lançado em 2025), ambos em parceria com a Embracon. Temos também serviços de assinatura de veículos: a solução [VW Sign & Drive](#), o [Audi Signature](#), o programa de assinatura multimarcas [AssineCar](#) (produto LM Mobilidade) e o programa de assinatura de caminhões [VW Truck Rental](#).

Adicionalmente, oferecemos serviços e seguros para varejo e frota para clientes, além de coberturas industriais de propriedade, responsabilidade civil, transporte e seguros de pessoas, destinados às suas marcas e colaboradores.

Nossa empresa controlada, a [LM Mobilidade](#), que conta com um relatório anual próprio, é responsável pelo negócio de terceirização de frotas corporativas.

A cadeia de valor da VWFS Brasil abrange 886 fornecedores e parceiros de negócios. Em 2025, eles receberam R\$ 964,5 milhões por seus produtos, serviços e insumos.



Mudança no financiamento de caminhões e ônibus

A partir de julho de 2025, a originação de novos financiamentos para veículos pesados passou a ser realizada pela Traton Financial Services, uma nova instituição financeira do Grupo VW.

Ainda mantemos a oferta de produtos e serviços de pesados nas modalidades de gestão de ativos (contratos de CDC firmados antes da mudança), consórcio, e assinatura e locação (sob gestão da LM Mobilidade).



Propósito e valores



MISSÃO

Nossa razão de ser

Nós atendemos às necessidades de mobilidade dos nossos clientes com soluções sustentáveis ao longo de todo o ciclo de vida do veículo.



VISÃO

Nossa referência

Somos a chave para a mobilidade.



VALORES

Nossos princípios

- Confiança
- Coragem
- Foco no cliente



NOSSA CULTURA

#Inspiradosnosclientes
#Conquistamosresultados
#Movidosagente

Quem faz a VWFS Brasil*

SERVIÇOS FINANCEIROS

- Volkswagen Participações Ltda.
- Volkswagen Corretora de Seguros Ltda.
- Volkswagen Serviços Ltda.
- Volkswagen Administração de Negócios Ltda.
- Banco Volkswagen S.A.
- Consórcio Volkswagen com a Embracon

GESTÃO DE FROTAS

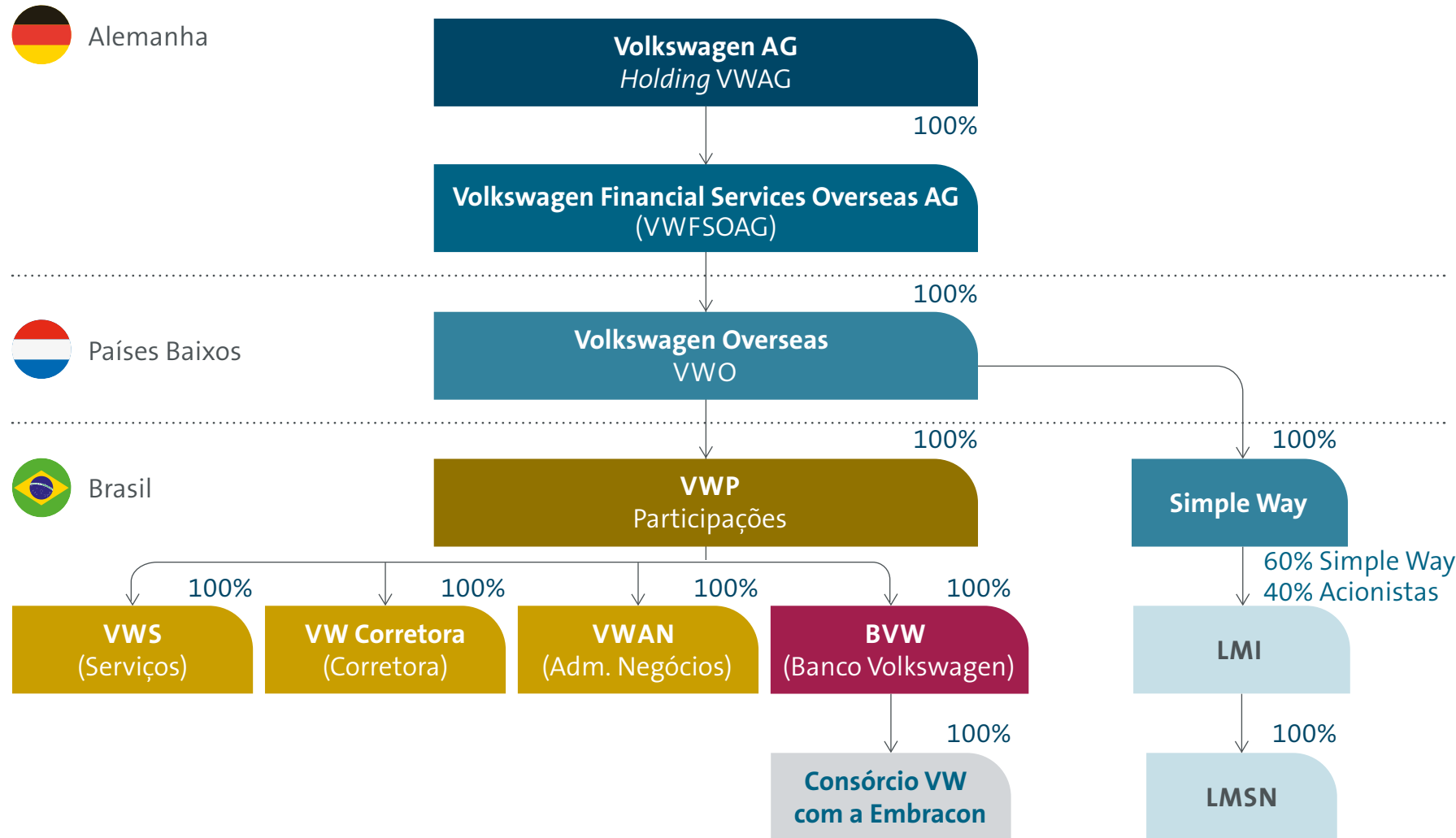
- Simple Way Locações Serviços Ltda.
- LM Transportes Interestaduais, Serviços e Comércio S.A.

*A LM Transportes Interestaduais, Serviços e Comércio S.A. (LM Mobilidade) e o Consórcio Volkswagen com a Embracon têm seus próprios relatórios anuais e demonstrações financeiras geridas à parte. Este relatório traz apenas destaques sobre o desempenho das duas organizações.





Estrutura societária



BVW – Banco Volkswagen S.A.

Consórcio Volkswagen com a Embracon

LMI – LM Transportes Interestaduais Serviços e Comércio S.A.

LMSN – LM Comércio de Veículos Seminovos Ltda.

SIMPLE WAY – Simple Way Locações e Serviços S.A.

VW Corretora – Volkswagen Corretora de Seguros Ltda.

VWAG – Volkswagen AG – Germany

VWAN – Volkswagen Administradora de Negócios Ltda.

VWFSOAG – Volkswagen Financial Services Overseas AG – Germany

VW Overseas – Volkswagen Finance Overseas B.V. – Netherlands

VWP – Volkswagen Participações Ltda.

VWS – Volkswagen Serviços Ltda.



Nossos negócios

A atuação da VWFS Brasil na frente bancária envolve financiamento para varejo e atacado, capital de giro, *leasing* financeiro, cessão de recebíveis, crédito rotativo para parceiros, investimentos e financiamento multimarcas.

A área de mobilidade opera com gestão de frotas, venda de seminovos, aluguel de veículos, assinatura de carros e caminhões, locação para motoristas e antecipação de recebíveis de manutenção.

Nossos serviços incluem, ainda, o consórcio em parceria com a Embracon e Seguros e Cuidados com veículo, por meio do seguro automotivo, garantia estendida, proteção financeira, *gap*, franquia, proteção contra acidentes pessoais, garantia mecânica, pacote de manutenção e proteção para pequenos reparos no veículo.



Onde estamos

A VWFS Brasil atua em todo o território brasileiro com uma rede de 555 concessionárias que atendem às marcas do Grupo Volkswagen (VW, Audi, Porsche, Ducati e VWCO), mais 280 lojistas multimarcas.

Em 2025, nossa vertical multimarcas CarBank expandiu a atuação para as regiões Norte e Nordeste, além de consolidar presença no Sul, Sudeste e Centro-Oeste, com abertura de filiais em Recife, Fortaleza, Manaus, Natal, Goiânia e Porto Alegre.

Atingimos 8.028 unidades em operação, elevando a cobertura do serviço para 71% dos pontos de venda relevantes do mercado nacional de veículos usados.



VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES BRASIL

Av. Dr. Luís Rocha Miranda, 341
Bairro Jabaquara – São Paulo – SP
CEP 04344-010
Volkswagen Participações Ltda.
& Banco Volkswagen S.A.
Rua Volkswagen, 291 – 4º andar – CPI 8025
Bairro Jabaquara – São Paulo – SP
CEP: 04344-020

BANCO

- Financiamento varejo e atacado
- Capital de giro
- *Leasing* financeiro
- Cessão de recebíveis
- Crédito rotativo para concessionários
- Investimentos pessoas físicas e jurídicas
- Financiamento multimarcas

SEGUROS

- Auto
- Garantia estendida
- Proteção financeira
- Gap
- Franquia
- Acidentes pessoais
- Garantia mecânica

CUIDADOS COM VEÍCULO

- Pacotes de manutenção
- VW Protege

CONSÓRCIO

MOBILIDADE

- Gestão de frotas (carros e caminhões)
- Venda de seminovos
- Aluguel de veículos (B2B2C)
- Carros e caminhões por assinatura
- Locação para funcionários
- Locação para motoristas de aplicativo

PRODUTOS

- Antecipação de recebíveis de cartão de crédito
- Novas modalidades de seguro

CarBank presente em

8.028

pontos de venda



ATUAÇÃO NO BRASIL

Quantidade de concessionárias e lojistas multimarcas por estado

Quantidade de concessionárias por marca



478



50



8



19

Lojistas multimarcas

280

Total

835

Portfólio completo de produtos e serviços

Representamos as cinco marcas do grupo: VW, Audi, Porsche, Ducati e VWCO



Valores sob gestão

A VWFS Brasil tem sob sua gestão R\$ 79,8 bilhões de ativos (crescimento de 14%) que geraram um lucro líquido de R\$ 1,1 bilhão (combinado pró-forma em 2025) no seu ecossistema de mobilidade.

O Consórcio Volkswagen com a Embracon, em três anos de parceria, acumula mais de R\$ 11 bilhões em créditos administrados, 41% a mais em relação a 2024.



Clique **aqui** para obter mais informações.

CONSOLIDADO DO BANCO VOLKSWAGEN



Ativos

R\$ 61 bilhões



Lucro líquido

R\$ 1,058 bilhão



Clientes ativos

1.401

CONSOLIDADO LM MOBILIDADE*



Ativos

R\$ 19 bilhões



Lucro líquido

R\$ 45 milhões



Frota total

130.975 veículos

* Embora a LM não faça parte da estrutura societária do Banco Volkswagen (regulado pelo Banco Central), a empresa é considerada, tanto do ponto de vista societário quanto gerencial, parte da Volkswagen Financial Services Brasil. A LM Mobilidade está incluída na Carta Conforto emitida pela Volkswagen Financial Services Overseas AG (VWFSOAG).

Estrutura de governança

GRI 2-9, 202-2

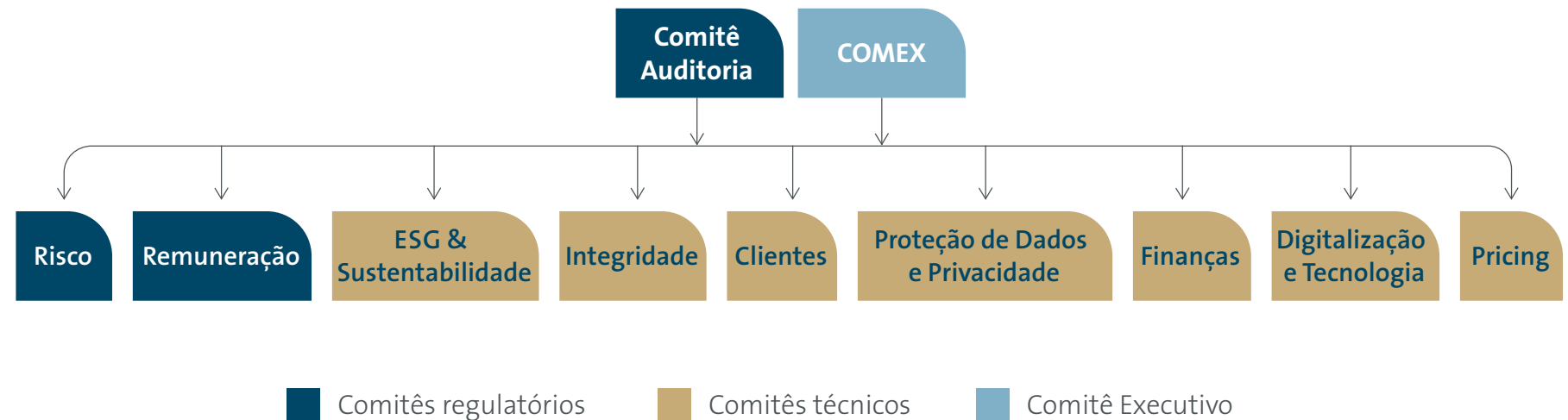
Nossa estrutura de governança é composta por sócios, Conselho Fiscal, auditoria independente, auditoria interna, diretor-executivo e diretorias, além de comitês especializados que apoiam a tomada de decisão e a supervisão dos impactos da organização.

O *Supervisory Board* da matriz alemã atua como órgão de fiscalização e aconselhamento do Conselho de Administração global, que, por sua vez, é responsável por gerenciar as participações diretas e indiretas em subsidiárias internacionais, incluindo a VWFS Brasil.



A empresa adota a gestão colegiada, com um Comitê Executivo que atua como o mais alto órgão de governança, e outros dez comitês. Temos sete diretores-executivos, todos contratados no Brasil.

A alta administração é composta por dois diretores-gerais, ou *managing directors*: um CEO, que também ocupa a posição de *regional manager* para a América do Sul e se reporta ao *board* na Alemanha, e um CFO, que se reporta ao CEO.





Ajustes na governança em 2025

Principais mudanças na nossa estrutura de governança:

- Reestruturação da matriz de riscos (leia mais na [página 27](#));
- Constituição de um Grupo de Trabalho de Relações Governamentais;
- Estabelecimento de políticas para o uso ético e seguro de inteligência artificial;
- Projeto de governança de dados para fortalecimento dos controles corporativos;
- Formalização de fluxo compartilhado de governança entre as áreas de Crédito e ESG;
- Entrada de Alberto Ferreira Delgado como novo diretor de Tecnologia da Informação.

Comitê Executivo

GRI 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18

Nosso Comitê Executivo (ComEx) é responsável pelas decisões estratégicas e pela avaliação e supervisão dos impactos da companhia na economia, sustentabilidade e gestão de pessoas. Também responde pelo monitoramento de indicadores econômicos, entre outras atribuições.

A gestão dos impactos da organização é delegada pelo ComEx ao diretor de Pessoas, Jurídico e Relações Governamentais, que apresenta relatórios periódicos de desempenho. Essas responsabilidades incluem:

- desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade;
- avaliar e monitorar o desempenho sustentável;
- garantir *compliance* com regulamentações e normas;
- integrar a sustentabilidade em processos e operações;
- promover o engajamento de partes interessadas;
- desenvolver iniciativas sustentáveis;
- publicar relatórios de sustentabilidade;

- educar e conscientizar;
- promover inovação e pesquisa e fazer avaliação de riscos e oportunidades.

A Presidência do ComEx é exercida pelo CEO, que exerce julgamento independente. Os membros não pertencem a grupos sociais sub-representados, nem representam *stakeholders* específicos.

Todas as preocupações cruciais sobre os impactos da companhia são comunicadas ao Comitê Executivo por meio de um conjunto abrangente de canais e processos, que incluem reuniões, relatórios e apresentações periódicas. Em 2025, não houve relatos de preocupações cruciais.

Na seleção e nomeação dos membros dos comitês, tomamos como diretrizes o perfil de competências e experiências dos candidatos. Contamos com um processo de avaliação e um plano de desenvolvimento individual dos executivos.



COMPOSIÇÃO DO COMITÊ EXECUTIVO



Rodrigo Capuruço

CEO da Volkswagen Financial Services para o Brasil e *general manager* para América do Sul



Luis Fabiano Penteado

Diretor de Pessoas, Jurídico e Relações Governamentais



Carlos Augusto de Mello Carneiro

Diretor de Multicanais



Simone Moras

Diretora de Marketing e Vendas



Marcel Fickers

Managing director (Back Office) para o Brasil e CFO (*chief financial officer*) para a América do Sul



Murilo Azevedo Bruno

Diretor de Risco, Crédito e Cobrança



Alberto Ferreira Delgado

Diretor de Tecnologia da Informação



Para mais informações sobre governança da VWFS Brasil acesse a área de **Relacionamento com o Investidor**.

Outros comitês

Os comitês regulatórios e técnicos sustentam as decisões da alta administração da companhia, com autonomia para atuar em pautas informativas e deliberativas.

REGULATÓRIOS

- O **Comitê de Risco** assessora a Diretoria Executiva sobre níveis de apetite de risco, políticas, estratégias e limites de gerenciamento de riscos e capital;
- O **Comitê de Remuneração** revisa e aprova os programas de remuneração fixa e variável em reuniões anuais.

TÉCNICOS

- **Comitê de ESG & Sustentabilidade:** supervisiona os tópicos ambientais, sociais e de governança;
- **Comitê de Integridade e Compliance:** avalia e toma decisões sobre temas que violam os

princípios de integridade e o Código de Conduta do Grupo Volkswagen;

- **Comitê de Clientes:** trata de assuntos relacionados ao atendimento, à experiência e à satisfação do cliente;
- **Comitê de Proteção de Dados e Privacidade:** apoia o cumprimento das legislações e boas práticas de segurança da informação e proteção de dados pessoais;
- **Comitê de Finanças:** responde pela avaliação de resultados, riscos e produtos da Tesouraria;
- **Comitê de Digitalização e Tecnologia:** avalia o portfólio, analisa e acompanha novos projetos e define prioridades; e
- **Comitê de Pricing:** analisa aspectos como competitividade, taxas e prazos de produtos.



Controle fiscal e tributário

GRI 207-2, 207-3

A governança fiscal e tributária da empresa é de responsabilidade da Diretoria Executiva. Nossa estratégia se baseia na política de conformidade fiscal – publicada na *intranet* da organização – e na integração do tema de forma transparente aos processos de negócios.

Identificamos os riscos fiscais a partir da avaliação da estrutura organizacional, do acompanhamento de leis e regulamentações fiscais, de auditorias internas, da análise de transações e parcerias, e da consideração de implicações internacionais, entre outros pontos.

Verificamos o alinhamento entre a estrutura de governança e as práticas de controle fiscal com base na compreensão da estrutura organizacional, da definição clara de responsabilidades e da avaliação contínua das políticas e práticas de controle fiscal.

Nosso relacionamento com as autoridades fiscais é de cooperação proativa e transparente, por meio de diálogos construtivos, da gestão eficaz de controvérsias e da aderência a regulamentos.

Em relação à *advocacy* em políticas públicas sobre tributos, a empresa atua em defesa de mudanças na legislação tributária e na promoção da transparência fiscal. Participamos de grupos de interesses e associações setoriais, além de nos engajarmos em ações de educação e no fomento ao diálogo com a sociedade civil.

Utilizamos diversos meios para monitorar as preocupações dos *stakeholders* sobre questões tributárias, tais como pesquisas, reuniões de diálogo aberto, canais dedicados de comunicação, mecanismos de denúncia e avaliações de impacto social e ambiental.



Reforma Tributária

Neste ciclo, a estratégia fiscal da VWFS Brasil se concentrou na adequação à Reforma Tributária. Por meio de um programa multidisciplinar, garantimos conformidade com as novas regras vigentes a partir de 2026.

As ações nesse sentido envolvem alterações sistêmicas, revisões de contratos, treinamento de equipes e ajustes no planejamento tributário, que serão homologados, corrigidos e implantados ao longo do ano.



Gestão integrada de riscos

A estrutura de gerenciamento de riscos da VWFS Brasil está alinhada às diretrizes globais do Grupo Volkswagen, aos requerimentos do Acordo de Basileia e às exigências do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil.

Em 2025, avançamos na nossa governança em gestão de riscos ao implementar o **Programa de Gestão Integrada de Riscos – Risk Energy**. Ele foi desenvolvido para conectar as áreas de negócios e promover uma atuação conjunta, alinhada aos objetivos estratégicos da empresa.

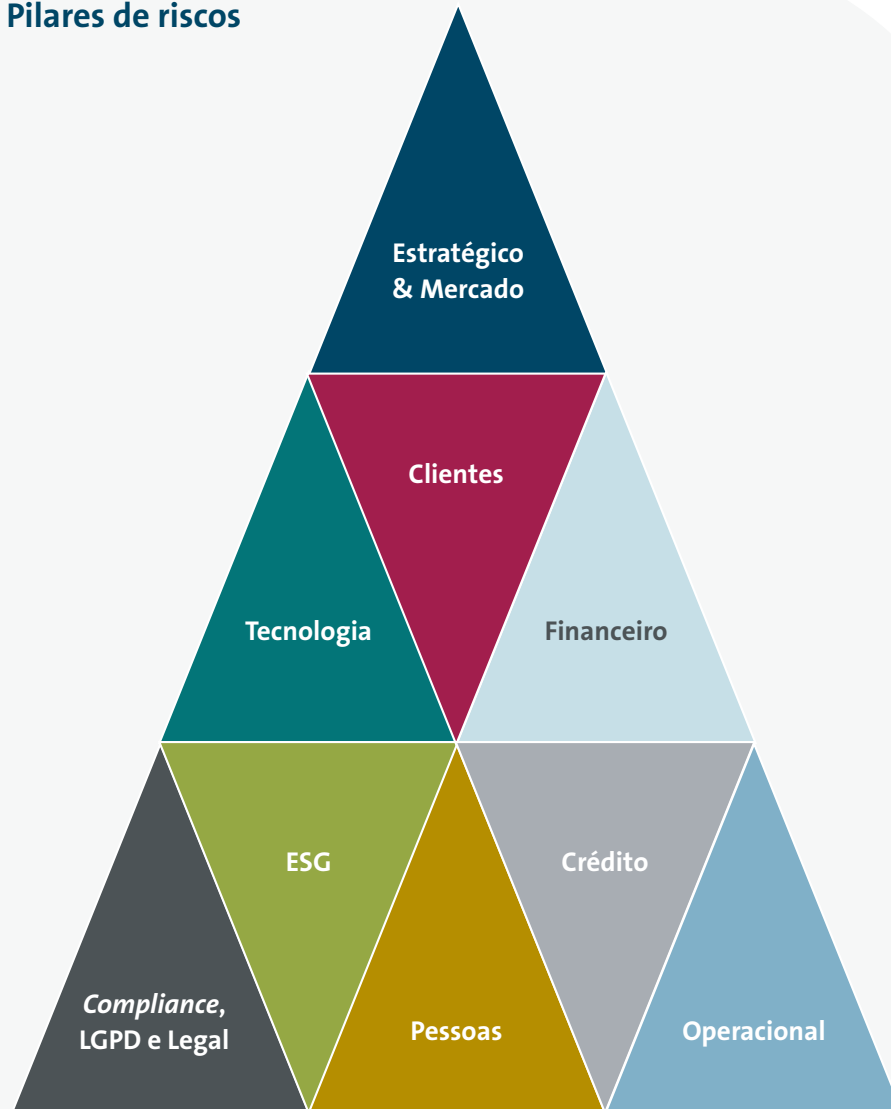
A transição para esse modelo transversal de inteligência de riscos representa uma abordagem inovadora ao integrar, em um único *framework*, diferentes categorias de riscos — financeiros e não financeiros — e ao conectar instrumentos de gestão já existentes na instituição.

O programa Risk Energy adota o lema “Transformando Riscos em Oportunidades” e tem as seguintes ambições:

- **Modernizar a governança corporativa de riscos**, alinhando as práticas e mecanismos de gestão de riscos às estratégias de negócios com objetivos definidos, indicadores de apetite a riscos monitorados e acompanhamento das ações de resposta.
- **Promover a integração entre as áreas**, estimulando a colaboração e a visão sistêmica na gestão preventiva, orientada aos objetivos definidos.
- **Desenvolver uma cultura de riscos madura**, em que todos os colaboradores entendam o seu papel na gestão do tema.
- **Capacitar líderes e equipes** com ferramentas práticas de linguagem acessível e metodologias modernas.
- **Fortalecer a resiliência operacional** identificando previamente as ameaças que podem colocar em risco a estratégia corporativa e transformando riscos em oportunidades.



Pilares de riscos



Neste ciclo, a VWFS Brasil revisitou sua taxonomia de riscos considerando elementos-chave como a sua estratégia corporativa e contexto macroeconômico, e a ampliou por meio da inclusão de alguns riscos, entre eles o social, ambiental e climático (RSAC), segurança cibernética, residual, governança e privacidade de dados.

Como parte central da governança do programa, foram instituídos os Embaixadores de Riscos, executivos designados com mandato de dois anos para responder diretamente pelo seu pilar de risco.

Esses embaixadores atuam como líderes e articuladores dentro da linha de negócio, com papel fundamental na identificação, acompanhamento e priorização de riscos, além de apoiar a definição de soluções estruturantes para mitigação.

Sua atuação aumenta a capacidade de resposta, fortalece a visão integrada entre áreas e contribui para que esses temas críticos ganhem agilidade, transparência e patrocínio executivo.

A iniciativa reforça a cultura de que risco é responsabilidade de todos e deve ser tratado de forma estruturada e transparente. Além disso, incentiva as áreas a enxergarem riscos como oportunidades, aprimorando a capacidade da instituição de antecipar cenários, tomar decisões informadas e capturar ganhos operacionais e estratégicos.

Com o Risk Energy e com o engajamento ativo dos Embaixadores de Riscos, a VWFS Brasil dá mais um passo na consolidação de uma governança moderna e integrada, ampliando sua resiliência operacional, fortalecendo a cultura corporativa de gestão de riscos e assegurando bases sólidas para sustentar o crescimento sustentável do negócio.

Além disso, desenvolveu e adotou uma matriz de riscos corporativa, que foi construída em conjunto por representantes de todas as áreas de negócios da empresa e passou a ser um dos principais instrumentos de gestão de riscos.



Nessa matriz foram registrados os riscos que representam as principais ameaças às quais a empresa está sujeita e seus respectivos impactos estimados, incluindo indicadores de monitoramento e ações endereçadas como respostas às ameaças identificadas.

Os indicadores e ações são discutidos e acompanhados pelos Embaixadores de Riscos de maneira recorrente em um fórum dedicado ao tema.

Esse mapeamento é o ponto de partida para a avaliação de controles internos, definição de limites de aceitação de risco, estruturação de cenários de estresse, planos e testes de contingência, e também ações para mitigação dos riscos.

Incorporação de riscos ambientais nos contratos

SASB FN-IN 450a.3

Mantemos uma apólice de riscos ambientais com renovação anual. A cada renovação, a seguradora apresenta os limites e abrangência das coberturas, bem como o valor do prêmio.

A apólice também inclui cobertura para danos ambientais durante o transporte de mercadorias. Conduzimos o processo de renovação com o apoio técnico das áreas internas de gestão ambiental e energia da montadora.



Leia mais em [Nossa atuação em ESG e Sustentabilidade](#) e em nosso [site corporativo](#).





Riscos relacionados a capital e liquidez

SASB FN-IN-550a 3

Nossa mitigação de riscos sistêmicos relacionados a capital e liquidez se baseia em três pilares:

- **Governança e estrutura de capital**, com políticas de alocação que limitem a exposição a instrumentos complexos e definição de limites internos de concentração.
- **Gestão de liquidez e cenários de estresse**, por meio de planos de contingência, acesso a linhas de crédito e realização de testes periódicos de estresse financeiro.
- **Monitoramento contínuo e conformidade regulatória**, com acompanhamento de indicadores-chave.

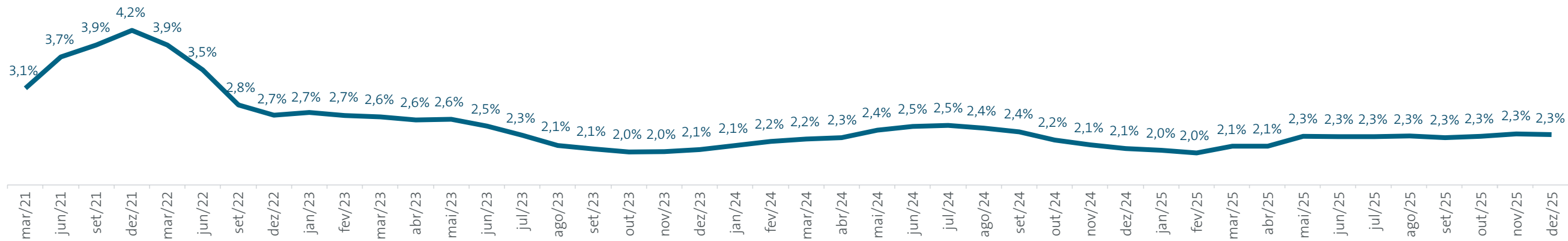
Indicadores-chave de risco (R\$ milhões)

	2021	2022	2023	2024	2025 ¹
Carteira	23.663	31.863	37.429	46.667	52.425
% carteira com atraso superior a 90 dias	2,20%	1,80%	2,00%	2,21%	2,85%
Provisão	706	824	1.140	1.731	2.760
% provisão/carteira	2,98%	2,59%	3,05%	3,71%	5,27%
Perdas	425	475	531	717	113
% perdas/carteira	1,80%	1,50%	1,40%	1,50%	0,21%

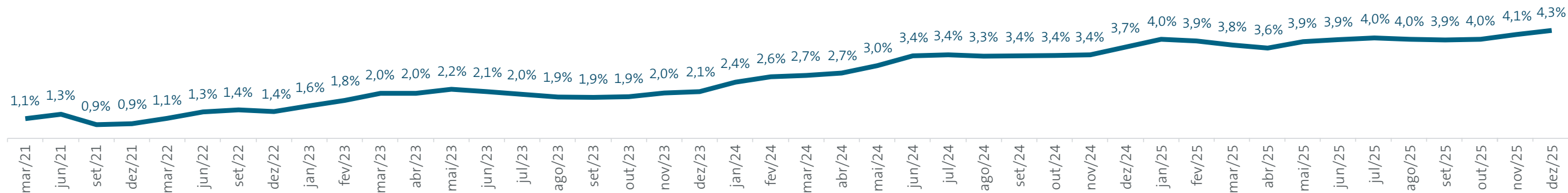
¹ A partir da resolução 4.966 do Banco Central, a regra de inscrição em perdas mudou, fazendo com que contratos inadimplentes fiquem mais tempo na carteira. Por causa disso, em 2025, o over e a provisão aumentaram e a perda diminuiu.

Inadimplência com atraso superior a 90 dias – veículos pessoa física

BVW Total



Inadimplência com atraso superior a 90 dias – veículos pessoa jurídica¹



¹ Em 2025, os novos contratos de veículos pesados novos passaram a ser realizados pelo Banco Traton. Assim, a carteira passa a amortizar apenas os bons contratos já existentes e a manter os contratos inadimplentes, o que aumenta o indicador de inadimplência. Esta visão exclui a inadimplência de mercado em contratos com atraso acima de 360 dias, sendo indevida a comparação de 2025 com os demais anos.



Tecnologia de crédito e combate à fraude

De modo a sustentar a expansão do negócio e reforçar o compromisso da organização com práticas robustas de *compliance*, investimos em tecnologias avançadas de prevenção e análise regulatória. Uma delas é a Plataforma Unificada de Biometria, que adota solução integrada de biometria facial e assinatura digital.

A inovação permite validar dados em múltiplos serviços de verificação e é capaz de detectar tentativas de fraude sofisticadas, como o uso fraudulento de vídeos gerados por inteligência artificial (IA).

Também adaptamos os processos às exigências da Resolução nº 4.966 do Banco Central, modernizando as metodologias de provisionamento de perdas esperadas, o que aperfeiçoou a gestão do capital.

Cibersegurança na cadeia de valor GRI 418-1

Em 2025, expandimos a estratégia de cibersegurança à cadeia de valor ao adotar um processo de controle da segurança da informação e da maturidade tecnológica de parceiros e fornecedores.

O protocolo mapeia vulnerabilidades dos serviços e estabelece requisitos mínimos de segurança, incluindo a gestão de *firewalls*, antivírus atualizados e protocolos rigorosos de gestão de credenciais.

No período deste relato, não houve queixas comprovadas relacionadas à violação da privacidade do cliente. A companhia não identificou nenhum vazamento, furto ou perda de dados pessoais que representasse um risco ou dano relevante aos titulares de dados pessoais.



Ética, integridade e *compliance*

A conduta ética e a cultura de integridade balizam a estratégia da VWFS Brasil, garantindo a conformidade regulatória e a adoção de elevados padrões de governança.

Usamos ferramentas tecnológicas de monitoramento e realizamos um trabalho permanente de sensibilização dos funcionários, fornecedores e parceiros.

Em 2025, nossa excelência na gestão do tema foi atestada pela renovação do Selo de Autorregulação Bancária da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban) pelo terceiro ano consecutivo, com **99% de conformidade**.

A VWFS Brasil obteve ainda o Selo Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU), e a certificação Great People ESG, na qual o pilar de governança atingiu a nota máxima histórica de 98 pontos entre as empresas avaliadas.





Compromissos de conduta responsável

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-27

A VWFS Brasil tem compromissos com uma conduta empresarial responsável, que estão em alinhamento com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente.

Esses compromissos estão expressos em instrumentos como o Código de Conduta, a Política de Integridade, a Política de Compliance e outros documentos norteadores, disponíveis no [site institucional](#).

A supervisão do tema é exercida pelo Comitê Executivo, por meio da delegação de responsabilidades a todos os níveis organizacionais, com prestação de contas periódica.

Em 2025, a VWFS Brasil não teve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos, nem recebeu sanções não monetárias. As multas aplicadas somaram R\$ 516.703,00. Parte delas está sendo contestada em instâncias judiciais ou extrajudiciais.



Combate à corrupção

GRI 205-1, 205-3

A VWFS informa e capacita os membros da governança, empregados e parceiros de negócios sobre suas políticas e procedimentos de combate à corrupção. Em 2025, avaliamos 100% das propostas de crédito quanto a risco de corrupção.

Nosso sistema de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (PLD) foi reforçado com uma nova ferramenta que ampliou a capacidade de monitoramento de operações suspeitas.

Também criamos um fluxo de monitoramento contínuo de sanções e litígios de fornecedores e concessionárias, e fortalecemos a atuação institucional junto aos órgãos reguladores.



Capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção¹ GRI 205-2

	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Diretoria Estatutária	4	100,00%	4	100,00%	4	100,00%
Empregados	656	92,99%	743	92,64%	651	75,09%
Fornecedores	72	100,00%	65	100,00%	59	100,00%

¹ O número de empregados informados tem como base o número vigente em outubro de 2025.

100% da Diretoria e empregados foram comunicados em relação a políticas e procedimentos de combate à corrupção. A organização não comunicou suas políticas de combate à corrupção a outras pessoas, grupos ou entidades fora desse escopo.

Foram considerados os treinamentos nos formatos *e-learning* e presencial.

Total de fornecedores com base em setembro de 2025 – escritórios jurídicos, cobrança e leiloeiros.



Conflitos de interesses

GRI 2-15

A VWFS Brasil mantém diversos processos internos para prevenir e mitigar conflitos de interesses. Nossa estrutura de conformidade contempla a divulgação pública de situações de conflito, programas de educação e a atuação de um Comitê de Ética.

Para garantir a isenção, o isolamento das partes relacionadas aos conflitos integra as práticas rotineiras. Esse modelo é complementado por revisões periódicas das normas e pelo monitoramento de normas externas.

Combate ao trabalho infantil e escravo

GRI 408-1, 409-1

Em 2025, as auditorias da VWFS Brasil não encontraram nenhum caso de trabalho infantil ou análogo ao escravo em seus fornecedores. Esse resultado positivo inclui todas as unidades monitoradas pela empresa.

Para evitar abusos, nossas normas têm regras claras que proíbem a exploração de jovens e o trabalho forçado. Mesmo sem riscos encontrados, vigiar a cadeia de suprimentos continua sendo uma prioridade da gestão.



Canal de denúncias GRI 2-26

A empresa dispõe de diversos mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações relativos à conduta empresarial responsável. Eles incluem treinamentos e capacitações, *due diligence* de terceiros e parceiros, controles internos e segregação de alçadas, cláusulas contratuais, Comitê de Integridade, políticas de Integridade e Compliance e um Canal de Denúncias independente e confidencial, que é monitorado continuamente e conta com indicadores. Todas as investigações são confidenciais, justas, analisadas com qualidade e protegidas.



Relacionamento com *stakeholders*

GRI 2-28, 2-29

A companhia mantém engajamento com uma base diversificada de interlocutores, incluindo clientes, parceiros e órgãos reguladores.

Por meio da comunicação transparente, buscamos evoluir a jornada dos clientes e identificar oportunidades de inovação em todos os produtos e serviços da plataforma de mobilidade.



FALE CONOSCO

Capitais e regiões metropolitanas: 4003 6636

Demais regiões: 0800 770 1936

Central de relacionamento exclusiva para pessoas com deficiência auditiva e da fala: 0800 770 1935

WhatsApp oficial: (11) 4003 6636

Experiência do cliente

GRI 3-3 | Indicadores de mercado para os produtos e serviços: NPS Geral, considerando marcas Volkswagen, Audi, Ducati, CVW, CarBank, VW Sign&Drive e Audi Signature. Satisfação dos clientes com os canais de atendimento, Tempo médio de atendimento, Resolutividade, NPS (recomendação), Satisfação com o SAC, Reclamações/contestações nos canais regulatórios

Em 2025, nossa estratégia de relacionamento com clientes foi reconhecida por índices históricos de aprovação. Atingimos um resultado geral de 67 pontos na metodologia Net Promoter Score (NPS).

Isso nos coloca na zona de qualidade pelo segundo ano consecutivo. Duas operações recentes, CarBank e VW S&D, indicam um olhar centrado no cliente, com tendência de melhora conforme maturação desses negócios.

A marca Volkswagen obteve um índice de recomendação de 78 pontos, quatro a mais que no ano anterior, consolidando-se como uma marca de excelência.

Já o NPS das marcas *premium* (Audi e Ducati) obteve o índice de 71 pontos, indicando a manutenção de patamares consistentes de lealdade.

No produto Consórcio, o índice de recomendação alcançou 66 pontos. Já a operação CarBank registrou 72 pontos, entrando na zona de qualidade e superando os 65 pontos obtidos em 2024.

Em Assinaturas Branded (VW S&D e Audi Signature), o indicador ficou em 31 pontos, representando uma queda de 18 pontos percentuais em relação ao ano anterior.



Nosso Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) teve 81% de clientes satisfeitos, crescimento de 22 pontos percentuais em relação a 2024. Esse resultado é consequência do sucesso do modelo de gestão colaborativa, que permitiu intervenções diretas na causa das solicitações.

O índice de resolutividade do SAC atingiu 76%, mantendo a estabilidade dos últimos dois anos.

A média de satisfação dos clientes nos principais canais de atendimento atingiu 91%, mantendo-nos em patamar alto e estável.

Em 2025, registramos o maior índice de satisfação junto à rede de concessionárias. O NPS VW alcançou a marca de 91 pontos, patamar classificado como zona de excelência.

No ano, investimos na evolução de ferramentas e serviços digitais no atendimento, possibilitando que mais clientes consigam se auto-atender/servir nos canais.

Como destaque, temos o Torq (canal no WhatsApp), no qual as interações cresceram 74%, com 93% de satisfação dos usuários.



Com o uso de ferramentas de inteligência artificial (IA) no serviço de Ouvidoria e no monitoramento das chamadas telefônicas, tivemos ganhos de produtividade e de aumento da satisfação (leia mais em [Inovação e Tecnologia](#)).

Em média 15% dos clientes atendidos se enquadram como Vulneráveis – a maioria é composta por idosos. Para esse grupo, há atendimento preferencial e educação financeira, além do uso de linguagem simplificada e acessível para comunicação.



91% dos clientes

ficaram satisfeitos
com os **nosso**s canais
de atendimento



FIDELIZAÇÃO

Entendemos como produtos de fidelidade as formas de compra que mantêm o cliente próximo da marca. É o caso do financiamento com parcela final garantida, no qual ocorre a troca do carro usado por um novo no fim do contrato, e dos carros por assinatura. Conheça as **principais iniciativas**:

Ampliação da oferta de Produtos de Fidelidade

por meio do lançamento de novos canais de venda para o VW Protege (pequenos reparos), extensão da cobertura da Garantia Mecânica 2.0 (de cinco anos para veículos com até dez anos) e aumento da elegibilidade das Revisões Planejadas

Opção de recompra garantida

para o produto de fidelidade Volkswagen Sempre Novo (modelos Polo PA, T-Cross e Nivus) em parceria com a Associação de Concessionárias Volkswagen (Assobrav)

Lançamento de campanhas

de valorização e reconhecimento.

Novas ferramentas de gestão de relacionamento com o cliente (CRM)

que resultaram em um **aumento de 3 pontos percentuais** no índice de fidelização

Aumento de 80%

na eficiência de conversão, em comparação aos demais grupos, para clientes em período de renovação contratual, a partir de uma segmentação com modelos de propensão de compra, realizada com inteligência artificial

Adoção do grupo de trabalho CX Monitoring,

que monitora e endereça os *feedbacks* mais relevantes de clientes para que sejam resolvidos por áreas multidisciplinares.

Lançamento do Programa Renova+,

que busca ativar clientes no período de recompra e priorizar *leads* conforme seu potencial de renovação. A iniciativa foi responsável por cerca de 5% de todas as renovações em apenas três meses

Reestruturação do programa de assinatura VW Sign & Drive

levou ao recorde de mais de 1.500 assinaturas em novembro

Para 2026, planejamos lançar novos e ampliar participação de produtos que geram fidelização, unificar os canais de atendimento, ampliar o uso de IA e diversificar os meios de pagamento com a inclusão do Pix.



Fornecedores

O protocolo de governança *Third-Party Risk Management* (Gerenciamento de Riscos de Terceiros) nos permite monitorar e controlar a maturidade tecnológica de fornecedores e parceiros que acessam dados da companhia. Isso permite a adoção de medidas específicas de proteção em casos de não conformidade.

Além disso, todos os fornecedores submetidos ao processo de compras passaram por avaliação de impactos socioambientais.

Leia mais **sobre o relacionamento com stakeholders** em **Comunidade**.



Relações governamentais

Nossa estrutura de relações governamentais consolidou sua integração à Diretoria de Pessoas e Jurídico. Por meio de uma base física em Brasília, a companhia articula demandas junto aos poderes Executivo e Legislativo.

Em 2025, priorizamos o acompanhamento de pautas regulatórias críticas, como a adaptação às regras da reforma tributária, os incentivos à mobilidade verde do programa Mover e o diálogo com a Superintendência de Seguros Privados (Susep).

A representatividade institucional abrangeu a participação em 35 fóruns e entidades de classe, enquanto a agenda de *advocacy* incluiu a organização do Arena Group Volkswagen, voltado ao debate sobre diversidade no setor automotivo.



Participação em associações

A VWFS Brasil participa das seguintes associações e organizações nacionais e internacionais:

- **Federação Brasileira de Bancos** (Febraban);
- **Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento** (Acrefi);
- **Associação Brasileira de Administradoras de Consórcios** (ABAC);
- **Pacto Global das Nações Unidas;**
- **Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres** (ONU Mulheres).



Nossa atuação em ESG e sustentabilidade

NESTE CAPÍTULO

Agenda transversal

Mudanças climáticas

Emissões

Redução do consumo de energia

Atuação social

Gestão dos temas materiais



Agenda transversal

A agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) está integrada à estratégia global do Grupo Volkswagen e faz parte da nossa matriz de materialidade. Ela é indissociável do objetivo da VWFS Brasil de se consolidar como a mais completa plataforma de mobilidade do país, e de ser uma organização carbono neutro até 2030.



Mudanças climáticas

Na VWFS Brasil, a supervisão de riscos e oportunidades climáticas é pautada pelas recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD, na sigla em inglês).

Para estruturar o nosso plano de descarbonização, consideramos os principais *frameworks* regulatórios e de mercado, com base nas diretrizes das Iniciativas e Metas Baseadas na Ciência (SBTi, na sigla em inglês).

Acompanhamos o nosso progresso via monitoramento do consumo de energia elétrica, combustíveis da frota interna, gases refrigerantes e extintores, além do volume de viagens aéreas.

Nossas métricas de descarbonização avaliam a eficiência dos recursos e a nossa reputação institucional. Elas fazem parte das políticas de remuneração da empresa.

Na avaliação do escopo dos riscos climáticos, utilizamos as metodologias do GHG Protocol e da Parceria para contabilização financeira do carbono (PCAF, na sigla em inglês).





ESTRATÉGIA E RESILIÊNCIA

- **Planejamento financeiro** – Integramos as emissões de escopos 1 e 2 ao ciclo de planejamento estratégico de cinco anos (*planning round*), conectando os impactos climáticos ao crescimento da empresa.
- **Frota sustentável** – Nossa política de frota exige o uso de etanol em veículos subsidiados, restringe o diesel e promove a adoção de veículos híbridos e elétricos pela alta liderança.
- **Remuneração** – Incluímos indicadores ESG na remuneração variável de executivos (PLR).

Levamos em consideração as questões ambientais na concepção de novos produtos e serviços por meio do Product Transparency Process (PTP), que avalia critérios socioambientais e climáticos.

O tema está integrado à estratégia ESG e ao planejamento anual da empresa. Nosso portfólio

contempla veículos híbridos, elétricos e flex, e regularmente promovemos campanhas de incentivo ao uso de etanol.

Em 2025, não identificamos ocorrências materiais relacionadas ao clima que tenham afetado os negócios, exceto um evento isolado (tornado) em

Rio Bonito do Iguazu (PR), que teve repercussão operacional mínima.

Atualmente, não utilizamos taxas de eficiência de GEE ou métricas de intensidade de emissões. Também não estabelecemos metas auxiliares de curto prazo.





Riscos e oportunidades

GRI 201-2

A VWFS Brasil mapeia riscos e oportunidades decorrentes das mudanças climáticas para proteger suas operações e adaptar o modelo de negócios às novas exigências ambientais e regulatórias.

Nesse levantamento, consideramos horizontes temporais de curto, médio e longo prazos, fundamentando-se na vida útil dos ativos e nos impactos esperados de eventos físicos e de transição.



Leia mais no capítulo **Estratégia e visão de futuro** e no **Sumário de conteúdo TCFD**.

Ao integrar esses fatores ao planejamento estratégico, a empresa busca mitigar vulnerabilidades e identificar oportunidades ligadas à economia de baixo carbono.

RISCOS

- Eventos climáticos extremos;
- Vulnerabilidade logística;
- Mudanças regulatórias;
- Impactos na saúde humana;
- Depreciação de ativos;
- Instabilidade no fornecimento de energia.

OPORTUNIDADES

- Mobilidade de baixo carbono;
- Financiamento e acesso a capital;
- Transição energética e eficiência;
- Otimização da cadeia de valor;
- Transporte sustentável.



Emissões

Emissões de gases de efeito estufa (GEE), escopos 1, 2 e 3 (tCO₂e)^{1,2,3,4,5} GRI 305-1, 305-2, 305-3 | TCFD Métricas e Metas (a), (b)

	2023	2024	2025
Escopo 1	61,46	43,63	47,59
Combustão móvel	60,79	41,56	45,29
Combustão estacionária	0,66	1,78	1,75
Emissões fugitivas	0,003	0,29	0,56
Emissões biogênicas de CO ₂ (escopo 1)	522,41	768,59	744,87
Escopo 2	49,83	75,71	0,00
Escopo 3	1.608.339,83	1.362.271,98	1.319.420,15
Emissões biogênicas de CO ₂ (escopo 3)	-	430.559,21	564.305,55

¹ As referências utilizadas para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) foram o GHG e PCAF, as normas, metodologias, e/ou ferramentas de cálculo adotadas foram o GHG Protocol e a ISO 14064. A abordagem de consolidação utilizada no cálculo das emissões foi por controle operacional.

² Os gases incluídos no cálculo das emissões de escopos 1 e 3 foram: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O). Para o escopo 2, foi considerada apenas a emissão de CO₂.

³ 2021 é tido como ano-base para a comparação de desempenho em relação às emissões de GEE, por ter sido o primeiro ano de cálculo do inventário auditado.

⁴ As categorias de emissões de escopo 3 consideradas nos cálculos foram: viagens de negócios e investimentos. Houve melhoria na aplicação da metodologia PCAF e, a partir de 2024, as emissões biogênicas do escopo 3 passam a ser calculadas.

⁵ A abordagem de escolha de compra para o escopo 2 é por meio de energia 100% renovável, por isso o valor é considerado como zero.



INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE, ESCOPOS 1 E 2 (tCO₂e) GRI 305-4

Intensidade de emissões de GEE, escopos 1 e 2 (tCO₂e)¹ GRI 305-4

	2023	2024	2025
Total de emissões de GEE	111,29	119,34	104,79
Número total de funcionários	656	781	848
Taxa de intensidade de emissões	0,17	0,15	0,12

¹ O cálculo da taxa de intensidade de emissões é dado pela razão entre total de emissões de GEE de escopos 1 e 2, mais viagens a negócios e o número total de funcionários.

Redução de emissões de gases de efeito estufa^{1,2,3} (tCO₂e) – 2025 GRI 305-5 | TCFD Métricas e Metas (c)

	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano-base (2021) ²	107,95	43,09	1.351.856,46
Emissões no ano de reporte (2025)	47,59	0,00	1.319.420,15
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	-60,36	43,09	- 32.436,31
Relação percentual	44,08%	0,00%	97,60%

¹ As diferenças nas emissões de GEE aconteceram devido à incorporação de carros elétricos e híbridos, compra de energia renovável (I-REC), migração para o mercado livre de energia e eliminação do diesel da frota interna. Além disso, houve a redução do consumo de gasolina promovida pela política de uso compulsório do etanol para carros da frota interna, alimentados com biocombustível subsidiado, que reduz em até 90% as emissões de GEE.

² 2021 é tido como ano-base para a comparação de desempenho em relação às emissões de GEE, por ter sido o primeiro ano de cálculo do inventário auditado. GRI 2-4

³ A abordagem de escolha de compra para o escopo 2 é por meio de energia 100% renovável, por isso o valor é considerado como zero.



Redução do consumo de energia

GRI 302-4, 3-3

Neste ciclo de relato, a VWFS Brasil registrou uma redução de 0,37 gigajoules em seu consumo de eletricidade, resultado de um ciclo de investimentos em eficiência energética e modernização de infraestrutura.

Para isso, adotamos duas frentes de intervenção técnica: a instalação de sensores de presença para a otimização da iluminação e a substituição de sistemas de climatização por aparelhos com tecnologia *inverter*, que mantém a estabilidade térmica com menor carga elétrica.

O desempenho, mensurado via medições diretas, toma como linha de base o próprio ano de 2025, período em que as melhorias tecnológicas foram integralmente adotadas na operação.

A metodologia de cálculo e o inventário dos resultados seguem as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, principal ferramenta de contabilização de emissões de gases de efeito estufa no país.





Consumo de energia dentro da organização (GJ)^{1,2,3,4} GRI 302-1

	2023	2024	2025
Combustíveis não renováveis¹	791,06	503,02	254,25
Diesel	9,017	23,98	24,66
Gasolina	782,04	479,04	229,59
Combustíveis renováveis¹	7.520,66	11.048,12	12.882,22
Etanol (em litros)	7.311,87	10.921,57	12.820,91
Etanol (na gasolina)	200,75	122,97	58,75
Biodiesel (no diesel)	8,035	3,57	2,56
Energia consumida ²	4.649,93	5.121,99	1.278,10
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor	4.649,93	5.121,99	1.278,10
Total do consumo de energia	12.961,65	16.673,13	14.414,57

¹ Para o cálculo, foi multiplicada a quantidade de combustível por seu respectivo “poder calorífico inferior”, que teve como referência o relatório do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia, 2023.

² Não há venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado.

³ Foi realizada a revisão das informações relatadas no período anterior, 2023.

⁴ Os ajustes envolveram readequação e redistribuição das categorias envolvidas no que era considerado como combustíveis renováveis e não renováveis | GRI 2-4

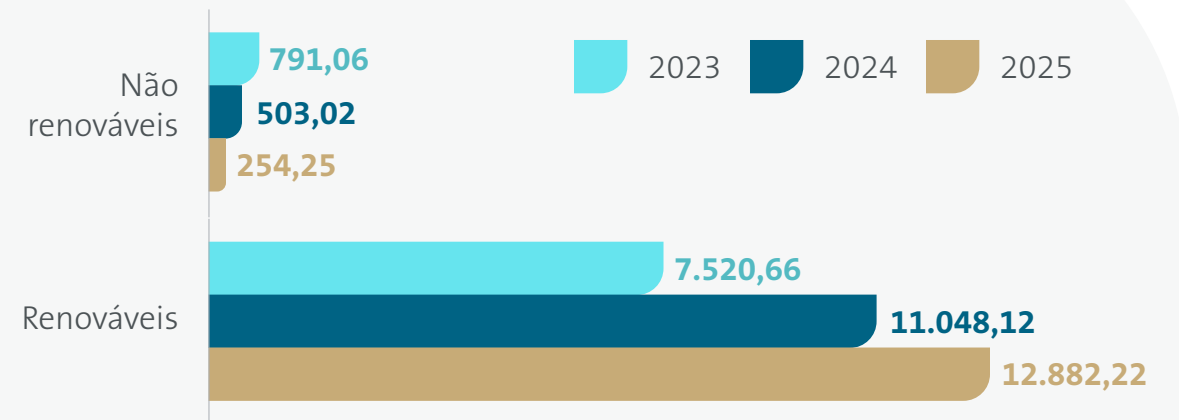
Intensidade energética^{1,2} GRI 302-3

	2023	2024	2025
Consumo de energia total dentro da organização (GJ)	4.539,20	9.041,22	13.513,00
Número total de funcionários	656	781	848,00
Taxa de intensidade energética ²	6,35	11,58	15,94

¹ O cálculo da taxa de intensidade energética é dado pela razão entre o consumo total de energia dentro da organização e o número total de funcionários.

² Para o cálculo da taxa de intensidade foi considerado apenas a energia proveniente de eletricidade.

Consumo de combustíveis (GJ)





Atuação social

GRI 413-1

Em 2025, a VWFS Brasil atuou de forma ampla com diferentes ações voltadas à comunidade, gestão de pessoas, diversidade e direitos humanos.

Envolvemos mais de cem funcionários no fortalecimento da autonomia de comunidades vulneráveis, buscando superar o assistencialismo tradicional para fomentar a independência de grupos em situação de risco.

O programa Mobilizar, criado no ciclo anterior para incentivar o voluntariado e o engajamento social dos funcionários, se expandiu em três frentes:

- **Apoio logístico ao [Asmara](#)**, projeto social de geração de renda e autonomia financeira para mulheres que vivem em periferias, criado em 2023 pela ONG Gerando Falcões.

- **Programa de mentoria “Profissional do Futuro 2025”**, com orientação de carreira a jovens talentos no território do Jabaquara, em São Paulo (SP). As atividades foram coordenadas pela Fundação Grupo Volkswagen.
- **Capacitação climática** da força de trabalho para a Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, por meio da “Jornada rumo à COP 30”.

Nossa atuação social também se dá pela presença em eventos sobre temas relevantes. Em maio, participamos do Congresso de ESG e, em agosto, da São Paulo Climate Week 2025, que debateu finanças climáticas e economia regenerativa na sede da empresa. Também estivemos presentes na Expo ABLA 2025, voltada ao mercado de locação, e na COP 30, que abordou transição energética e descarbonização.

Nossas ações de patrocínio

A [Política de Patrocínio](#) da VWFS Brasil orienta o aporte de recursos próprios e o uso de leis de incentivo fiscal para projetos de cultura, esporte e desenvolvimento social. Em 2025, nossa estratégia priorizou a conexão da marca com a agenda de mobilidade sustentável e o debate climático.

Veja na página seguinte a lista dos principais projetos incentivados e a das ações sociais que apoiamos ao longo do ano, distribuídas em quatro eixos de atuação: relacionamento com a comunidade, bem-estar no trabalho, diversidade e inclusão, e direitos humanos.

Projetos incentivados – 2025

Lei	Projeto	Valor (R\$)
Cultura	SP Oktoberfest 2025	500.000
	Tokio Marine Hall (agenda 2026) ¹	760.000
Esporte	Movimento Zanetti ²	630.000
Fumcad	Viver com Saúde ³	315.000
Idoso	Capacitar – Em defesa dos direitos do idoso ⁴	315.000

¹ Mais R\$ 240.000 com orçamento de propaganda.

² Renovação de parceria.

³ Novo projeto do Hospital Pequeno Príncipe.

⁴ Projeto com a pontuação mais alta nos critérios de avaliação técnica da Fundação Grupo Volkswagen (FGVW).





Ações sociais em 2025



RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

Programa Mobilizar: voluntariado corporativo com adesão de mais de cem funcionários;

Programa Aliados: voluntariado, em parceria com a Fundação Grupo Volkswagen;

Projeto Asmara (autonomia feminina): cessão de veículos para logística;

Gerando Falcões: assessoria jurídica à ONG;

Mentoria e juventude: capacitação de 30 funcionários e doação de bicicletas;

Saúde comunitária: campanha de doação de lenços para pacientes oncológicos do SUS.



BEM-ESTAR NO TRABALHO

Clima organizacional: primeiro lugar no *ranking* GPTW entre as instituições financeiras médias;

Parentalidade: licença-paternidade de 60 dias e pagamento integral de PLR;

Saúde e benefícios: inclusão de psicologia assistencial no ambulatório e redução do prazo de carência da previdência;

Segurança: treinamento da brigada de incêndio e realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e Meio Ambiente (Sipatma), com foco em riscos comportamentais.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Paridade de gênero: alcance da marca de 50% de mulheres no quadro e 39% das posições de liderança ocupadas por mulheres;

Reconhecimento: segundo lugar no prêmio global Best in Diversity, da VW, com o programa Representa 2.0 de inclusão.



DIREITOS HUMANOS

Treinamento: capacitação de 100% da equipe de segurança;

Governança de riscos: monitoramento ativo da “lista suja” do trabalho escravo na concessão de crédito.



Gestão de temas materiais

GRI 3-2, GRI 3-3

- Emissões atmosféricas e Gestão de energia;
- Gestão do ciclo de vida do produto e Resiliência do modelo de negócios;
- Diversidade e inclusão;
- Direitos humanos e relações com a comunidade;
- Saúde e segurança dos colaboradores;
- Ética, Privacidade e segurança de dados, e Gestão de riscos.



Emissões atmosféricas e Gestão de energia

GRI 3-3

Governança e conexão com a estratégia

- Inventário anual de emissões de gases de efeito estufa (GEE), abrangendo os escopos 1, 2 e 3, auditado externamente e validado pelo GHG Protocol.
- Monitoramento de emissões financiadas associadas à carteira.
- Gestão ativa de eficiência energética nas operações administrativas.
- Aquisição de energia renovável certificada via I-REC.
- Estratégia de descarbonização com projetos focados em:
 - Redução de emissões operacionais através de inovação contínua para integrar práticas mais sustentáveis à operação;
 - Incentivo ao consumo de biocombustíveis e eletrificação veicular.
- Políticas e compromissos
 - Políticas internas de sustentabilidade e temas correlatos;
 - Relatórios, auditorias externas e certificações.



Resultados e impactos

- Redução de 87% das emissões absolutas de escopos 1 e 2 em relação ao ano-base 2021.
- Migração para o mercado livre de energia, com 100% do consumo de energia proveniente de fontes renováveis.
- Aumento do consumo de combustíveis renováveis na frota interna.
- Alcance da neutralidade de carbono nas emissões de operações internas.

Ambições

- Redução de 50% das emissões de GEE dos escopos 1 e 2 até 2025*.
- Neutralidade de carbono nas operações internas até 2030*.
- 100% de consumo de energia de fontes renováveis até 2025.

Status

- Alcançada

*metas superadas antecipadamente em 2025.



Gestão do ciclo de vida do produto e Resiliência do modelo de negócios

GRI 3-3

Governança e conexão com a estratégia

- Estruturação de soluções financeiras para veículos elétricos e híbridos.
- Produtos de pós-venda.
- Grupos de trabalho para gerenciar projetos, mensurar impactos e incorporar inovações no desenvolvimento de produtos e processos.
- Integração de critérios ESG na análise de risco socioambiental de crédito (RSAC).
- Políticas e compromissos
 - Políticas internas de sustentabilidade e temas correlatos;
 - Relatórios, auditorias externas e certificações.



Resultados e impactos

- Financiamento e locação de veículos elétricos e híbridos.
- Incorporação de veículos elétricos no programa de assinatura de carros.

Ambições

- Desenvolvimento de produtos e serviços à luz da eletrificação e do uso de biocombustíveis até 2030.

Status

- Alcançada.



Diversidade e inclusão

GRI 3-3

Governança e conexão com a estratégia

- Promoção de treinamentos que abordam inclusão, diversidade e não discriminação, além de formações específicas para executivos sobre equidade.
- Ações para promover a equidade de gênero e raça, com avaliações de impacto e revisões periódicas.
- Expansão de programas estruturados de aceleração de carreira para executivas e de ações afirmativas.
- Monitoramento periódico de indicadores de diversidade.
- Políticas e compromissos
 - Códigos de Ética e Conduta;
 - Política de Inclusão e Não Discriminação;
 - Relatórios, auditorias externas e certificações.



Resultados e impactos

- Paridade de gênero na força de trabalho atingida em 2025.
- Programa de estágio afirmativo “Representa 2.0”.
- Mais de 40% dos cargos de liderança ocupados por mulheres.
- Crescimento de 85,71% do número de pessoas pretas e pardas na liderança em relação a 2024.

Ambições

- Aumentar a representação de mulheres e grupos minorizados na liderança.

Status

- Alcançada.



Direitos humanos e relações com a comunidade

GRI 3-3



Governança e conexão com a estratégia

- Criação do Programa Mobilizar, que promove ações de responsabilidade social corporativa e integra também o engajamento dos funcionários em iniciativas do Programa Aliados, realizado pela Fundação Grupo VW.
- Avaliação de práticas de direitos humanos na cadeia de valor.
- Políticas e compromissos
 - Códigos de Ética e Conduta;
 - Políticas internas de sustentabilidade e temas correlatos;
 - Relatórios, auditorias externas e certificações.

Resultados e impactos

- Aumento de 43% em horas de voluntariado, em comparação ao ano anterior.
- Mais de R\$ 2 milhões direcionados à incentivo fiscal.
- Mais de 400 beneficiários impactados diretamente.

Ambições

- Fortalecer as ações sociais nos diferentes territórios de atuação.

Status

- Alcançada.



Saúde e segurança dos colaboradores

GRI 3-3



Governança e conexão com a estratégia

- Auditorias regulares, monitoramento contínuo e engajamento dos *stakeholders*.
- Acompanhamento das ações realizadas pela CIPA.
- Ações corretivas para mitigar impactos relacionados à saúde e segurança, e melhorar as condições de trabalho.
- Iniciativas voltadas à promoção do bem-estar emocional e do ambiente de trabalho seguro.
- Políticas e compromissos
 - Desenvolvimento de políticas internas de saúde e segurança ocupacional;
 - Certificações e auditorias.

Resultados e impactos

- Avaliações ergonômicas para 100% dos colaboradores.
- Reestruturação do programa interno de saúde preventiva, com ampliação de serviços.

Ambições

- Promover a saúde preventiva de 100% dos colaboradores até 2030.

Status

- Alcançada.



Ética, Privacidade e segurança de dados e Gestão de riscos

GRI 3-3

Governança e conexão com a estratégia

- Análise de contexto, definição de metas mensuráveis, alocação de recursos, engajamento de *stakeholders*, auditorias internas e externas e a integração de mecanismos de segurança em toda a operação.
- Políticas de privacidade alinhadas à LGPD.
- Criação do Programa Risk Energy, com implantação da Gestão Integrada de Riscos.
- Certificação ESG e ODS pela Great People ESG (Great Place to Work).
- Políticas e compromissos
 - Políticas internas de privacidade e segurança de dados;
 - Códigos de Ética e Conduta;
 - Políticas de compras e fornecedores.



Resultados e impactos

- Criação de uma unidade de negócios dedicada ao tema.
- Resultado global de 91% de maturidade em ESG e ODS, auditados pela Great People ESG (Great Place to Work).

Ambições

- Alcançar maturidade avançada nas principais referências em ESG, em relação ao ano-base 2022.

Status

- Alcançada.



Para mais informações **sobre a metodologia do relatório**, as estratégias de sustentabilidade e a gestão dos aspectos ESG pela empresa, entre em contato com a área de Tesouraria & Relações com Investidores pelo *e-mail* tesouraria.ri@vwfs.com.



Pessoas & cultura

NESTE CAPÍTULO

Nossos funcionários

Saúde, segurança e bem-estar

Diversidade e inclusão



Nossos funcionários

A VWFS Brasil é uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, como apontam os *rankings* externos e o índice de satisfação de 92% dos funcionários na pesquisa de clima.

Diversidade e inclusão são valores inegociáveis para nós. Em 2025, a empresa atingiu a paridade de gênero na força de trabalho, com 50% de mulheres.

A valorização dos funcionários se dá pela escuta ativa de suas demandas, que se reflete, por exemplo, em melhorias na política de benefícios para favorecer a equidade e o bem-estar.

Essas iniciativas nos orgulham e mostram que o esforço consistente traz frutos. Veja a seguir um detalhamento dos indicadores e uma síntese de como esses resultados foram obtidos.

Trabalhadores empregados e não empregados GRI 2-7, 2-8, 2-30

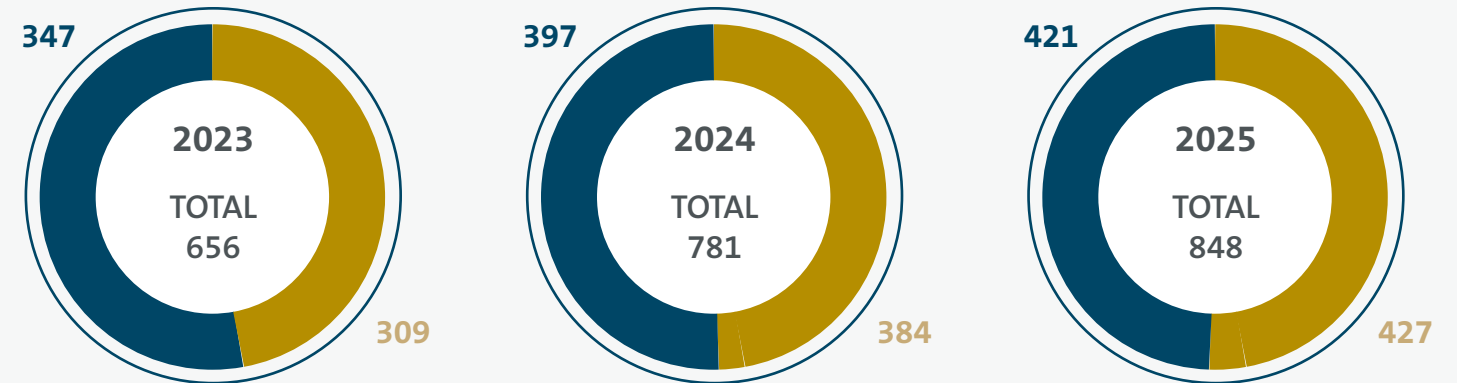
No fim de 2025, a VWFS Brasil tinha 848 colaboradores com contrato permanente, dos quais 421 homens e 427 mulheres, distribuídos em várias localidades do Brasil. A empresa também contou com o apoio de 20 estagiários.

No ano, 83% dos funcionários estiveram cobertos por acordos de negociação coletiva.

Para os cargos de confiança (especialista, consultor, coordenador, gerente, gerente sênior, gerente executivo e membros do Comitê Executivo), o reajuste salarial por data-base se dá de forma não linear, com percentual aprovado pela matriz na Alemanha.

Empregados por região e gênero ^{1,2,3,4} GRI 2-7

■ Homens ■ Mulheres



¹ Todos os empregados da VWFS Brasil são contratados em regime de trabalho em tempo integral por prazo indeterminado.

² Os dados foram consolidados por meio de contagem direta do quadro de pessoal ao término do período de relato (dezembro de 2025), por meio do sistema SAP HRP. Esses dados excluem os valores referentes a assistentes administrativos e estagiários.

³ No período de relato, houve contratações significativas na área de Multicanais, devido à expansão das operações de vendas.

⁴ Em conformidade com as diretrizes de escopo, a categoria de estagiários não foi contemplada.



Funcionários por tipo de contrato e gênero^{1,2,3} GRI 2-7

	2023	2024	2025
Homens	347	397	421
Mulheres	309	384	427
Total	656	781	848

¹ Todos os empregados da VWFS Brasil são contratados em regime de trabalho em tempo integral em prazo indeterminado.

² Os dados informados foram consolidados por meio de contagem direta do quadro de pessoal ao término do período de relato (dezembro de 2025), através do Sistema SAP HRP. Esses dados excluem os valores referentes a assistentes administrativos e estagiários.

³ No período de relato, houve contratações significativas na área de Multicanais, devido à expansão das operações de vendas.

Trabalhadores que não são empregados¹ GRI 2-8

	2023	2024	2025
Estagiários	29,00	25,00	20,00
Total	29,00	25,00	20,00

¹ A metodologia aplicada para a consolidação deste dado foi a contagem direta, refletindo o número exato de indivíduos ativos no encerramento do ciclo de reporte.

Empregados por tipo de contrato e gênero GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Homens	347	0	347	397	0	397	421	0	421
Mulheres	309	0	309	384	0	384	427	0	427
Total	656	0	656	781	0	781	848	0	848



Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3

	2024	2025
Homens	397	421
Mulheres	384	427
Homens (início ano vigente, término ano vigente: A)	3	8
Mulheres (início ano vigente, término ano vigente: B)	4	8
Homens (início ano anterior, término ano vigente: C)	0	0
Mulheres (início ano anterior, término ano vigente: D)	1	9
Homens (início ano vigente, término ano seguinte: E)	0	0
Mulheres (início ano vigente, término ano seguinte: F)	6	4
Homens (A+E)	3	8
Mulheres (B+F)	10	12
Homens (A+C)	3	8
Mulheres (B+D)	5	17

	2024	2025
Homens (ano vigente: G) (valor máximo = A+C)	3	8
Mulheres (ano vigente: H) (valor máximo = B+D)	5	16
Homens ((A+C)-G)	0	0
Mulheres ((B+D)-H)	0	1
Homens (ano anterior: I)	4	8
Mulheres (ano anterior: J)	10	10
Homens (L) (valor máximo = I)	3	8
Mulheres (M) (valor máximo = J)	10	9
Homens (G/(A+C))	100,00%	100,00%
Mulheres (H/(B+D))	100,00%	94,12%
Homens (L/I)	75,00%	100,00%
Mulheres (M/J)	100,00%	90,00%



Capacitação e desenvolvimento

GRI 404-2, 410-1

O desenvolvimento de competências da equipe é gerido por meio de treinamentos sobre temas relevantes para a companhia.

No ano, lançamos um programa de aceleração de carreira voltado às gerentes executivas, conectando o tema da equidade de gênero ao plano de sucessão. Sua metodologia combinou sessões especializadas de *coaching* e mentorias conduzidas pelos diretores da companhia.

Em outra frente, estabelecemos parcerias com consultorias para recrutamento inclusivo, adequado às nossas metas de diversidade.

Reforçamos as competências da equipe e temos um programa que conecta o tema **equidade de gênero ao plano de sucessão.**

O investimento em educação corporativa priorizou o domínio de sistemas e conhecimentos técnicos internos, de modo a reduzir a dependência de fornecedores externos. Reforçamos as competências em inteligência artificial, assim como apoiamos financeiramente o estudo de idiomas e cursos livres.

Nosso compromisso com a primeira liderança continua por meio de formação personalizada, alinhada aos valores, à cultura e aos desafios da organização, priorizando a equidade de gênero e o estímulo à diversidade, além de outras competências estratégicas.

A VWFS Brasil aplica políticas de reconhecimento financeiro aos colaboradores que se aposentam – um abono de 150% do salário para aqueles com mais de oito anos de vínculo. Em situações de desligamento de executivos, há programas voltados à transição de carreira e à reorientação no mercado.

Asseguramos que o pessoal de segurança receba formação específica em direitos humanos para o desempenho de suas funções. No período do relato, 100% desses profissionais foram capacitados.





MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

Horas de capacitação por ano, por gênero^{1, 2, 3} GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	347	25.288	72,87	324	25.298	78,08	421	15.880	37,72
Mulheres	309	16.431	53,17	309	27.104	87,72	427	17.545	41,09
Total	656	41.719	63,59	633	52.402	82,78	848	33.425	39,42

¹ Em 2023, tivemos um aumento importante, pois a empresa cresceu e passamos por uma centralização dos dados de treinamentos de segurança da informação, plataforma ESG e do time de Vendas.

² Os aprendizes são geridos e treinados por parceiro externo.

³ No ano de 2025, os aprendizes, ao longo de todo o seu contrato, dedicam um dia inteiro por semana para treinamento.

Horas de capacitação por ano, por empregado^{1, 2, 3} GRI 404-1

	2023	2024	2025
	Média de horas de treinamento	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Comitê Executivo	81,0	162,5	44,0
Gerentes executivos	39,0	37,0	19,0
Gerentes seniores	21,0	100,0	40,0
Gerentes	68,0	37,5	12,0
Coordenadores	101,0	24,2	9,0
Profissionais	60,0	52,5	25,0
Consultores	51,0	36,0	14,0
Aprendizes ²	471,0	6,0	335,
Estagiários	94,0	39,0	22,0
Especialistas	-	-	50,0

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira – 2025 GRI 404-3

Comitê Executivo

Homens: **6** (100%)

Mulheres: **1** (100%)



Total: **7** (100%)

Coordenadores

Homens: **22** (96%)

Mulheres: **22** (96%)



Total: **44** (96%)

Total

Homens: **402** (95%)

Mulheres: **401** (94%)



Total: **803** (95%)

Gerência Executiva

Homens: **12** (100%)

Mulheres: **9** (82%)



Total: **21** (91%)

Profissionais

Homens: **320** (95%)

Mulheres: **342** (94%)



Total: **662** (94%)

Homens Mulheres

Gerentes

Homens: **1** (100%)

Mulheres: **0** (100%)



Total: **1** (100%)

Consultores

Homens: **21** (100%)

Mulheres: **12** (100%)



Total: **33** (100%)



Benefícios

GRI 401-2

A VWFS Brasil oferece aos empregados em tempo integral uma série de benefício em todas as unidades operacionais. Os principais são:

- seguro de vida;
- plano de saúde;
- plano odontológico;
- auxílio em casos de deficiência e invalidez;
- licença-maternidade e paternidade;
- ampliação da licença-paternidade;
- exclusão da proporcionalidade da licença-maternidade no Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- previdência privada;
- cartão mobilidade e ajuda de custo;
- auxílios alimentação, refeição e creche;
- locação de veículos com subsídio; e
- carro de frota para gestores.

Políticas de remuneração

GRI 2-19, 2-20

Nossas políticas remuneratórias obedecem a um ciclo que compreende definição de objetivos, análise de mercado e avaliações periódicas de desempenho.

O Comitê de Remuneração exerce a supervisão das normas e aprova as diretrizes aplicáveis à alta gestão, incorporando as perspectivas dos *stakeholders* às etapas de revisão.

A evolução dos salários pode ocorrer de duas formas:

- **por mérito**, com aumentos horizontais vinculados ao desempenho individual; ou
- **por promoção**, pelo aumento da complexidade das atividades desempenhadas ou da movimentação para cargos de mais responsabilidade.

Nossas práticas de reconhecimento financeiro incluem dois modelos distintos:

- **Participação nos Lucros e Resultados (PLR)**, voltada para **profissionais e lideranças**

intermediárias, com base em objetivos individuais e organizacionais.

- **Participação nos Lucros e Resultados (PLR)**, voltada à **liderança executiva**, com base em indicadores locais, desempenho global da Volkswagen Financial Services, critérios de integridade e *compliance*, e práticas ESG.

Anualmente, realizamos pesquisas salariais para aferir a competitividade frente a bancos de varejo e instituições digitais. Para o cálculo de PLR executivo, adotamos os resultados globais do Grupo Volkswagen, critérios de integridade e indicadores ESG.

Eventualmente, pagamos bônus de contratação para preencher vagas que exigem conhecimento técnico especializado ou não têm sucessores internos prontos. Para receber esse valor único, o profissional deve permanecer na companhia por um tempo mínimo determinado.



Proporção da remuneração total anual – 2023 a 2025 (%)^{1, 2, 3, 4, 5}

GRI 2-21

	2023	2024	2025
Proporção da remuneração do indivíduo mais bem pago, em relação à remuneração média dos demais empregados	17,69	17,83	14,62
Aumento percentual da remuneração total média para todos os empregados, exceto o indivíduo mais bem pago	8,74	0,35	20,73

¹ Para esses cálculos, não foram contemplados os aprendizes administrativos.

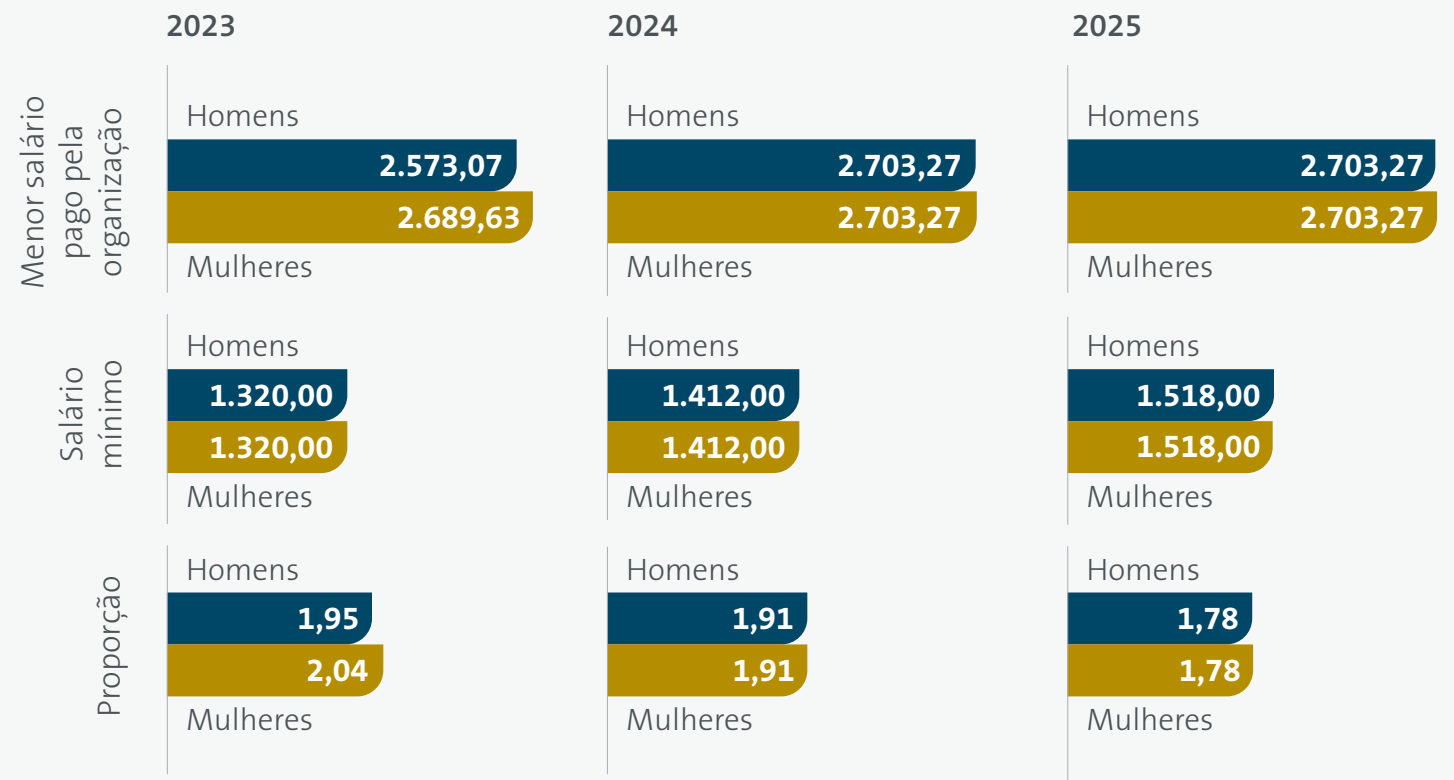
² Os dados de 2023 para 2024 apresentam uma ligeira variação negativa, devido ao crescimento de 90,5% na Diretoria de Multicanais (profissionais cuja remuneração considera um salário-base e uma remuneração variável indexada ao cumprimento de metas). No caso do indivíduo mais bem pago, houve uma ligeira queda no montante de bônus.

³ O cálculo da proporção é feito pela razão entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados, excluindo-se o mais bem pago.

⁴ O cálculo da proporção é feito pela razão entre aumento percentual da maior remuneração e aumento percentual da remuneração total anual média de todos os empregados, exceto o mais bem pago.

⁵ Esses resultados decorrem da variação negativa identificada no pagamento de bônus aos executivos durante o ciclo de relato, impactando o cálculo das remunerações totais anuais.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero^{1, 2, 3} GRI 202-1



¹ Os dados apresentados consideram todas as unidades operacionais.

² A remuneração acima do salário mínimo é assegurada para todos os colaboradores.

³ O cálculo da proporção é dado pela razão entre o menor salário pago pela organização (por gênero) e o salário mínimo.





NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1

Número de empregados e contratações, por faixa etária – 2025¹ GRI 401-1

Faixa etária	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou <i>turnover</i>
Abaixo de 30 anos	91,00	25,00	27,47	17,00	23,08
Entre 30 e 50 anos	635,00	133,00	20,94	49,00	14,33
Acima de 50 anos	122,00	18,00	14,75	9,00	11,07
Total	848,00	176,00	20,75	75,00	14,80

¹ Primeiro ano de reporte em 2025.

Número de empregados e contratações, por gênero – 2025¹ GRI 401-1

Gênero	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou <i>turnover</i>
Homens	421,00	93,00	22,09	37,00	15,44
Mulheres	427,00	83,00	19,44	38,00	14,17
Total	848,00	176,00	20,75	75,00	14,80

¹ Primeiro ano de reporte em 2025.



Número de empregados e contratações, por região – 2025¹ GRI 401-1

Região	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Norte	15,00	1,00	6,67	0,00	3,33
Nordeste	41,00	14,00	34,15	1,00	18,29
Centro-Oeste	44,00	22,00	50,00	2,00	27,27
Sudeste	669,00	132,00	19,73	67,00	14,87
Sul	79,00	7,00	8,86	5,00	7,59
Total	848,00	176,00	20,75	75,00	14,80

¹ Primeiro ano de reporte em 2025.



Mudanças na remuneração em 2025

- **Ajuste nos critérios de avaliação de desempenho:** o modelo anterior, que destinava 70% para o cumprimento de objetivos (desempenho passado) e 30% para competências, mudou para 50% por quesito.
- **Aumento do teto remuneração variável mensal no CarBank de 1 para 1,5 salário:** a medida tem por objetivo premiar o alto desempenho.
- **Pagamento integral e equidade de gênero:** todos os funcionários em licença parental ganharam direito ao pagamento integral da PLR.



Saúde, segurança e **bem-estar**

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Em 2025, reestruturamos a área de Workplace e Bem-Estar, responsável pela gestão da infraestrutura física, serviços administrativos e saúde dos funcionários. Ela foi segmentada em quatro frentes de atuação: Saúde, Segurança do Trabalho, *Real Estate* e Serviços.

Essa mudança conferiu autonomia ao pilar de Saúde, que passou a centralizar planos médicos, odontológicos, campanhas de vacinação e do benefício Wellhub.

A reorganização sustenta a aplicação do modelo biopsicossocial, que integra aspectos biológicos, psicológicos e sociais no monitoramento da saúde dos funcionários.

Nossos funcionários têm acesso aos seguintes serviços:

- exames médicos ocupacionais;
- avaliação de riscos;
- treinamentos em segurança;

- programas de prevenção de acidentes;
- acompanhamento da saúde;
- gestão de atestados e licenças;
- investigação de acidentes e incidentes;
- educação em ergonomia;
- campanhas de saúde e bem-estar; e
- gestão de equipamentos de proteção individual (EPIs).

No caso de trabalhadores terceirizados, o atendimento é voltado para situações de urgência e emergência, com verificação anual do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) para os terceiros residentes.

Em 2025, o cuidado com a saúde mental ganhou novos recursos com a introdução do serviço de psicologia assistencial no ambulatório da sede, focado em orientação e suporte imediato.



Gestão de saúde e segurança do trabalho

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho no Brasil cobre todos os funcionários em tempo integral, parcial e terceirizados, em todas as atividades e locais de trabalho.

Em 2025, o sistema cobriu 100% dos empregados e terceiros que atuam na companhia. Sua abrangência e eficácia são verificadas por auditorias internas regulares e por certificações externas. No período deste relato, não ocorreram acidentes, doenças profissionais ou óbitos.

A gestão das informações é balizada pelas Normas Regulamentadoras (NR) 07, 09, 17 e 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, e as técnicas empregadas para o monitoramento consistem no uso de formulários e listas de verificação.

Oferecemos treinamentos em saúde e segurança do trabalho aos colaboradores, visando à promoção de um ambiente seguro e a prevenção de riscos ocupacionais.

As atividades abrangem integração para novos funcionários, ergonomia, primeiros socorros, comunicação de riscos e prevenção de doenças ocupacionais, entre outras.

Em 2025, a capacitação de equipes priorizou a resposta a emergências, com a realização de treinamento teórico e prático para a Brigada de Incêndio.

Nosso calendário anual de saúde manteve campanhas regulares, como a vacinação contra a gripe e ações de sensibilização sobre câncer de mama e próstata.

Tivemos palestras sobre riscos do tabaco, saúde mental e HIV e infecções sexualmente transmissíveis (ISTs). Também compartilhamos conteúdos informativos sobre câncer de pele e doenças de inverno.

Avaliação de riscos e investigação de acidentes

Adotamos processos rotineiros e não rotineiros para identificar e avaliar riscos nos locais de trabalho e nas atividades desenvolvidas, como inspeções de segurança, ergonomia e psicopatologia do trabalho.

Formada por empregados de diferentes áreas, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desempenha um papel importante no acompanhamento da identificação de riscos.

Qualquer profissional pode comunicar situações de risco. Nosso Código de Ética impede represálias e assegura o direito de recusar tarefas perigosas.

Também mapeamos perigos e riscos nas atividades sobre as quais a empresa não exerce controle direto, como viagens de negócios, trabalho remoto e instalações de parceiros.



Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2023		2024		2025	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	23.520.000	10.380.000	23.520.000	10.380.000	1.757.056	765.600
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	1	0	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	0,01	0	0	0	0	0



Diversidade e **inclusão**

GRI 406-1

A gestão de Diversidade e inclusão da VWFS Brasil registrou avanços importantes, como a paridade de gênero na força total de trabalho, agora composta por 50% de mulheres.

Na liderança executiva, a participação feminina chegou a 39%, índice superior à meta global de 26% estabelecida pelo Grupo VW. As líderes participaram do nosso programa de aceleração de carreiras.

Reformulamos o programa de estágio “Representa 2.0”, que destinou a totalidade das vagas a mulheres negras e grupos minorizados, ampliando o quadro de participantes.

O desempenho nessas frentes foi premiado com o segundo lugar no Best in Diversity, competição global da companhia.

Lançamos ainda a Política de Inclusão e Não Discriminação e integramos o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do governo federal.



A companhia monitora a ocorrência de incidentes de discriminação em todas as suas frentes de atuação. Durante o período de relato, não foram registrados casos de discriminação.



DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1

Diversidade em órgãos de governança e empregados¹ GRI 405-1

	2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Membros do Comitê Executivo				
Por gênero				
Homens	4	80,00%	6	85,71%
Mulheres	1	20,00%	1	14,29%
Por faixa etária				
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	4	80,00%	5	71,43%
Acima de 50 anos	1	20,00%	2	28,57%

¹ Não há indivíduos de grupos minorizados e/ou vulneráveis que integram a Diretoria Executiva da organização.



Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Por gênero	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Comitê Executivo						
Homens	6	85,71%	4	80,00%	6	85,71%
Mulheres	1	14,29%	1	20,00%	1	14,29%
Profissionais						
Homens	280	50,91%	325	49,32%	338	48,08%
Mulheres	270	49,09%	334	50,68%	365	51,92%
Consultores						
Homens	18	75,00%	17	65,38%	19	63,33%
Mulheres	6	25,00%	9	34,62%	11	36,67%

Por gênero	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Gerentes executivos e gerentes seniores						
Homens	12	54,00%	14	56,00%	13	54,17%
Mulheres	10	46,00%	11	44,00%	11	45,83%
Coordenadores e gerentes						
Homens	31	58,49%	37	56,06%	45	53,57%
Mulheres	22	41,51%	29	43,94%	39	46,43%
Total						
Homens	349	53,20%	397	50,83%	421	49,65%
Mulheres	307	46,80%	384	49,27%	427	50,35%



Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Por faixa etária	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Executivos						
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	4	57,14%	4	80,00%	5	71,43%
Acima de 50 anos	3	42,86%	1	20,00%	2	28,57%
Profissionais						
Abaixo de 30 anos	54	9,82%	68	10,32%	88	12,52%
Entre 30 e 50 anos	409	74,36%	498	75,57%	519	73,83%
Acima de 50 anos	87	15,82%	93	14,11%	96	13,66%
Consultores						
Abaixo de 30 anos	1	4,17%	2	7,69%	1	3,33%
Entre 30 e 50 anos	21	87,50%	20	76,92%	23	76,67%
Acima de 50 anos	2	8,33%	4	15,38%	6	20,00%

Por faixa etária	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Gerentes executivos e gerentes seniores						
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Entre 30 e 50 anos	18	81,82%	20	80,00%	18	75,00%
Acima de 50 anos	4	18,18%	5	20,00%	6	25,00%
Coordenadores e gerentes						
Abaixo de 30 anos	0	0,00%	1	1,52%	2	2,38%
Entre 30 e 50 anos	42	79,25%	53	80,30%	70	83,33%
Acima de 50 anos	11	20,75%	12	18,18%	12	14,29%
Total						
Abaixo de 30 anos	55	8,38%	71	9,09%	91	10,73%
Entre 30 e 50 anos	494	75,30%	595	76,18%	635	74,88%
Acima de 50 anos	107	16,31%	115	14,72%	122	14,39%



Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Por grupos minorizados	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Negros						
Executivos ¹	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Profissionais	72	13,09%	106	19,27%	140	19,91%
Consultores	0	0,00%	2	8,33%	6	20,00%
Coordenadores/ gerentes	2	3,77%	5	9,43%	13	15,48%
Gerentes execu- tivos e gerentes seniores	0	0,00%	0	0,00%	1	4,17%
Total	74	11,28%	113	17,23%	160	18,87%

¹ Não há indivíduos de grupos minorizados e/ou vulneráveis que integram a Diretoria Executiva da organização.

Por grupos minorizados	2023		2024		2025	
	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Pessoas com deficiências						
Executivos	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Profissionais	27	4,91%	16	2,91%	31	4,41%
Consultores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Coordenadores/ gerentes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerentes execu- tivos e gerentes seniores	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	27	4,12%	16	2,44%	31	3,66%



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens^{1,2} GRI 405-2

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Comitê Executivo	0,81	0,87	0,84	1,35	0,90	0,98
Gerentes executivos	0,95	0,99	1,10	1,25	1,13	1,03
Gerentes	0,97	1,05	0,99	0,83	1,00	1,00
Coordenadores	1,28	1,23	1,18	1,11	1,13	1,03
Profissionais	0,89	0,89	0,93	0,90	0,92	0,91
Consultores	1,00	1,02	0,85	0,87	0,84	0,86
Aprendizes ²	0,84	0,81	N/A	N/A	N/A	N/A
Estagiários	0,96	1,03	1,00	0,78	1,00	1,71

¹ O cálculo da proporção é dado pela razão entre o salário-base e a remuneração médias recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, para cada categoria funcional.

² A informação sobre aprendizes não é aplicável para 2024, porque os aprendizes são externos e não há dados informados sobre eles.



Estratégia e visão de futuro

NESTE CAPÍTULO

Estratégia

Rumo à descarbonização

Investimentos e alocação de capital

Inovação e tecnologia



Estratégia

A estratégia da VWFS Brasil está alinhada às diretrizes globais do Grupo Volkswagen, com foco na consolidação de uma plataforma de mobilidade integrada.

Nossa agenda climática avança em conformidade com o plano global Mobility 2030, com a antecipação de metas de redução de emissões de gases de efeito estufa.

Nosso plano de descarbonização está alinhado a cenários de aquecimento global abaixo de 2 graus centígrados. Em 2025, alcançamos o compromisso de neutralidade de emissões nas operações internas (escopos 1 e 2).

A partir de 2027, prevemos o crescimento de veículos híbridos e elétricos em nosso portfólio. Essa mudança permitirá refinar as métricas de impacto climático em nossos produtos e serviços financeiros.





Rumo à descarbonização

Em 2025, a VWFS Brasil reduziu em 87% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos escopos 1 e 2, antecipando em cinco anos o prazo e a meta de 50% estabelecidos pela estratégia global Mobility 2030, do Grupo Volkswagen.

A antecipação se deu por meio das **seguintes iniciativas**:

- Uso de 100% de energia de **fontes renováveis**;
- Eliminação dos veículos **movidos a diesel** na frota interna;
- Incorporação de modelos de **veículos híbridos e elétricos** à frota interna;
- Instalação de **24 máquinas de climatização** ambientalmente mais eficientes na sede;
- Incorporação do **fator ESG nos bônus** dos executivos.

Nossa trajetória foi, mais uma vez, validada pelo Selo Ouro do GHG Protocol, o que reflete a precisão dos inventários e a eficácia das auditorias.

Em relação à cadeia de valor, nossa abordagem comercial incorpora incentivos financeiros para a transição energética dos clientes, como a oferta de *vouchers* para abastecimento com etanol e condições específicas para veículos eletrificados.

A gestão do portfólio da companhia aplica critérios de risco socioambiental e climático (RSAC) na concessão de crédito, o que mitiga a exposição a ativos intensivos em carbono.



Leia mais no capítulo **Nossa atuação em ESG e sustentabilidade** e no **Sumário de conteúdo TCFD**.



Investimentos e alocação de capital

Em 2025, a Tesouraria da VWFS captou R\$ 3,5 bilhões por meio de operações públicas no mercado local, elevando a carteira total de *funding* da companhia para R\$ 51 bilhões e R\$ 13 bilhões para a LM.

A gestão financeira priorizou a emissão de dívida em moeda local para reduzir a necessidade de *hedge* cambial e manter o alinhamento entre ativos e passivos.

No exercício, lançamos o Fundo de Investimento em Direitos Creditórios (FIDC) Driver Master Brasil I, com patrimônio líquido de R\$ 1,5 bilhão em cotas seniores.

Esse é o primeiro FIDC da companhia estruturado no formato *revolving*, ou seja, permite a cessão contínua de novos créditos para repor os amortizados.



Decidimos reinvestir o lucro na própria empresa em vez de distribuí-lo aos acionistas, para fortalecer nossa base financeira e continuar expandindo nossos negócios, especialmente o crescimento da LM Mobilidade.

Mais detalhes
em **Desempenho**
econômico-financeiro.





Inovação e tecnologia

Em 2025, a VWFS Brasil aprovou um aporte estratégico de R\$ 200 milhões em tecnologia para modernização de nossa infraestrutura, atrelada à expansão de 60% no quadro de profissionais especializados em um plano de expansão para os próximos cinco anos.

Estamos migrando os nossos sistemas de informática para a nuvem, de modo a assegurar nosso compromisso com inovação, escalabilidade, eficiência e excelência operacional.



R\$ 200 mi

estão sendo investidos para
atualizar a infraestrutura de
tecnologia da companhia

A nuvem atua como base habilitadora para o nosso primeiro Modelo Autônomo de Inteligência Artificial (MaIA), desenvolvido internamente com técnicas de Ciência de Dados e Engenharia de IA na plataforma em nuvem da AWS.

A ferramenta opera em ambiente fechado e seguro. Ela é treinada exclusivamente com dados corporativos e protegida por salvaguardas específicas para garantir a privacidade e a segurança da informação.

Outro destaque relacionado ao tema foi a utilização de *machine learning* no desenvolvimento de modelos de propensão de compra para ações de gestão de relacionamento com o cliente (CRM).

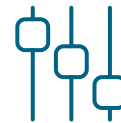
Já tivemos impactos positivos na produtividade:



Aumento de 75% na capacidade de entrega de novos *softwares* e funcionalidades pela área de Tecnologia da Informação (TI);



Aumento de 2% para 40% no volume de chamadas monitoradas pela Central de Atendimento, com o uso de tecnologia de transcrição de voz e análise de sentimento;



Redução de 74% no tempo médio de tratamento de demandas da Ouvidoria (de 27 para 7 minutos);



Elevação de 22 pontos percentuais na análise de sentimento em relação ao Serviço de Atendimento ao Consumidor;



Substituição da **verificação por amostragem** pela **análise integral dos registros** pela auditoria interna, com o uso de algoritmos de dados.



Segurança de dados

SASB FN-CF-230a.3

Ao longo de 2025, a VWFS Brasil elevou o investimento em segurança da informação em mais de 85%, com destaque para o *compliance* regulatório, aquisição de novas ferramentas de segurança, governança de acessos e identidade, e a gestão integrada de riscos.

Com a incorporação de novos recursos técnicos e melhorias estruturais nos *data centers*, elevamos a capacidade de resposta a incidentes. Contratamos mais especialistas na área e integramos a gestão de riscos de terceiros ao processo de seleção da área de Compras.

A eficácia dos novos protocolos de segurança foi continuamente validada ao longo do ano, inclusive durante tentativas de ataques cibernéticos direcionados à cadeia de suprimentos. Graças aos mecanismos avançados de proteção implementados, evitamos impactos à infraestrutura interna e asseguramos a proteção dos nossos acionistas, clientes, colaboradores e, sobretudo, da reputação da organização.

Nossa agenda dos próximos ciclos contempla a redução do tempo médio de detecção e remediação de vulnerabilidades, ampliando a proteção integral de dados. Estão previstos investimentos de aproximadamente R\$ 27 milhões, distribuídos pelos próximos cinco anos, para fortalecer a resiliência cibernética da companhia.





Desempenho econômico-financeiro

NESTE CAPÍTULO

Solidez no mercado

Suplemento setorial financeiro



Solidez no mercado

No ciclo de 2025, a VWFS Brasil teve sob sua gestão R\$ 80 bilhões de ativos – um crescimento de 14% frente ao ciclo anterior – que geraram um lucro líquido de R\$ 1,103 bilhão (combinado pró-forma em 2025) no seu ecossistema de mobilidade.

Nossa 14ª emissão de Letras Financeiras, finalizada em junho de 2025, captou R\$ 1 bilhão, registrando uma demanda 2,14 vezes superior à oferta. A operação foi segmentada da seguinte forma:

- **1ª Série:** R\$ 518,95 milhões, prazo de dois anos, taxa de CDI + 0,37% a.a.;
- **2ª Série:** R\$ 337,05 milhões, prazo de três anos, taxa de CDI + 0,45% a.a.;
- **3ª Série (subordinada):** R\$ 144 milhões, prazo de dez anos, taxa de CDI + 1,05% a.a., voltada à composição do capital nível 2 (reserva suplementar do banco).

Já a 15ª emissão de Letras Financeiras ocorreu no fim do ano de 2025, com captação de R\$ 1 bilhão, demanda 2,28 vezes superior à oferta e características semelhantes à anterior:

- **1ª Série:** R\$ 250,10 milhões, prazo de dois anos, taxa de CDI + 0,36% a.a.;
- **2ª Série:** R\$ 650,00 milhões, prazo de três anos, taxa de CDI + 0,46% a.a.;
- **3ª Série (subordinada):** R\$ 99,90 milhões, prazo de dez anos, taxa de CDI + 0,90% a.a., voltada à composição do capital nível 2 (reserva suplementar do banco).

Saiba mais sobre a Letra Financeira em nossa página de [Relacionamento com o Investidor.](#)



Outra operação de destaque foi nosso primeiro fundo de investimento em direitos creditórios no formato *revolving*, com um patrimônio líquido de R\$ 1,9 bilhão, sendo R\$ 1,5 bilhão em cotas seniores.

Essa estrutura difere dos habituais **Programas de FIDC Driver Brasil**, que a VWFS Brasil lançou nos últimos anos, pois possibilita, em especial ao Banco Volkswagen, a oportunidade de renovação periódica e constante da linha de *funding* com volumes expressivos e em condições estabelecidas inicialmente (salvo eventos materiais adversos ou de força maior).

No segmento de varejo, a captação bruta via Certificados de Depósito Bancário (CDBs) totalizou R\$ 7,0 bilhões. A distribuição desses títulos ocorreu por meio de nove plataformas de investimento parceiras, ampliando o acesso a investidores pessoas físicas e jurídicas.

A **LM Mobilidade** acessou o mercado de capitais com duas emissões de debêntures, somando R\$ 1,75 bilhão. Esses recursos sustentam a expansão da frota e a estratégia de mobilidade corporativa. O processo foi conduzido pelas equipes da LM Mobilidade e da VWFS Brasil.

A unidade de negócios CarBank recebeu aportes que viabilizaram a conclusão de seu plano de contratação de cem novos profissionais e a expansão da base de pontos de venda para as regiões Norte e Nordeste.

Valor econômico direto gerado e distribuído¹ GRI 201-1

	2024	2025
Valor econômico gerado	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Receitas	6.923	9.338
Valor econômico distribuído	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Custos operacionais	5.387	7.414
Salários, benefícios e encargos a empregados	275	301
Pagamentos a provedores de capital	692	408
Pagamentos ao governo	448	565
Total	6.803	8.689
Valor econômico retido	120	649

¹ Os dados são apresentados em regime de competência.

Para detalhamentos dos resultados financeiros, acesse as demonstrações financeiras do Banco Volkswagen.



Suplemento **setorial financeiro**

Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicados às linhas de negócios ^{FS1}

A VWFS Brasil opera sob o respaldo de três políticas transversais que integram critérios ambientais, sociais e climáticos à estratégia de negócios e à análise de crédito. Elas foram aprovadas pelas diretorias de Risco, Crédito e Cobrança; Pessoas, Jurídico e Relações Governamentais; e Marketing e Vendas.

Essas diretrizes balizam desde a seleção de fornecedores até o investimento social via incentivos fiscais. O objetivo é assegurar a conformidade com as metas de sustentabilidade da organização e fortalecer a resiliência do portfólio diante de choques sistêmicos.

GESTÃO DE RISCOS E CRITÉRIOS DE CRÉDITO

Focada na mitigação de passivos, a Política de Responsabilidade e Risco Socioambiental e Climático estabelece as premissas para a análise de contrapartes e parceiros comerciais, exigindo o cumprimento de indicadores ambientais rigorosos.

Embora represente uma oportunidade para fortalecer o relacionamento com *stakeholders*, a norma identifica riscos de transição para todos os clientes que não se adequem às novas exigências climáticas, o que pode impactar a liquidez do negócio.



RELACIONAMENTO E INVESTIMENTO SOCIAL

A Política Institucional de Relacionamento com o Cliente prioriza a educação financeira e a transparência na comunicação.

Concomitantemente, a Política de Patrocínio orienta o aporte de recursos em projetos sociais.

TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO

As normas que regem a conduta socioambiental da instituição estão disponíveis para consulta pública:

- [Política de Responsabilidade e Risco Social, Ambiental e Climático;](#)
- [Política Institucional de Relacionamento com o Cliente;](#)
- [Política de Patrocínio.](#)

Avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios ^{FS2}

A VWFS Brasil adota procedimentos de avaliação de risco proporcionais à natureza e à complexidade das operações financeiras.

Quando a triagem inicial identifica uma exposição elevada da empresa a riscos sociais, ambientais ou climáticos, realizamos consultas ao Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e ao Ibama, e solicitamos o preenchimento do Questionário de Avaliação Socioambiental e Climática (RSAC).

GOVERNANÇA E COLEGIADOS DE CONTROLE

A governança dos riscos socioambientais e climáticos integra as áreas de Risco Operacional, Sustentabilidade e Jurídico. Compete à Diretoria validar as estruturas e metodologias, enquanto

comitês especializados de Auditoria, Risco e ESG monitoram os indicadores. Nossa estrutura colegiada permite um acompanhamento transversal dos temas de sustentabilidade.

CLASSIFICAÇÃO E IMPACTO NA TOMADA DE DECISÃO

Diferentes níveis de rigor técnico separam as transações financeiras em categorias de baixa, média ou alta exposição. Nas classificações de risco reduzido, a condução das análises permanece sob responsabilidade das próprias áreas operacionais. Nos casos críticos, o time RSAC emite pareceres técnicos que podem determinar o declínio da transação financeira ou a fixação de padrões de desempenho específicos para o monitoramento contínuo.



Monitoramento dos requisitos ambientais e sociais dos clientes em acordos ou transações ^{FS3}

Trimestralmente, a VWFS Brasil faz o rastreamento de clientes classificados como relevantes para identificar notícias ou registros associados a temas sociais e ambientais. Tais resultados são reportados no Comitê de Riscos e no Comitê de ESG & Sustentabilidade.

Na ocorrência de infrações sem a devida apresentação de planos de ação, iniciamos uma análise detalhada, que fundamenta a decisão sobre a continuidade do vínculo comercial e a definição de medidas corretivas adicionais.



Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios ^{FS4}

A VWFS Brasil mantém uma estrutura de governança socioambiental centrada em um grupo multidisciplinar especializado: o time de RSAC, responsável por assegurar a conformidade dos procedimentos internos.

Nossa equipe participa ativamente de instâncias na Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (Acrefi) e na Federação Brasileira de Bancos (Febraban), além de capacitações promovidas pelo Pacto Global e *workshops* focados em ESG.



Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais ^{FS5}

Nossas atividades de capacitação relacionadas ao tema têm como destinatários todas as áreas da companhia, com ênfase no time de Crédito.

A gestão e coordenação dessas ações são de responsabilidade das gerências executivas de Sustentabilidade, Risco e Jurídico.

Os treinamentos e orientações são realizados conforme a necessidade, podendo ocorrer de forma pontual ou como parte de formações específicas.





Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, por finalidade ^{FS7}

O Consórcio Volkswagen atua como instrumento de educação financeira e acesso ao crédito para clientes que buscam a compra planejada. Esse modelo isenta o consumidor de juros remuneratórios, o que facilita a aquisição de bens duráveis e a formação de patrimônio.

A modalidade democratiza a mobilidade, tanto para pessoas físicas quanto para pequenos empreendedores que utilizam o veículo como ferramenta de trabalho. Em três anos de parceria com a Embracon, foram comercializados mais de R\$ 12 bilhões em créditos.

No fim de 2025, lançamos novos serviços com foco específico em impacto social – o financiamento de veículos elétricos e híbridos e um programa de assinatura – cujos dados de desempenho serão reportados no ciclo de 2026.

Adicionalmente, a companhia mantém em curso estudos voltados ao desenvolvimento de soluções em educação financeira.

Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício ambiental específico para cada linha de negócios, por finalidade ^{FS8}

No período de relato, a organização não possui em seu portfólio produtos com este foco específico.



Cobertura e frequência das auditorias para avaliar a implementação de políticas ambientais e sociais e os procedimentos de avaliação de riscos ^{FS9}

A VWFS Brasil conta com estrutura própria de auditoria interna, responsável por avaliar, entre outros temas, a implementação de políticas ambientais, sociais e climáticas, bem como os procedimentos de avaliação de riscos.

Essas atividades atendem demandas da alta administração, do Comitê de Auditoria do Banco Volkswagen (Coaud) e da auditoria interna corporativa da VWFS na Alemanha, com os quais são definidos os temas auditáveis e a frequência mínima de avaliação.

Auditorias relacionadas à gestão de riscos e à concessão de crédito são realizadas anualmente e podem incluir, em seu escopo, aspectos de riscos socioambiental e climático. Além disso, cada auditoria de processo, estrutura ou produto pode abranger avaliações de governança e satisfação do cliente.

O escopo das auditorias cobre todas as linhas de negócio, processos e operações realizadas em território nacional. Não há indicações de exclusões ou limitações geográficas ou relacionadas a produtos e serviços.

A atividade segue normas e procedimentos estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional, Banco Central do Brasil, Conselho Federal de Contabilidade e Auditoria Interna Corporativa da VWFS Alemanha. Também buscamos conformidade com a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais de Auditoria Interna do The Institute of Internal Auditors (IIA).

Conduzidas por equipe interna, as auditorias têm os resultados formalizados no âmbito do Programa de Garantia de Qualidade e Melhoria. O acompanhamento dos planos de ação decorrentes é realizado pela própria área, que informa mensalmente à gestão e à alta administração sobre o *status* das ações em andamento.





Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência ^{FS14}

Ao longo de 2025, a VWFS e a VWB realizaram investimentos relevantes na ampliação do acesso do público PcD, por meio da oferta de condições comerciais diferenciadas, tanto para a aquisição de veículos Volkswagen 0 km quanto para soluções de financiamento especialmente estruturadas para esse público.

A VWFS Brasil estruturou uma agenda para adequar suas operações à Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e à norma NBR 17225, publicada em 2025.

Damos especial atenção
ao aprimoramento da
acessibilidade digital

Nosso foco é o aprimoramento da acessibilidade digital e a qualificação das equipes internas.

Em parceria com o Instituto Dorina Nowill, os profissionais de comunicação e *marketing* recebem formação técnica em audiodescrição.

Em reforço a esse movimento, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) executou a revisão das vagas de estacionamento destinadas a gestantes e pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

Para 2026, a estratégia de acessibilidade digital contempla o treinamento em acessibilidade *web* e a consolidação de diretrizes técnicas para a gestão de *sites*, *intranets* e plataformas de contratação de produtos digitais.





Informações complementares

NESTE CAPÍTULO

Sumário de conteúdo SASB

Sumário de conteúdo GRI

Sumário de conteúdo TCFD

Carta de asseguração



Sumário de conteúdo SASB

ATIVIDADE DE MÉTRICA

SASB FN-IN-000.A

Não temos seguradora na operação, somente corretagem.

FINANCIAMENTO AO CONSUMIDOR | PRIVACIDADE DO CONSUMIDOR

FN-CF-220a.1, FN-CF-220a.2

Adotamos políticas e procedimentos para garantir que o tratamento de dados pessoais realizado por terceiros, incluindo fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, cumpra os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). O uso de dados por esses entes ocorre exclusivamente para a execução de atividades vinculadas às finalidades legítimas do negócio, sob controle contratual e técnico.

Nossa política de privacidade está disponível publicamente no sítio eletrônico corporativo e integrada às jornadas de atendimento ao cliente.

As medidas de salvaguarda incluem a realização de uma avaliação de privacidade para todos os fornecedores, a inclusão de cláusulas contratuais específicas de proteção de dados, o estabelecimento de controles de acesso, auditorias periódicas e o monitoramento contínuo das operações.

Em 2025, não ocorreram condenações ou perdas monetárias em processos judiciais vinculados à privacidade dos clientes.





FINANCIAMENTO AO CONSUMIDOR | PRÁTICAS DE VENDAS

SASB FN-CF-270a.1, SASB FN-CF-270a.4, SASB FN-CF-270a.5, Índice de Reclamações/Contestações

A remuneração variável dos gerentes comerciais multicanais (GCMs), responsáveis pela rede não cativa, é exclusivamente baseada na *performance* comercial, com 100% do bônus condicionado ao volume de produtos e serviços vendidos.

Já no caso dos gerentes de relacionamento (GRs), que atendem à rede cativa, o modelo de remuneração é híbrido, combinando resultados comerciais com a avaliação do papel estratégico do profissional no desenvolvimento dos negócios e gestão dos parceiros.

Essa remuneração baseia-se em dois pilares: financiamento (80%), avaliado pelo volume financeiro ou número de contratos (meta de 50 contratos ou R\$ 3 milhões), e *performance* de agregados (20%), medida pelo Índice de Saúde de Receita (ISR).

Para ser elegível ao pagamento, o colaborador deve atingir o patamar mínimo de 60% da meta de financiamento; caso contrário, nenhuma remuneração variável é devida, independentemente das vendas de produtos agregados.

O valor pago situa-se entre 0,17 e 1,5 múltiplos salariais. A companhia reserva-se o direito de ajustar os pesos e metas mediante aviso prévio de 30 dias.

Em 2025, nossa Ouvidoria registrou um total de 1.044 reclamações protocoladas por meio dos canais 0800, Banco Central do Brasil (BCB) e plataforma digital [consumidor.gov](https://www.consumidor.gov.br).

Embora 100% das demandas tenham sido atendidas, resultando em compensações de natureza não monetária, não há mensuração de alívio financeiro para os casos reportados, o que gera impactos na imagem e reputação institucional.

Ressalta-se que esse levantamento é exclusivo da área de Ouvidoria, não incluindo os dados dos canais geridos pelo Marketing, como o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) e Reclame Aqui, ou as demandas do Procon gerenciadas pelo departamento Jurídico.

No período de janeiro a novembro de 2025, a companhia registrou o valor total de R\$ 61.182.707,18 em perdas monetárias decorrentes de condenações em processos judiciais. Essas perdas estão associadas às atividades de venda e manutenção de produtos da instituição.





INCORPORAÇÃO DE FATORES AMBIENTAIS, SOCIAIS E DE GOVERNANÇA (ESG) NOS PROCESSOS E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE INVESTIMENTO

SASB FN-IN-410a.2

A incorporação de fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) nas estratégias de seguros do Grupo Volkswagen é refletida no desenvolvimento e adoção de soluções que visam à mitigação de riscos associados a essas dimensões.

No eixo social, os seguros de Benefícios, como Saúde e Vida, desempenham papel essencial na proteção dos colaboradores e seus familiares, especialmente em momentos de mais vulnerabilidade. As apólices de Vida e Acidentes Pessoais contratadas pelas empresas do grupo fazem parte de um *pool* gerenciado pela matriz, sendo disponibilizadas conforme as necessidades de cada marca.

No aspecto ambiental, destaca-se a contratação de seguro ambiental pela Volkswagen do Brasil (VWB), com cobertura voltada tanto a eventos causados

por suas plantas industriais quanto ao transporte de mercadorias, reforçando o compromisso com a gestão preventiva de riscos socioambientais.

INCORPORAÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS NA SUBSCRIÇÃO DE CONTRATOS INDIVIDUAIS E NA GESTÃO DE RISCOS EM NÍVEL DE ENTIDADE E ADEQUAÇÃO DE CAPITAL

SASB FN-IN-450a.3

A Volkswagen do Brasil mantém uma apólice de riscos ambientais com renovação anual, contratada junto a uma seguradora que realiza a subscrição e assume os riscos. A cada renovação, a seguradora apresenta os limites e abrangência das coberturas, bem como o valor do prêmio.

Para a cotação, a empresa fornece anualmente um questionário com informações sobre as características das plantas, operações realizadas e tratamento de resíduos. Também são apresentados laudos técnicos e testes de estanqueidade de tanques subterrâneos, os quais contam com cobertura acessória para possíveis danos.



A apólice também inclui cobertura para danos ambientais durante o transporte de mercadorias. O processo de renovação é conduzido com o suporte técnico das áreas internas de gestão ambiental e energia da montadora.

No que se refere à gestão de riscos e à adequação de capital em nível institucional, a questão não se aplica, pois a organização não atua como seguradora.



ABORDAGEM PARA GERENCIAR RISCOS RELACIONADOS A CAPITAL E LIQUIDEZ ASSOCIADOS A ATIVIDADES SISTÊMICAS NÃO RELACIONADAS A SEGUROS

SASB FN-IN-550a.3

A abordagem da Volkswagen Financial Services para o gerenciamento de riscos relacionados ao capital e à liquidez em atividades sistêmicas está vinculada às parcerias estratégicas e à análise de riscos de crédito nas operações comerciais do grupo. A mitigação de riscos sistêmicos pode estar baseada em três pilares:

- **Governança e estrutura de capital**, com políticas de alocação de capital que limitem a exposição a instrumentos complexos e definição de limites internos de concentração;
- **Gestão de liquidez e cenários de estresse**, por meio de planos de contingência, acesso a linhas de crédito e realização de testes periódicos de estresse financeiro;

- **Monitoramento contínuo e conformidade regulatória**, com acompanhamento de indicadores-chave, como razão de capital baseado em risco (RBC, na sigla em inglês), liquidez e volatilidade de ativos, e observância das exigências para Instituições Financeiras Sistemicamente Importantes (SIFI, na sigla em inglês), incluindo transparência e reforço da governança.

SEGUROS | INFORMAÇÕES TRANSPARENTES & CONSELHOS JUSTOS PARA CLIENTES

SASB FN-IN-270a.3

Em 2025, a taxa de retenção de clientes foi 97,3%, valor próximo ao índice monitorizado em 2024. O objetivo institucional é a manutenção deste indicador em percentual superior a 97%.

Para sustentar esses resultados e reforçar a venda transparente e de qualidade, realizamos diversas ações, incluindo a disponibilização de uma plataforma de formação para capacitação

profissional da rede, o acompanhamento mensal de cancelamentos e a aplicação de cerca de cem formações especializadas em parceria com a Cardif (POCC).

Adicionalmente, utilizamos a campanha “Rota VWFS” para sensibilizar a rede de concessionárias sobre a importância da qualidade na venda de seguros. O produto Seguro de Proteção Financeira (SPF) foi aprimorado com a inclusão da cobertura de Perda de Renda para aumentar o valor percebido pelo cliente.

As metas futuras contemplam o lançamento de campanhas de comunicação focadas em educação e transparência, a continuidade de formações especializadas para as equipes internas e rede, e a adequação dos contratos em conformidade com a Nova Lei de Seguros (Lei nº 15.040/2024), para dar mais clareza aos documentos.



INFORMAÇÕES TRANSPARENTES & CONSELHOS JUSTOS PARA CLIENTES

SASB FN-IN-270a.4

A VWFS Brasil assegura que os clientes recebam informações claras e completas sobre seus produtos de seguros em todas as etapas da jornada.

Informações sobre os seguros estão disponíveis no *site* institucional e nos materiais de ponto de venda, permitindo acesso prévio às características dos produtos.



Os correspondentes bancários recebem treinamentos constantes para garantir venda transparente, adequada ao perfil do cliente e alinhada às diretrizes regulatórias.

Após a compra, o cliente recebe um *kit* boas-vindas com informações do produto contratado e uma pesquisa de satisfação enviada antes do recebimento da apólice, possibilitando identificar eventuais desvios na venda. O acompanhamento é realizado por parceiro especializado. Cancelamentos são analisados mensalmente por comitê interno.

Comunicação por produto (frequência: na contratação):

- **AP e SPF:** Cardif envia *link* por *e-mail* para segunda via do certificado; cliente permanece com proposta de adesão assinada;

- **GAP, Franquia e Garantia Estendida:** cliente permanece com proposta de adesão assinada;
- **Seguro Casco:** seguradora envia apólice ao *e-mail* cadastrado na cotação;
- **Revisão:** cliente permanece com proposta assinada e acessa informações do pacote pelo *app* Meu VW;
- **Protege:** Carglass envia manual por *e-mail*; cliente permanece com proposta assinada.

Em cenário de mais exigência do consumidor, evolução digital e fortalecimento regulatório (SUSEP), a VWFS Brasil mantém processos estruturados de comunicação, capacitação e monitoramento, reforçando transparência, qualidade de vendas e relacionamento responsável.



PRODUTOS OU CARACTERÍSTICAS DE PRODUTOS QUE INCENTIVAM AÇÕES OU COMPORTAMENTOS AMBIENTALMENTE RESPONSÁVEIS EM TERMOS DE SAÚDE E SEGURANÇA

SASB FN-IN-410b.2

As apólices de seguro comercializadas incentivam comportamentos responsáveis relacionados à saúde, segurança e responsabilidade ambiental por meio de cláusulas contratuais e da estrutura de preços.

No âmbito contratual, são previstas exigências como a obrigatoriedade de dispositivos de segurança (por exemplo, rastreadores ou alarmes em seguros de automóveis), conformidade com normas ambientais (como o descarte adequado de resíduos em seguros empresariais) e a participação em programas de prevenção, como *check-ups* periódicos em seguros de saúde. Essas cláusulas visam à redução de riscos e sinistros.

Em termos econômicos, a precificação das apólices é utilizada como mecanismo de estímulo ao comportamento responsável, oferecendo descontos a motoristas com histórico de condução

segura ou que utilizam sistemas de telemetria, bonificações para segurados que adotam hábitos saudáveis, como não fumar ou praticar atividades físicas, e benefícios para empresas com práticas sustentáveis ou certificações ambientais.

Essas medidas alinham os interesses da seguradora e dos segurados, promovendo a prevenção e a responsabilidade socioambiental.





Sumário SASB

Tópico SASB	Código	Métrica de relato	Página e/ou conteúdo
<i>CONSUMER FINANCE</i>			
Privacidade do cliente	FN-CF-220a.1	Número de correntistas cujas informações são utilizadas para fins secundários	91
	FN-CF-220a.2	Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais relacionados com a privacidade do cliente	91
Segurança de dados	FN-CF-230a.3	Descrição das abordagens para identificar e abordar riscos de segurança de dados	79
Prática de vendas	FN-CF-270a.1	Percentual da remuneração total dos empregados abrangidos que é variável e vinculado à quantidade de produtos e serviços vendidos	92
	FN-CF-270a.4	(1) Número de reclamações de clientes apresentadas, (2) percentual com alívio monetário ou não monetário	92
	FN-CF-270a.5	Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais relacionados com venda e manutenção de produtos	92



Tópico SASB	Código	Métrica de relato	Página e/ou conteúdo
<i>CONSUMER FINANCE</i>			
Informações transparentes e conselhos justos para clientes	FN-IN-270a.3	Taxa de retenção de clientes	94
	FN-IN-270a.4	Descrição da abordagem para informar os clientes sobre os produtos	95
Políticas elaboradas para incentivar o comportamento responsável	FN-IN-410b.2	Discussão de produtos ou características de produtos que incentivam ações ou comportamentos ambientalmente responsáveis em termos de saúde e segurança	96
Exposição ao risco físico	FN-IN-450a.3	Descrição da abordagem para incorporação de riscos ambientais (1) no processo de subscrição de contratos individuais e (2) na gestão de riscos em nível de entidade e adequação de capital	93
Gestão do risco sistêmico	FN-IN-550a.3	Descrição da abordagem para gerenciar riscos relacionados a capital e liquidez associados a atividades sistêmicas não relacionadas a seguros	94
Métrica de atividade	FN-IN-000.A	Número de apólices em vigor, por segmento: (1) patrimonial e acidentes, (2) vida, (3) resseguro assumido	91



Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso

A Volkswagen Financial Services Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

Normas Setoriais da GRI aplicáveis

GRI FS: Suplemento setorial financeiro (Versão G4)

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	12				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	14				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7				
	2-4 Reformulações de informações	43, 45				
	2-5 Verificação externa	117				
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7 Empregados	55, 56				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	55, 56				8
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	19				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	20				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	20				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	20				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	20				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	20				
	2-15 Conflitos de interesses	33				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	20				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	20				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	20				
	2-19 Políticas de remuneração	61				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	61				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	62				
Estratégia, políticas e práticas						
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos de política	31				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	31				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	31				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	33				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	31				
	2-28 Participação em associações	34, 37				
Engajamento de stakeholders						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	34				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	55				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7				
	3-2 Lista de temas materiais	7, 49				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Ética / Privacidade e segurança de dados / Gestão de riscos						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	32				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	32				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	32				16
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	23				1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	23				1, 10, 17
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	29				16
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS9 Cobertura e frequência das auditorias para avaliar a implementação de políticas ambientais e sociais e os procedimentos de avaliação de risco	88				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Resiliência do modelo de negócios						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	50				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	82				8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	41				13
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS4 Processo(s) para melhorar a competência do pessoal para implementar as políticas e procedimentos ambientais e sociais aplicados nas linhas de negócios	85				
	FS5 Interações com clientes, empresas investidas e parceiros de negócios sobre riscos e oportunidades ambientais e sociais	86				
	FS7 Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício social específico para cada linha de negócios, separados por finalidade	87				
	FS8 Valor monetário dos produtos e serviços criados para proporcionar um benefício ambiental específico para cada linha de negócios, separados por finalidade	87				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Diversidade e inclusão						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	50				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	62				5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	63, 64				4, 5, 8, 10
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	59				4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	58				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	60				5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	69, 70, 71, 72				5,8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	73				5, 8, 10
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS14 Iniciativas para melhorar o acesso aos serviços financeiros de pessoas com deficiência	89				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Gestão de ciclo de vida do produto						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	50				
	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	46				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	Não foram identificadas operações que geram impactos negativos significativos nas comunidades locais, uma vez que a atuação da VWFS Brasil é dada, essencialmente, por serviços administrativos.				1, 2
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	A empresa não realiza avaliações de impactos na saúde e segurança relacionados às categorias de seus produtos e serviços, por considerar o tema não aplicável à natureza de suas atividades.				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, não houve casos de não conformidade com leis e/ou códigos voluntários em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços.				16



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI FS: Suplemento setorial financeiro	FS1 Políticas com componentes ambientais e sociais específicos aplicadas às linhas de negócio	83				
	FS2 Procedimentos para avaliação e classificação de riscos ambientais e sociais nas linhas de negócios	84				
	FS3 Processos para monitorar a implementação e cumprimento dos requisitos ambientais e sociais dos clientes em acordos ou transações	85				
Saúde e segurança dos colaboradores						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	51				
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	61				3, 5, 6
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	57				5, 8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	65				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	65				8



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	65				8,16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	65				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	65				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	65				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65				8
	403-9 Acidentes de trabalho	65, 67				3,8,16
	403-10 Doenças profissionais	65				3,8,16
Direitos humanos e relações com a comunidade						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	51				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	19				8



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	68				5,8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	33				5,8,16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	33				5,8
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	58				16
Gestão de energia						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	44, 49				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	45				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	A Volkswagen Financial Services Brasil não realiza mensuração de energia fora da organização.				7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	45				7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	44				7, 8, 12, 13



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Emissões atmosféricas						
GRI 3: Temas materiais 2023	3-3 Gestão dos temas materiais	49				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	42				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	42				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	42				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	43				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	43				13, 14, 15
Relacionamento e experiência do cliente						
Indicador próprio	NPS geral	34				
	NPS Volkswagen	34				
	NPS marcas <i>premium</i>	34				
	NPS assinatura <i>premium</i>	34				



Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Indicador próprio	NPS CNVW	34				
	NPS CarBank	34				
	Satisfação dos clientes com os canais de atendimento	34				
	Índice de TMA (Tempo médio de atendimento) de até 5 dias úteis	34				
	Índice de Resolutividade	35				
	Média de satisfação do cliente	34				
	Índice de satisfação com o SAC	35				
	Índice de Reclamações/Contestações	92				



Sumário de conteúdo TCFD

DESCRIÇÃO DA SUPERVISÃO DO CONSELHO EM RELAÇÃO AOS RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA

TCFD Governança a)

Na VWFS Brasil, o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados ao clima por meio de diversos comitês com participação direta de seus membros. O Comitê Executivo (ComEx) é informado sobre essas questões em reuniões mensais e semestrais, com possibilidade de atualizações extraordinárias quando necessário.

O Comitê de Auditoria, o Comitê de Riscos e o Comitê ESG & Sustentabilidade fazem reuniões trimestrais com reportes específicos sobre temas climáticos, também com possibilidade de atualizações tempestivas. Esses fóruns contam com a presença de membros do ComEx e tratam do acompanhamento contínuo dos indicadores, metas e ações relacionadas ao clima.

Questões climáticas são integradas à estratégia ESG & sustentabilidade da companhia, denominada Mobility 2030, com metas e indicadores específicos. Essa abordagem influencia diretamente a análise e orientação da estratégia, os planos de ação, as políticas de gestão de riscos e os testes de estresse enviados anualmente ao Banco Central.

Além disso, impulsionou o desenvolvimento de novas linhas de negócio, como a assinatura de veículos elétricos, incluindo a possibilidade de aquisição ao fim do contrato.

As emissões de gases de efeito estufa, escopos 1 e 2, fazem parte do planejamento estratégico de longo prazo da companhia, o *Planning Round* (PR), que define ações para os próximos cinco anos. O escopo 3 também é monitorado, possibilitando a implementação de ações de redução por meio de projetos-piloto.

A supervisão do Conselho também se estende à definição de objetivos de desempenho organizacional. Incorporamos fator ESG à remuneração variável dos executivos, com dois indicadores: 50% índice de descarbonização e 50% participação de mulheres em cargos de liderança. O desdobramento desse modelo para os demais níveis da empresa, via Participação nos Lucros e Resultados (PLR), encontra-se em fase de estudo.

Tivemos ações de *marketing* que também foram influenciadas pela pauta climática, como a campanha “Blue Friday”, lançada em 2024, que concedeu *vouchers* de etanol como bônus para clientes.



No que se refere a despesas de capital, aquisições e alienações, a pauta climática está integrada à política de frota corporativa. Há diretrizes que promovem o uso compulsório de etanol nos veículos subsidiados pela empresa, restringem o uso de veículos movidos a *diesel* e disponibilizam carros híbridos e elétricos para a alta liderança.

O progresso das metas e objetivos relacionados ao clima é monitorado pelo Comitê Executivo nas reuniões regulares e por meio da análise dos indicadores no planejamento anual (PR). Os comitês de Auditoria, Riscos, e Sustentabilidade e ESG asseguram que as decisões e os avanços estejam alinhados às diretrizes estratégicas e metas climáticas da organização.

DESCRIÇÃO DO PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO NA AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA

TCFD Governança b)

A VWFS Brasil atribui responsabilidades relacionadas ao clima a cargos de gerência e comitês específicos. Elas estão distribuídas entre a Diretoria de Pessoas, Jurídico e Relações Governamentais, a Diretoria de Risco, Crédito e Cobrança, a Gerência Executiva de Sustentabilidade e Relações Governamentais e a Gerência de Risco Operacional, Mercado, Liquidez e Continuidade de Negócios (BCM).

Esses cargos e comitês respondem diretamente ao Comitê Executivo (ComEx), por meio de reuniões mensais e semestrais, com possibilidade de atualizações extraordinárias. Também prestam contas aos comitês de Auditoria, Riscos, e ESG & Sustentabilidade, que realizam reuniões trimestrais, todas com participação de membros do ComEx.

A responsabilidade da administração inclui a avaliação e a gestão de questões relacionadas ao clima, em conformidade com a estratégia de sustentabilidade e ESG da empresa, denominada Mobility 2030, bem como com as exigências do Banco Central e outras entidades reguladoras.

Nossa estrutura organizacional associada à gestão climática envolve, além das diretorias e gerências mencionadas, o Comitê Sustentabilidade e ESG, composto por representantes de todos os departamentos da companhia, e o Grupo de Trabalho Risco Socioambiental e Climático (RSAC), formado pelas áreas de Sustentabilidade, Jurídico e Risco Operacional.

A administração é informada sobre as questões relacionadas ao clima por meio de reportes periódicos apresentados nos comitês acima mencionados. Esses fóruns também são responsáveis por monitorar os avanços e a execução das metas e ações estabelecidas. Os indicadores relacionados ao clima são acompanhados e analisados regularmente como parte dos processos de governança da companhia.



DESCRIÇÃO DOS RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA IDENTIFICADOS PELA ORGANIZAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZOS

TCFD Estratégia a)

A VWFS Brasil define como curto prazo o período de um ano, considerando desastres ambientais que impactam concessionárias. O médio prazo é de cinco anos, com foco semelhante. O longo prazo é de dez anos, considerando os impactos das emissões de GEE nas operações internas e na carteira financiada.

Identificamos os riscos materiais financeiros por meio do teste de estresse regulatório do Banco Central e do estudo de dupla materialidade, realizado a cada dois anos, com entrevistas a *stakeholders* e análise da carteira financiada com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). As oportunidades são identificadas a partir do mesmo estudo, que orienta a estratégia ESG e viabiliza projetos-piloto e ganhos operacionais.

Em riscos de transição, identificamos um risco de mercado com probabilidade quase impossível no curto prazo, impacto médio-alto, ainda sem dados financeiros ou estratégias definidas.

Em riscos físicos, foi identificado risco agudo decorrente de desastres ambientais e aumento da severidade climática no Brasil, com impacto nas concessionárias e aumento da inadimplência. As medidas de mitigação incluem renegociação de dívidas, carência, retomada de veículos e ações com *stakeholders* locais.

Entre as oportunidades, destaca-se o desenvolvimento de produtos e serviços relacionados ao clima, com impacto potencial médio-alto no médio prazo, ainda sem cálculo financeiro ou estratégia definida.

A Volkswagen Financial Services também aponta concentração relevante de crédito no setor de transporte, mas ainda não realizou estudo específico sobre riscos climáticos nos empréstimos ou outras atividades de intermediação financeira.

DESCRIÇÃO DOS IMPACTOS DOS RISCOS E OPORTUNIDADES RELACIONADOS AO CLIMA SOBRE OS NEGÓCIOS, A ESTRATÉGIA E O PLANEJAMENTO FINANCEIRO DA ORGANIZAÇÃO

TCFD Estratégia b)

A VWFS Brasil não identificou ocorrências materiais relacionadas ao clima que tenham impactado seus negócios. O tema climático está integrado à estratégia ESG e ao planejamento anual da empresa por meio da inclusão dos escopos 1 e 2 no processo de definição estratégica (*Planning Round*).

Questões climáticas são consideradas na concepção de novos produtos e serviços por meio do *Product Transparency Process* (PTP), que avalia critérios socioambientais e climáticos. O portfólio contempla veículos híbridos, elétricos e flex, com campanhas que promovem o uso de etanol. Nas demais áreas, como cadeia de valor, operações, P&D, aquisições e acesso a capital, ainda não foram implementadas ações relacionadas ao clima.



O planejamento financeiro da organização incorpora os temas climáticos no ciclo anual de definição estratégica, priorizando riscos e oportunidades conforme os escopos 1 e 2. Não foram registrados impactos significativos no desempenho ou na posição financeira, exceto por um evento isolado em Rio Bonito do Iguaçu (PR), que teve repercussão operacional mínima. A organização ainda não utiliza cenários climáticos formais para embasar suas decisões estratégicas, embora o tema esteja inserido na lógica de planejamento.

A transição para uma economia de baixo carbono está respaldada por metas definidas: reduzir em 50% as emissões dos escopos 1 e 2 até 2025, alcançar a neutralidade nessas emissões até 2030, operar com 100% de matriz energética renovável e atingir neutralidade no escopo 3 até 2050. No segmento de seguros, a empresa atua apenas com corretagem.

Em relação à orientação para grupos não financeiros, a organização prevê para 2025 a

realização de estudos voltados à análise de impactos climáticos em investimentos futuros, reestruturações, ativos intensivos em carbono e alocação de capital, assim como à avaliação da flexibilidade para reposicionamento estratégico diante de riscos e oportunidades emergentes.

DESCRIÇÃO DA RESILIÊNCIA DA ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO, CONSIDERANDO DIFERENTES CENÁRIOS RELACIONADOS AO CLIMA, INCLUINDO UM CENÁRIO DE 2°C OU MENOS

TCFD Estratégia c)

A VWFS Brasil ainda não realizou análise de cenários climáticos para avaliar a resiliência de sua estratégia frente à transição para uma economia de baixo carbono alinhada a um cenário de 2°C ou menos, ou ao aumento de riscos físicos decorrentes das mudanças climáticas. O estudo de dupla materialidade está em fase de desenvolvimento e será utilizado para embasar essa avaliação.

DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS DA ORGANIZAÇÃO UTILIZADOS PARA IDENTIFICAR E AVALIAR OS RISCOS RELACIONADOS AO CLIMA

TCFD Gestão de Riscos a)

A VWFS Brasil realiza avaliação da exposição aos riscos sociais, ambientais e climáticos com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) dos proponentes de crédito, fornecedores e investidores. No entanto, ainda não determina a significância dos riscos climáticos em comparação com outros tipos de risco.

Consideramos os principais *frameworks* regulatórios e de mercado para estruturar nosso plano de descarbonização, com base nas diretrizes do Science Based Targets initiative (SBTi).

Para avaliar o tamanho e o escopo dos riscos climáticos identificados, utilizamos as metodologias do GHG Protocol e do Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) para mensuração das emissões dos escopos 1, 2 e 3.



Também monitoramos a carteira de crédito, classificando os riscos socioambientais e climáticos em baixo, médio ou alto potencial de impacto. Essa classificação segue os parâmetros definidos na Política de Risco Socioambiental e Climático (PRSAC).

Os riscos climáticos identificados impactam, principalmente, as categorias tradicionais de risco bancário, como risco de crédito e risco operacional. Utiliza a classificação da PRSAC por grau de exposição (baixo, médio ou alto) para avaliação dos riscos principais e emergentes.

DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS ORGANIZACIONAIS UTILIZADOS PARA GERENCIAR OS RISCOS RELACIONADOS AO CLIMA

TCFD Gestão de Riscos b)

Os riscos climáticos são gerenciados em conjunto com os riscos sociais e ambientais, por meio da análise da CNAE e do valor de exposição dos proponentes. A organização realiza o monitoramento contínuo e reporta trimestralmente os clientes classificados como relevantes em termos de risco socioambiental e climático.

Quando necessário, esses casos são levados para discussão interna sobre possíveis ações a serem tomadas com o cliente. No entanto, até o momento, não foi implementada uma metodologia específica e exclusiva para o risco climático, nem um processo formal de priorização baseado em critérios próprios de materialidade climática.

DESCRIÇÃO DE COMO OS PROCESSOS UTILIZADOS PARA IDENTIFICAR, AVALIAR E GERENCIAR OS RISCOS RELACIONADOS AO CLIMA SÃO INTEGRADOS À GESTÃO GERAL DE RISCOS DA ORGANIZAÇÃO

TCFD Gestão de Riscos c)

Os riscos sociais, ambientais e climáticos são integrados à gestão geral de riscos da organização por meio de reportes mensais ao Comitê de Riscos, junto com os demais riscos relevantes da instituição.

Esses riscos também são apresentados trimestralmente ao Comitê de Sustentabilidade e ESG e ao Comitê de Auditoria. Além disso, compõem o *dashboard* de apetite ao risco (RAS) da organização, refletindo seu nível de tolerância e controle sobre esses temas dentro da estrutura integrada de gestão de riscos.



Sumário TCFD

Recomendação	Divulgação recomendada	Paginação
Governança	a. Descrição da supervisão do conselho em relação aos riscos e oportunidades relacionados ao clima	111
	b. Descrição do papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados ao clima	112
Estratégia	a. Descrição dos riscos e oportunidades relacionados ao clima identificados pela organização no curto, médio e longo prazos	113
	b. Descrição dos impactos dos riscos e oportunidades relacionados ao clima sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	113
	c. Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos	114
Gestão de riscos	a. Descrição dos processos da organização utilizados para identificar e avaliar os riscos relacionados ao clima	114
	b. Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	115
	c. Descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização	115
Métricas e metas	a. Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos	42
	b. Informar as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se apropriado, as de Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	42
	c. Descreva os objetivos utilizados pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação aos objetivos	43



Carta de **asseguração** GRI 2-5



DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO

INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Quality International (BVQI), estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, São Paulo, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que fica a VWFS Brasil – Volkswagen Participações Ltda, estabelecido na Rua Volkswagen, 291 6º andar – São Paulo – São Paulo, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ: 03.495.672/0001-03, autorizada a publicar em todos os seus títulos e sites o trecho da Declaração de Verificação conforme redação a seguir:

“O Bureau Veritas Certification, com base nos processos e procedimentos descritos no seu Relatório de Verificação, declara que para o Relatório de Sustentabilidade da VWFS Brasil, não existe evidência de que o mesmo não esteja materialmente correto, não seja uma representação justa dos dados e informações da Asseguração, e não tenha sido preparado de acordo com as especificações da ISAE 3000.

ESCOPO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios¹ da Global Reporting Initiative™ para Relatórios de Sustentabilidade e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, assim como indicadores da SASB (Sustainability Accounting Standards Board), TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) como parte do processo de asseguração, o Sustainable Industry Classification System® (SICIS®) - Under Stewardship of the International Sustainability Standards Board IF-WU, Water Utilities & Services.

LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da VWFS Brasil;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídas de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes;
- Inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), incluindo dados de energia (verificado em processo a parte por outra equipe do Bureau Veritas);
- Dados e informações de empresas coligadas ou colaboradores terceirizados, sobre as quais não há controle operacional por parte VWFS Brasil.

As seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:

Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;

As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente aos princípios de Equilíbrio e Completude da GRI.

¹ Exatidão, Equilíbrio, Clareza, Comparabilidade, Completude, Contexto da Sustentabilidade, Tempestividade e Verificabilidade.



MÉTODO DE TRABALHO

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

1. 9 Entrevistas com responsáveis pelos temas materiais e pelo conteúdo do Relatório;
2. Verificação remota acerca dos processos corporativos e operacionais (verificação de indicadores materiais GRI e amostragem de informações);
3. Análise de evidências documentais fornecidas pela VWFS Brasil para o período coberto pelo Relatório (2025);
4. Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (stakeholders) desenvolvidas pela VWFS Brasil;
5. Avaliação da sistemática utilizada para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000², incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

RESPONSABILIDADES DA VWFS BRASIL E DO BUREAU VERITAS

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da VWFS Brasil. Os auditores foram responsáveis por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

CONCLUSÃO

1. Para a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade a VWFS Brasil utilizou o resultado da matriz de materialidade elaborada em 2022 com acréscimo de um novo tema relevante, sendo ao todo 8 temas materiais e 1 tema relevante para a gestão que foi consolidada a partir da escuta de stakeholders internos e externos como: trabalhadores próprios e terceirizados, clientes, fornecedores, comunidades locais, parceiros de negócio, terceiro setor e mídia, análise de documentos internos e externos;
2. Em nosso entendimento o Relatório de Sustentabilidade da VWFS Brasil apresenta os impactos das atividades da empresa de forma equilibrada;
3. A VWFS Brasil demonstrou um método de coleta e compilação de dados adequado em relação ao Princípio de confiabilidade da GRI.

VALIDADE

Esta Declaração de Asseguração não possui data de validade. Entretanto, a asseguração, foi realizada de acordo com o estudo apresentado pela VWFS Brasil, conduzido no período de 19/01/2026 a 24/03/2026.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/ informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova asseguração.

² International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.



DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas Quality International é uma empresa independente, com mais de 197 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a VWFS Brasil. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo e Asseguração foram gerados Relatórios Detalhados de Asseguração, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

CONTATO

<https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente>

São Paulo, 30 de março de 2026.

Marcia Konishi
Verificadora Líder
Bureau Veritas Quality International

Nicole Pervelli Gonçalves
Gerente Técnica de Sustentabilidade
Bureau Veritas Quality International

Luiz Lima
Verificador
Bureau Veritas Quality International



COLABORAÇÃO

Agradecemos a todos os nossos funcionários que transformam nossa estratégia de sustentabilidade em realidade e que contribuíram com este relatório.

São Paulo, maio de 2026