

VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES S.p.A.

**INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN  
TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 288 del 3.04.2015, che richiama la Circolare n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 REG.UE 575/2013 c.d. CRR)

Documento aggiornato a Settembre 2021 e pubblicato sul sito [www.vwfs.it](http://www.vwfs.it)

**PREMESSA**

In ossequio alle vigenti disposizioni normative, di matrice comunitaria e nazionale, in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", volte ad instaurare per gli intermediari finanziari iscritti all' "albo unico" ex art. 106 TUB un "*regime di vigilanza prudenziale equivalente a quello delle banche*", comunque modulato e declinato secondo un requisito di "proporzionalità", il presente documento si prefigge l'obiettivo di fornire adeguata informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione adottata da Volkswagen Financial Services S.p.a. per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società (c.d. personale più rilevante).

Il presente documento, consultabile presso la sede legale, è disponibile per la consultazione anche sul sito internet aziendale.

**INFORMATIVA QUALITATIVA – ARTICOLO 450 CRR lettere a) - f)**

**a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, sul ruolo degli organi e delle funzioni aziendali interessate e dei consulenti esterni dei cui servizi l'azienda si è avvalsa per definire la politica**

Le politiche di remunerazione così come disciplinate all'interno della GL 437 Remuneration Policy hanno l'obiettivo di definire le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale di Volkswagen Financial Services S.p.A., con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo - in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione - dall'altro, di attrarre e mantenere in Società soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società, a vantaggio della competitività e del buon governo, perseguendo l'equità

Volkswagen Financial Services S.p.A. società ad azionista unico.  
Società soggetta a direzione e coordinamento di Volkswagen Financial Services AG.

**Sede Legale/Sede Amministrativa**

Via Privata Grosio, 10/4 - 20151 Milano, Italy  
Phone +39 02 33 027.1  
Fax +39 02 39 21 42 46  
PEC: volkswagenfinancialservices@unapec.it

R.E.A. Milano 2540496  
COD.FISC./PART. IVA /  
N. ISCRIZIONE R.I. 10554340967  
Capitale sociale: € 81.300.000,00 i.v.

VW FS S.p.A. è autorizzata ad esercitare in Italia attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico ai sensi degli articoli 106 e seguenti del TUB in virtù di provvedimento n. 1352168/18 emesso dalla Banca d'Italia (l'Autorità di Vigilanza Bancaria italiana) in data 20/11/2018.

interna e verso il mercato del lavoro esterno. È inoltre scopo delle politiche retributive della Società garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole che permetta, al contempo, di valorizzare il personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme, o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative. Il sistema dei meccanismi di incentivazione adottato si struttura, dunque, come un sistema modulare, che tende a valorizzare e differenziare la politica di remunerazione in relazione alla tipologia di destinatari, al livello di professionalità ad essi richiesto, alle significative responsabilità assolute e alle mansioni svolte.

Le politiche di remunerazione sono elaborate nell'ambito di un processo la cui declinazione è di seguito articolata:

**Il Consiglio di Amministrazione**, in qualità di Organo con Funzione di Supervisione Strategica, adotta e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e ne sia data adeguata informativa ai destinatari. In particolare, il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante e assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamenti e statuto nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi. Esso si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle altre strutture competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione, sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi e sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni.

**Le funzioni aziendali di controllo** sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, collaborando – ciascuna secondo le rispettive competenze – al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate alla normativa e il loro corretto funzionamento.

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post.

In particolare:

La Funzione Compliance, Legal, AML and Corporate Secretary (di seguito “Funzione Compliance”) deve garantire la corrispondenza tra la politica di remunerazione adottata e i principi normativi dettati in materia e può assistere, anche in supporto consultivo circa la normativa di settore, la Funzione Risorse Umane. Più nel dettaglio deve verificare la coerenza del sistema premiante adottato da VWFS S.p.A. con la normativa applicabile, con i principi espressi dallo Statuto, nonché con eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all’intermediario.

La Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la corrispondenza tra le prassi di remunerazione con la presente Politica, anche attraverso controlli a campione se ritenuto necessario, per verificare che non ci siano anomalie.

Qualora nell’attività di monitoraggio dovessero emergere irregolarità, queste devono essere segnalate agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l’adozione delle misure correttive ritenute necessarie. La funzione Internal Audit, intervenendo annualmente in assemblea in materia di remunerazioni, riferisce che è stato svolto il consueto audit da cui sono / non sono emerse criticità. Qualora siano emerse ne illustra le principali e conferma se le stesse siano state nel frattempo superate o siano ancora in corso le relative misure correttive.

Le evidenze riscontrate dalla funzione Audit e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d’Italia.

La Funzione di Risk Management verifica che la politica in materia di remunerazioni, soprattutto per la parte relativa al sistema incentivante e variabile, sia allineata alla politica di gestione del rischio adottata dall’intermediario.

La Funzione Risorse Umane è responsabile del mantenimento e aggiornamento della Policy Remuneration e potrà chiedere preventivo consulto alla/si coordinerà con la/ Funzione Compliance in ordine al completo recepimento e/o corretta declinazione dei principi e/o delle disposizioni normative di settore, anche in aggiornamento. Ogni modifica rilevante della stessa dovrà essere di volta in volta approvata e deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Volkswagen Financial Services S.p.A.

- b) Informazioni relative alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e per l’adeguamento ai rischi, politiche di differimento e meccanismi di correzione ex post), agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile ed alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati.**

La direzione aziendale, in collaborazione con la Funzione Risorse umane, Risk Management, Compliance, Legal, AML and Corporate Secretary assicura la predisposizione delle politiche di remunerazione, sottoponendole al Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione del personale è soggetta a revisione periodica, come descritto nella Remuneration Policy, al fine di verificarne la competitività esterna e l'adeguatezza interna, anche tenendo conto dei risultati delle valutazioni della performance e il ruolo e le responsabilità assegnati, nonché dell'esito di verifiche e/o risultanze, anche da parte degli organi di Controllo aziendali, che possano far emergere fatti, atti o condotte che abbiano o possano esplicare effetti sulla presente politica di retribuzione.

A seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, il documento di Remuneration Policy entra in vigore.

Annualmente la funzione HR predispose un accantonamento a budget della quota totale di retribuzione variabile del personale dipendente, sulla base di quanto erogato l'anno precedente e tenuto conto dell'incremento della popolazione aziendale e della sua distribuzione nelle diverse categorie. L'accantonamento ed il metodo di distribuzione del budget per ogni livello e la previsione di pagamento dei bonus vengono sottoposti ad approvazione della funzione Risk per quanto attiene la politica di gestione del rischio adottata e della funzione Compliance per quanto attiene la coerenza ed il rispetto della normativa applicabile.

#### COMPENSI PER L'ORGANO AMMINISTRATIVO

L'Assemblea dei Soci determina ed approva i compensi annui a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### COMPENSI PER IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi per i membri del Collegio Sindacale sono di natura fissa e comprendono un compenso annuo stabilito dall'Assemblea dei soci. Possono essere rimborsate le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato e documentato.

I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di piani benefit e ad essi è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

#### COMPENSI PER I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo, strutturata in:

Remunerazione fissa: la determinazione degli incrementi retributivi dei responsabili delle funzioni controllo è una responsabilità del Comitato dei Country Managers al fine di non comprometterne l'indipendenza dei loro ruoli;

Remunerazione variabile: qualora presente è la componente legata direttamente alle performance annuali assegnate e valutate dal Comitato dei Country Managers e che possono basarsi anche in una certa misura sui risultati della Società nel suo insieme, soggetta alla verifica di eventuali conflitti di interesse, al momento dell'assunzione o nomina e, come previsto per il personale dipendente (vedasi paragrafo d.) assoggettata

alle condizioni di malus. In particolare la corresponsione e la quantificazione del premio variabile sono soggette alla valutazione prevalentemente qualitativa del Comitato dei Country Managers relativa ai compiti assegnati a queste funzioni ed al contributo professionale espresso dal singolo dipendente (a titolo esemplificativo, completamento del piano delle attività svolte, all'efficacia e all'efficienza dei controlli, puntualità e completezza dell'informativa fornita, supporto consulenziale fornito alle strutture interne della Società). L'incidenza del premio, riconosciuto per chi ricopre funzioni di controllo da dipendente e in relazione ai livelli di performance aziendale e individuale rientra nel limite del 33% del rapporto tra componente fissa e componente variabile. La corresponsione e la quantificazione del premio variabile del Compliance Officer sono soggette all'HR Compliance Policy, pertanto prevede il consenso del Compliance Chief Officer ed il coinvolgimento, nei casi problematici e di disaccordo, del Consiglio di Amministrazione di VWFS AG.

#### COMPENSI PER DEALERS E CONVENZIONATI

Per la regolamentazione di remunerazioni e bonus applicabili a tutti quei soggetti che agiscono per conto della Società sono previste apposite policy che assicurano che i pagamenti corrisposti non forniscano alcun incentivo all'assunzione di rischi eccessivi oppure alla vendita di prodotti inadeguati (c.d. mis-selling).

#### PERSONALE DIPENDENTE

Le remunerazioni dei dipendenti vengono corrisposte nel rispetto della legge, del contratto collettivo nazionale e sulla base di quanto previsto dallo Statuto e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

#### IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

Per identificare il personale più rilevante, la Società applica quanto disciplinato dal Regolamento Delegato UE 604/2014 (di seguito "Regolamento").

La Società individua e applica i criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per l'azienda. La Società svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa. Questo processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la Società.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente e consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Società.

Le Società si è dotata di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione.

Il processo di identificazione del personale più rilevante ha previsto:

- una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle deleghe, delle responsabilità assunte e della possibilità di impattare in modo rilevante sulla rischiosità della società;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

L'analisi effettuata ha delineato l'individuazione dei seguenti soggetti:

- N° 3 Membri del Consiglio di Amministrazione con funzione di gestione e supervisione strategica;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo: Responsabile Internal Audit, Responsabile Compliance e Antiriciclaggio e Responsabile Risk Management;
- L'alta dirigenza intesa come Direzione Generale;
- Director HR, Head of Accounting Dept, Head of Planning e Controlling Dept, Director IT Dept, Director Retail Sales Dept, Director Marketing Dept, Head of Operations Dept.

### **c) Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione**

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances aziendali e personali.

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è determinata anche dal livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale dell'azienda e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La componente fissa remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto - soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare al personale l'adozione di comportamenti non coerenti al grado di propensione al rischio proprio

dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di benefits: welfare, l'assistenza sanitaria, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale.

#### **d) Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione**

È considerata remunerazione variabile ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance personale e/o aziendale, comunque misurata escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La componente variabile della retribuzione deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria dell'azienda e del gruppo e quindi coerente con la politica di rischio adottata da VW FS S.p.A

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex - post (malus e claw - back).

Al fine di tutelare gli interessi aziendali, in presenza di condotte fraudolente o compiute con colpa grave da parte del personale, anche nella forma del tentativo e/o del concorso con altri soggetti anche esterni, sono previsti meccanismi di "malus" e di "claw - back". Per effetto del meccanismo di malus, applicato a tutto il personale, il bonus non verrà erogato in caso di accertamenti dolosi e di colpa grave a danno dell'azienda;

il meccanismo del claw-back è previsto per coloro che secondo le regole di casa madre sono professionalmente associati ad un grade alto per ruolo e responsabilità e che, in dipendenza della gravità della condotta contestata e degli effetti negativi e/o pregiudizievoli che la stessa può causare, sono soggetti alla restituzione dei compensi variabili o parte di essi. Nello specifico, tale restituzione può essere parziale ovvero totale in caso di condotte che: (i) hanno generato o possono causare una perdita significativa - anche in termini di immagine - a carico di VWFS S.p.A; (ii) concretatesi in modalità fraudolenta, anche mediante elusione di controlli e/o procedure in essere, ovvero siano state compiute con colpa grave nei confronti di VWFS S.p.A. La restituzione di tale compenso variabile, anche nella forma integrale, può riferirsi a tutti gli anni in cui i bonus erano stati maturati, in caso di materializzazione di rischi significativi ovvero se la condotta a valere abbia effetti su più annualità.

La componente variabile della remunerazione è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. A riguardo, si evidenzia che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del

personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo Interno non supera il 33%.

Al fine di evitare potenziali conflitti d'interesse, la retribuzione variabile del personale appartenente alle funzioni di controllo, vincolato al limite del 33 % della retribuzione fissa, deve essere ancorato a valutazioni prettamente collegate alla loro performance individuale ed al profitto aziendale complessivo.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori e l'alta dirigenza) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni e viene decisa dal Comitato dei Country Managers.

La retribuzione variabile di coloro a cui è associato un grade alto per ruolo e responsabilità, è soggetta alle regole definite dal Gruppo Volkswagen e pertanto la loro quota variabile, strutturata in Annual bonus e Long term bonus, è determinata dai risultati dell'esercizio finanziario di VWFS AG.

#### **e) Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica**

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento dei danni, retribuzioni perse, ecc.).

#### **f) Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati**

L'azienda attraverso la definizione e l'applicazione delle proprie Politiche di Remunerazione e di Incentivazione, intende perseguire e assicurare la creazione di valore per tutto il personale, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale, per servire al meglio gli interessi dei propri clienti e per continuare a perseguire la sana e prudente gestione come principio cardine. L'obiettivo è di assicurare, altresì, che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e obiettivi di lungo periodo, tenendo in considerazione tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse,



servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso la clientela ed il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza. I principi di prudente gestione del rischio e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota prot. n. 0287283/18 del 7 marzo 2018 della Banca d'Italia, in tema di "Bilancio 2017. Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione", che richiama la Raccomandazione della BCE del 28 dicembre 2017 sulla politiche di distribuzione dei dividendi (BCE/2017/44) e la lettera della BCE del 4 gennaio 2018 avente ad oggetto le politiche relative alla remunerazione variabile nelle quali si richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche prudenti, che assicurino il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori disciplinati dal Regolamento (UE) n. 515/2013 (CRR) e garantiscano il graduale raggiungimento dei più elevati requisiti di capitale in linea con gli esiti dello SREP.

### **Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile**

Si specifica che Volkswagen Financial Services S.p.a. attua una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere a tutti i membri del personale.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA – ARTICOLO 450 CRR lettere g) - h

Di seguito si illustra in forma tabellare la dinamica delle retribuzioni fisse e variabili (erogate solamente in contanti e non soggette a differimento temporale nella corresponsione), in relazione alle diverse tipologie di percettori e alle aree di attività. L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle disposizioni di vigilanza.

### Informazioni quantitative aggregate

Categoria	€
1. Personale dipendente	<b>24.381.486</b>
a) salari e stipendi	<b>16.811.483</b>
b) oneri sociali	<b>5.220.692</b>
c) indennità di fine rapporto erogata	<b>191.143,16</b>
d) anticipazioni di indennità di fine rapporto	<b>155.951,08</b>
e) accantonamento lordo del trattamento di fine rapporto del personale	<b>7.390.930,97</b>
f) versamenti ai fondi di previdenza complementare esterni:	<b>1.174.636</b>
i. a contribuzione definita	<b>1.174.636</b>
ii. a benefici definiti	--
g) altri benefici a favore dei dipendenti	<b>1.174.675</b>
h) retribuzione totale dirigenti	<b>1.396.608,42</b>
i. di cui variabile	<b>558.310</b>
Amministratori e sindaci	<b>79.719</b>
Recuperi di spesa per dipendenti distaccati presso le altre aziende	<b>198.988</b>
Rimborsi di spesa per dipendenti di terzi distaccati presso la società	<b>1.767.346</b>

Categoria	HC
membri CDA	<b>3</b>
membri collegio sindacale	<b>3</b>
Personale dipendente	<b>314</b>
di cui:	
a) dirigenti	<b>8</b>
b) totale quadri direttivi	<b>47</b>
c) restante personale dipendente	<b>259</b>

Nessuno all'interno di VWFS percepisce un compenso pari o superiore al milione di euro (cd. *"high earners"*).