

**AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL,
S.A.**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE junto con otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad”. Asimismo, se han seguido los criterios de los Global Reporting Initiative (Estándares GRI) seleccionados.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el ejercicio 2025. Este análisis se ha realizado en España a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para Autotransporte Turístico Español S.A. (en adelante la Compañía) los asuntos de preocupación para sus grupos de Interés.

En este proceso de análisis sobre los temas materiales para la Compañía, se han analizado los principales aspectos que resultan de especial importancia según el modelo de negocio y la actividad a la que se dedica la Compañía y teniendo en cuenta las preocupaciones de sus grupos de interés. Por su parte, los responsables de cada área han dado su opinión y visión sobre los temas que consideran principalmente relevantes. Dentro de los grupos de interés cabe destacar los empleados, proveedores, clientes particulares y corporativos, Administraciones Públicas, arrendadores, así como el sector del transporte y de la movilidad en su conjunto. Nos comunicamos con dichos grupos de interés para conocer las materias que más preocupan a fin de comprender los retos de la Compañía y establecer una estrategia para afrontarlos, al tiempo que analizar las posibles colaboraciones que mejoren nuestra participación en las comunidades en las que operamos.

A nivel general, formamos parte de distintas organizaciones empresariales que nos dan un foro de contacto y debate sobre el entorno político, económico y social. En este ámbito, destacamos nuestra participación en la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y Feneval (Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos). Adicionalmente, tenemos acuerdos de colaboración con otras entidades como Faconauto (concesionarios), AEGVE (gestores de viajes de empresa) o GEBTA (agencias de viaje). Estas organizaciones nos envían información de manera regular sobre novedades políticas, empresariales y sociales dentro de sus ámbitos de competencia. También, tenemos contratada a una consultora que nos proporciona información específica sobre los asuntos de interés en los medios de comunicación. En un ámbito más social, mantenemos un Comité de Filantropía que recibe sugerencias de todos nuestros empleados sobre acciones con impacto local para contribuir a la mejora de comunidades locales.

De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para la Compañía.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y satisfacción del cliente • Empleo • Diversidad e igualdad de oportunidades • No discriminación • Prácticas de contratación • Organización del trabajo • Formación • Comunicación con los empleados • Desarrollo sostenible • Gestión medioambiental • Cambio climático y energía • Salud y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos humanos • Anticorrupción y antisoborno • Economía circular • Gestión de residuos • Eficiencia operativa de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Blanqueo de capitales • Biodiversidad

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

1. ÁMBITOS GENERALES

Modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

Enterprise Mobility es un proveedor líder de soluciones de movilidad que incluyen alquiler de vehículos, gestión de flota, alquiler flexible de vehículos, uso compartido de automóviles, transporte en furgonetas, alquiler de camiones, alquiler de vehículos de lujo, venta minorista de automóviles y suscripción de vehículos, así como otros servicios y soluciones tecnológicas de transporte, para hacer que los viajes sean más fáciles y cómodos para los clientes. Enterprise Mobility, que incluye sus subsidiarias, franquiciados y su empresa afiliada Enterprise Fleet Management, gestiona una diversa flota de 2,4 millones de vehículos a través de una red integrada de casi 9.500 sucursales completamente operativas en barrios y aeropuertos en más de 90 países y territorios.

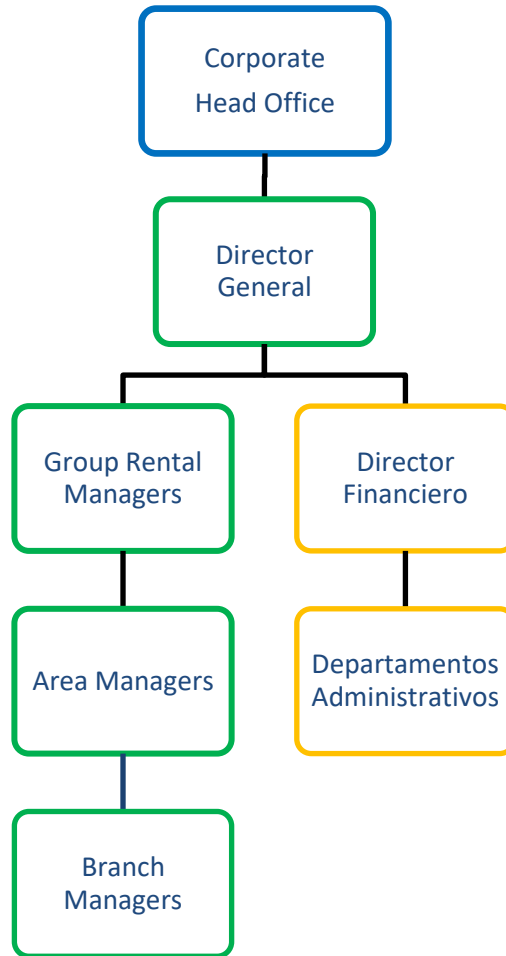
En España, la actividad principal de la Compañía es el alquiler a corto plazo de vehículos sin conductor. Opera en una red de aproximadamente 142 sucursales en pueblos, ciudades, aeropuertos y estaciones de ferrocarril. La Compañía es una subsidiaria indirecta de Enterprise Holdings, Inc. que es un proveedor líder de soluciones de movilidad y propietaria de las marcas de Enterprise Rent-A-Car, National y Alamo. En este informe, “Enterprise Mobility” (antes Enterprise Holdings) es utilizado para hacer referencia a entidades corporativas particulares y/o la marca Enterprise Mobility. Estas referencias son para mayor claridad y legibilidad y no pretende transmitir o suplantar las estructuras corporativas existentes. La Compañía tiene su domicilio social y fiscal establecido en Madrid, Avenida del Ensanche de Vallecas, 37 desde diciembre 2013.

<https://www.enterprisemobility.com/en/legal/legal-disclaimer.html?icid=home.footer-legal.disclaimer--ENUS?icid=home.footer-legal.disclaimer--ENUS>

Organización y estructura

Desde el 1 de febrero de 2012 la Compañía forma parte de una red global de subsidiarias independientes y franquicias. La Compañía está bajo el control directo de Enterprise Holdings France S.A.S. (domiciliada en 27 Rue Du Colonel Pierre Avia 75738 Paris Cedex 15), y es subsidiaria indirecta de Enterprise Holdings, Inc., con domicilio social en 600 Corporate Park Drive, Saint Louis, 63105 Missouri.

La Compañía tiene una estructura descentralizada donde la gestión operativa se delega al área geográfica y al nivel de sucursal local:



Mercados en los que opera

Las principales instalaciones de la Compañía se encuentran en Madrid, donde tiene sus oficinas administrativas. Adicionalmente, tiene presencia en todas las comunidades autónomas.

Objetivos y Estrategias de la Compañía

Servicio al cliente

La satisfacción total del cliente es un principio que ha guiado a la Compañía a lo largo de nuestro viaje hasta ahora, y sigue siendo hoy nuestra cultura. Desde el principio, nos hemos centrado en proporcionar a los clientes un nivel de servicio que los fidelice a nuestra marca insignia Enterprise Rent-A-Car, así como a nuestras marcas National Car Rental y Alamo.

Para mantener ese enfoque, contratamos personas motivadas en nuestro programa Management Training. Les formamos a fondo y, desde el día en que se convierten en empleados de primera línea, vinculamos su promoción profesional directamente a su éxito en satisfacer completamente a los clientes.

Encuestamos regularmente a nuestros clientes. Cada localización obtiene una clasificación basada en el porcentaje de sus clientes que dicen estar completamente satisfechos con su última experiencia de alquiler. Esa clasificación es el estándar de servicio al cliente que establecemos para nosotros mismos.

Movilidad e Innovación

Enterprise Mobility, incluida la Compañía, continúa adoptando e invirtiendo en soluciones tecnológicas que hacen que alquilar coches sea más fácil y eficiente para nuestros clientes. Esperamos poder presentar a nuestros clientes nuevas tecnologías y características que no solo mejoren la experiencia de conducción, sino que también mejoren todo el ecosistema de la movilidad.

Nuestra Visión

La visión de Enterprise Mobility es ser la mejor y más confiable empresa de movilidad en el mundo.

Gestión no financiera

Un sistema sólido de controles internos, procesos y políticas apoyan y fortalecen nuestras operaciones regionales y locales para crecer e innovar, al tiempo que proporcionan el apoyo y la orientación estructurada requerida para dirigir el negocio de acuerdo con la misión estratégica de la Compañía y nuestros valores corporativos.

El buen gobierno corporativo y la integridad se mantienen en nuestro entorno descentralizado, haciendo que la gestión local sea responsable de sus propias áreas de responsabilidad. Las cuentas de gestión mensuales y las puntuaciones de servicio al cliente dirigen la medición del rendimiento desde la alta dirección hasta el personal de nivel básico.

Integral a nuestra cultura corporativa es el desarrollo de nuestros empleados y un enfoque de reclutamiento "promover desde dentro" que asegura una exhaustiva comprensión y apreciación de nuestras operaciones comerciales, valores corporativos y cultura, y asegura la coherencia en toda la organización.

Cultural Compass

El fundador de Enterprise Mobility, Jack Taylor, no solo habló de los valores fundacionales cuando inició su negocio en 1957, él y su equipo los vivieron. Dieron el ejemplo a través de un compromiso personal con la empresa y sus clientes.

Hoy en día, los miembros del equipo están llamados a vivir esos valores, día tras día, a través de interacciones con clientes, proveedores, socios comunitarios y entre sí. Esto implica el compromiso con seis prioridades del negocio, conocidas como el "Cultural Compass": Cumplimiento y ética, Inclusión, diversidad, Calidad del trabajo/vida, Relaciones gubernamentales, Filantropía y relaciones comunitarias, y Sostenibilidad y salud/seguridad ambiental.

Por sus contribuciones en el Cultural Compass, un panel multidisciplinario de representantes de Enterprise Mobility reconoció a la Compañía con el premio Jack Taylor Founding Values Award en 2022, 2023 y 2025.

Enterprise Mobility Cultural Compass



Valores de la empresa

Aunque Enterprise Mobility es una organización multinacional y uno de los mayores proveedores de transporte y movilidad en el mundo, sigue siendo propiedad privada de la familia Taylor desde que Jack Taylor fundó la compañía en 1957 en St. Louis, Missouri, USA.

Los valores fundacionales de Enterprise Mobility y, por tanto, de la Compañía, se han formalizado en un conjunto de principios rectores que creemos que cada miembro del equipo puede entender y adoptar. Este conjunto simple, pero poderoso de creencias es lo que nos impulsa y ayuda a hacernos responsables todos los días:

1) **Nuestras marcas son lo más valioso que poseemos.**

Hacemos negocios todos los días como si nuestro éxito dependiera del buen nombre de la Compañía, porque así es. Nuestra reputación y las poderosas marcas que construimos juntos son nuestros activos más preciados. En el mercado y en las comunidades a las que servimos, nuestras marcas y empleados tienen el poder de mejorar nuestra posición y nuestra reputación con cada interacción con el cliente.

2) **La honestidad personal y la integridad son la base de nuestro éxito.**

Como rostro personal de nuestra empresa en miles de comunidades, los miembros del equipo locales demuestran nuestro compromiso con los más altos estándares éticos. Construimos relaciones leales y a largo plazo con los clientes y vecinos al tratarlos de manera justa, satisfacer sus necesidades y ganar su confianza. Estas relaciones, sostenidas por la honestidad personal y la integridad, son la base de nuestro éxito.

3) **El servicio al cliente es nuestro estilo de vida.**

Mantenemos un compromiso inquebrantable con el servicio al cliente en cada una de nuestras marcas, desde nuestro enfoque en la satisfacción completa del cliente hasta la vinculación directa de las oportunidades de promoción profesional con el nivel real de servicio que ofrecemos. Los clientes nos buscan, y permanecen con nosotros, porque realmente creemos y brindamos una excelente experiencia al cliente. Nuestro objetivo es simple pero poderoso: superar las expectativas de cada cliente.

4) Nuestra organización es un lugar divertido y amistoso, donde gobierna el trabajo en equipo.

Trabajamos duro para alcanzar los objetivos de crecimiento y éxito. Pero trabajamos igual de duro para que el lugar de trabajo sea agradable. Décadas después de dejar la gestión diaria, nuestro difunto fundador Jack Taylor todavía saludaba a los miembros del equipo con la pregunta: "¿Te estás divirtiendo?" Somos conocidos por nuestro entusiasmo, alta energía, impulso competitivo saludable y espíritu de equipo. A medida que seguimos creciendo, entendemos que podemos impulsar mejor nuestro éxito colectivo con una fuerza laboral optimista, motivada y altamente comprometida con el éxito de los demás.

5) Trabajamos duro, y recompensamos el trabajo duro.

Aprender a dirigir un negocio exitoso desde cero y ofrecer un alto nivel de servicio exige un profundo compromiso personal por parte de cada miembro del equipo. Pero Enterprise Mobility es una verdadera meritocracia que recompensa este compromiso personal, profesional y económico proporcionando a los miembros del equipo amplias oportunidades de crecimiento. Esto hace que nuestra organización sea ideal para las personas con mentalidad profesional que se responsabilizan de sus objetivos y aspiraciones.

6) Ocurren grandes cosas cuando escuchamos a nuestros clientes y a cada uno de nosotros.

Hemos aprendido que cuando realmente escuchamos a los clientes y entendemos sus necesidades, nos llevan a oportunidades: desde pequeñas formas de ofrecerles un mejor servicio, hasta nuevas líneas de negocio que abren perspectivas de crecimiento interesantes para nuestra Compañía. También nos escuchamos atentamente unos a otros. Día a día, cara a cara, escuchar nos lleva a trabajar juntos de manera más efectiva. En nuestra Compañía, entendemos que un intercambio abierto y respetuoso de ideas es fundamental para mantener nuestros altos estándares de servicio y éxito personal.

7) Fortalecemos nuestras comunidades barrio a barrio.

Nuestra organización tiene presencia en miles de comunidades, lo que nos sitúa en una base de primer nombre con las personas que llaman hogar a esas comunidades. Compramos vehículos por valor de millones de euros a nivel local, generamos impuestos a través de las ventas y el empleo, creamos empleos significativos que generan ingresos y beneficios significativos para los empleados y sus familias, y mucho más. Sabemos que debemos nuestro éxito al apoyo y la buena voluntad de las personas que viven en esas comunidades y que hacen negocios con nosotros. Es por eso que nos comprometemos a involucrarnos en el apoyo a iniciativas valiosas allí donde operen nuestros negocios, desde vecindarios locales hasta las ciudades más grandes y en todos los lugares intermedios.

8) Nuestras puertas están abiertas.

Nos acercamos a personas de todos los orígenes: atendiendo a los clientes existentes y en la captación de nuevos, en el desarrollo de los miembros del equipo actuales y en la atracción de nuevos talentos, y en la identificación y el empleo de un amplio rango de proveedores. Nuestro compromiso de ser una organización diversa, equitativa e inclusiva se extiende a cada miembro del equipo, cliente y socio comercial. Valoramos las muchas diferencias que nos hacen únicos y sabemos que estas diferencias ayudan a avanzar en nuestro éxito. En pocas palabras, queremos fomentar un entorno empresarial que responda a todos.

Gestión de riesgos

Los siguientes riesgos y medidas atenuantes fueron identificados por la Compañía para el ejercicio 2025:

Tipo de riesgo	Riesgo	Medidas de mitigación
Política/Económica	<ul style="list-style-type: none"> • El aumento del coste de la vida podría influir en el comportamiento de los consumidores, generando una posible caída en la demanda dentro del mercado de alquiler de vehículos. Además, este contexto económico podría generar un aumento en nuestros costes operativos. • Diversos acontecimientos globales continúan influyendo en la situación macroeconómica, entre ellos las tensiones geopolíticas en Europa del Este, los conflictos en Oriente Medio y las dinámicas comerciales internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Compañía gestiona el riesgo de caídas repentinas e incontrolables de la demanda a través de la diversificación de nuestra flota de alquiler y de los mercados en los que operamos, así como manteniendo una postura proactiva a la hora de responder y adaptarse a los cambios en el mercado. • Si bien los acontecimientos geopolíticos no han tenido efectos adversos en los resultados financieros de la Compañía en el año fiscal actual, cualquier tendencia resultante será monitoreada y evaluada para identificar y mitigar los riesgos para el negocio.
Social	<ul style="list-style-type: none"> • En un entorno altamente competitivo, como es el del alquiler de vehículos, mantener la integridad de las marcas bajo las que operamos es cada vez más importante. • Cambios en el mercado laboral pueden resultar en una mayor dificultad para atraer talento y mano de obra dentro del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra cultura corporativa se centra en proporcionar un excelente servicio al cliente, cuidar a los miembros de nuestro equipo y observar prácticas comerciales éticas. Esto es fundamental para proteger las marcas bajo las que operamos y nuestro enfoque en la integridad y la honestidad en todas las áreas de nuestro negocio es crucial para nuestro éxito. • Nuestro modelo de negocio de promoción interna crea una cultura de oportunidad y ofrece una carrera profesional con proyección a futuro dentro de la Compañía. Adaptamos periódicamente las políticas de nuestra Compañía para seguir siendo competitivos a la hora de atraer y retener el talento necesario.
Tecnología de Flota	<ul style="list-style-type: none"> • Hay un desequilibrio existente entre la demanda real por parte de nuestros clientes frente a los objetivos del Gobierno en cuanto a la penetración de los vehículos eléctricos. Esto se debe principalmente a una infraestructura insuficiente en cuanto al número de puntos de recarga disponibles y a la dificultad para encontrarlos, así como a una falta de concienciación y educación sobre la movilidad con vehículos eléctricos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estamos introduciendo vehículos eléctricos en nuestra flota de acuerdo con la demanda e instalando más puntos de recarga. A través de las asociaciones con las que colaboramos, mantenemos un diálogo abierto con el Gobierno para trasladar nuestra experiencia sobre cómo mejorar la introducción de vehículos eléctricos en la flota de alquiler.

Tipo de riesgo	Riesgo	Medidas de mitigación
	<ul style="list-style-type: none"> • El incremento en la demanda de electricidad especialmente promovido por el crecimiento de la movilidad eléctrica podría generar limitaciones en aquellas ubicaciones donde la infraestructura eléctrica no sea suficiente para cubrir las necesidades operativas. • Tecnología y movilidad inteligente: las expectativas y las preferencias cambiantes de nuestros clientes por la tecnología interactiva, así como una amplia variedad de requisitos de la movilidad inteligente; podrían conducir a una caída de la demanda si la Compañía no innova y adapta nuestro modelo de negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se están analizando las oportunidades para reducir el riesgo asociado al suministro eléctrico y a la infraestructura necesaria para soportar la demanda. Esto incluye la revisión de las instalaciones, así como la incorporación de métodos de construcción más eficientes en nuevas instalaciones, con el fin de anticiparse a las necesidades energéticas futuras. • La inversión en nuevas aplicaciones para smartphones, herramientas de reserva online y soluciones de innovación y movilidad siguen siendo un foco clave para la gestión. La Compañía continúa adaptando su oferta de movilidad, ampliando su división Car Share y proporcionando vehículos eléctricos e híbridos a sus clientes siempre que sea posible.
Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • La evolución de las normativas españolas y europeas sobre el clima y las emisiones de carbono, en combinación con nuestra posición en el sector de la movilidad, presenta un riesgo de desalineación con las expectativas de los stakeholders y un posible impacto reputacional si la Compañía no adopta un enfoque proactivo para abordar el cambio climático. • La entrega de vehículos limpios a los clientes implica un uso significativo de agua en las áreas de lavado de las sucursales de alquiler. • Las altas temperaturas prolongadas pueden afectar tanto a la operativa diaria como al estado de los vehículos, incrementando la protección del personal en tareas al aire libre y la necesidad de un mantenimiento preventivo, atendiendo al desgaste de componentes de los vehículos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección adopta un enfoque prospectivo con respecto a las responsabilidades ambientales de la Sociedad y la sostenibilidad de nuestro negocio. El impacto ambiental de nuestras operaciones se mitiga mediante la incorporación a nuestra flota de vehículos eléctricos e híbridos, así como la instalación de puntos de recarga en distintos puntos del territorio nacional. Además, forjamos alianzas con organizaciones caritativas y gubernamentales locales, iniciativas de reducción y reciclaje de residuos. • Actualmente estamos incrementando el número de oficinas con lavaderos con recicladoras de agua y, en la medida de lo posible, realizando lavados en seco a la hora de preparar nuestros vehículos para ser entregados a nuestros consumidores. • Adaptación proactiva de las instalaciones y reforzar la protección de los activos mediante la revisión de oficinas y áreas operativas para garantizar que se cumplan los protocolos de salud y seguridad. Además de la implementación de medidas preventivas para reducir el desgaste acelerado de los vehículos mediante inspecciones técnicas y mantenimiento regulares.

2. Sociedad

Contribución social

Creemos firmemente que el excelente servicio al cliente, la integridad, la oportunidad de los empleados y las relaciones con la comunidad, van de la mano con el crecimiento del negocio. Nuestra selección de proveedores ayuda a cumplir con esta creencia y respalda nuestra estrategia general de responsabilidad social corporativa. Buscamos honrar a las personas y al entorno en el que operamos esforzándonos por:

- Actuar con honestidad, integridad y equidad en todo momento
- Proporcionar a nuestros empleados un entorno de trabajo en el que se sientan seguros, sean tratados con respeto (sin riesgo de acoso de ningún tipo) y se les ofrezcan oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa.
- Ofrecer a nuestros clientes una selección de alternativas de bajo consumo de combustible, incluyendo vehículos híbridos y eléctricos cuando estén disponibles
- Reducir nuestro impacto en el medio ambiente mediante la reducción de nuestra huella de carbono, el uso de agua y la generación de residuos, en relación con el tamaño del negocio.
- Considerar el diseño, la construcción y la gestión de instalaciones nuevas y adaptadas, a través de un marco integral para construcciones más sostenibles
- Trabajar con nuestros proveedores para aumentar la actuación sostenible de la cadena de suministro
- Valorar la diversidad, y buscar la representación de proveedores y empleados que reflejen las comunidades a las que servimos
- Contribuir a nuestras comunidades locales a través de donaciones sin ánimo de lucro y esfuerzos de voluntariado de empleados
- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables
- Operar nuestros sistemas de combustible de una manera segura y responsable
- Escuchar a nuestros grupos de interés, responder a sus preocupaciones y comunicarnos con ellos sobre cómo estamos desarrollando nuestra visión

Generación de empleo

Creemos empleos valiosos que generan ingresos y beneficios significativos para los miembros del equipo y sus familias. La Compañía empleó a 1.356 trabajadores de media en el año hasta el 31 de julio de 2025 (1.174 trabajadores de media en el año hasta el 31 de julio de 2024), en una red de aproximadamente 142 sucursales y oficinas administrativas de todo el territorio español. Cada sucursal emplea de media a un Branch Manager, un Assistant Branch Manager, entre uno y dos Car Preps, y de dos a cuatro Management Trainees y/o Customer Assistance Representatives. Nuestra cultura de “promover desde dentro” refuerza el compromiso de la Compañía con el crecimiento. Este enfoque busca impulsar la carrera profesional de los empleados dentro de la organización, facilitando la promoción o la asunción de nuevos roles.

Contribución a las comunidades locales

Además de la generación de empleo, adquirimos vehículos y otros suministros y servicios a nivel local valorados en millones de euros, y generamos impuestos a través de las ventas y el empleo. Comprendemos que debemos nuestro éxito al apoyo y la buena voluntad de las personas que viven en esas comunidades y que hacen negocios con nosotros. Por ese motivo estamos comprometidos a proporcionar contribuciones valiosas allí donde operen nuestros negocios, desde vecindarios locales hasta las ciudades más grandes y en todas partes.

Para demostrar esto, nuestro impacto económico en el año fiscal desde el 1 de agosto hasta el 31 de julio de 2025 fue el siguiente:

- 410.805.310,74 euros de vehículos comprados a concesionarios locales y fabricantes nacionales (385.880.367,63 euros al 31 de julio de 2024).
- Gastos totales de 84.569.412,24 euros en suministros de proveedores locales y nacionales (76.608.719,09 hasta el 31 de julio de 2024).
- Pagos realizados a 2.175 proveedores (1.610 al 31 de julio de 2024).
- 37.075.022,35 euros de IVA cobrado y 50.286.309,60 euros de IVA pagado (24.511.480,8 y 43.643.352,53 euros respectivamente en el ejercicio 2024).
- 52.577.395,87 euros en sueldos y salarios y 13.516.839,34 euros en cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la Compañía (44.472.453,43 y 11.501.712,94 euros respectivamente en el ejercicio 2024).

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025, la Compañía donó 749.479 euros (244.500 euros en el ejercicio 2024) a varias organizaciones sin ánimo de lucro en España. Este aumento refleja la decisión de la organización de reforzar su compromiso con las comunidades mediante una mayor contribución social.

Las organizaciones que se beneficiaron de las donaciones otorgadas incluyen a Fundación Mapfre, Cruz Roja, Fundación Generali The Human Safety Net, Fundación Española de Bancos de Alimentos, Aldeas Infantiles, Mensajeros de la Paz, Fundación Ronald McDonald, Fundación Pelayo, Federación Estatal de Lesbianas y Gays, Asociación Comedor la Casita, Fundación Amasol, Fundación Prodis, Fundación Inspiring Girls, Fundación Juan XXIII, Fundación Dog Angels, Fundación Magone, Fundación Óscar Contigo Contra el Cáncer Infantil, Asociación Española para los Efectos del Tratamiento del Cáncer, Fundación United Way España, Debra España, Fundación Alalá, y a la Asociación de integración del Discapacitado de Meliana, entre otras.

Nuestros empleados también han participado en distintas actividades benéficas y de voluntariado en colaboración con diversas organizaciones entre la que podemos destacar:

- Parroquia San Juan de Dios: en junio de 2025, cerca de 30 empleados de la compañía participaron en una jornada de entrega de alimentos organizada por la Parroquia San Juan de Dios. La compañía realizó una donación económica destinada a apoyar la iniciativa y facilitar la distribución de productos básicos entre las personas más necesitadas.
- Iniciativa Urban Tree de Enterprise Mobility: durante febrero de 2025, empleados de la Compañía participaron en la plantación de árboles en Valencia en colaboración con

Arbor Day Foundation y el Ayuntamiento de Valencia a través del programa internacional Tree Cities of the World, impulsado conjuntamente con la FAO. Este programa busca crear una red internacional de ciudades comprometidas con la gestión eficiente de recursos arbóreos.

- Voluntariado en la Comunidad Valenciana tras el paso de la DANA: tras las fuertes lluvias provocadas por la DANA en octubre de 2025, empleados de la compañía se movilizaron de forma voluntaria para colaborar en las labores de ayuda a las personas afectadas. La compañía facilitó el uso de sus furgonetas para el transporte y distribución de agua, alimentos y productos de primera necesidad en las zonas más perjudicadas. Además, se realizaron donaciones extraordinarias a la Cruz Roja con el objetivo de reforzar la atención a los colectivos más vulnerables y contribuir a la recuperación de las comunidades afectadas.
- Fundación Inspiring Girls: durante el año 2025, empleadas de la compañía participaron como voluntarias en el programa educativo de la Fundación Inspiring Girls, impartiendo charlas en colegios femeninos con el objetivo de visibilizar referentes profesionales y ampliar la perspectiva de las alumnas sobre sus opciones de futuro laboral. A través de estas sesiones, se fomentó la igualdad de oportunidades y se promovió la confianza de las jóvenes en su potencial para acceder a cualquier ámbito profesional.

Desarrollo sostenible

Como empresa familiar multigeneracional, Enterprise Mobility se esfuerza por operar pensando en las generaciones futuras. Este enfoque prospectivo de gestión a largo plazo ha guiado la forma en la que la Compañía hace crecer su negocio y desarrolla asociaciones que beneficien a sus clientes, stakeholders y a las comunidades en las que sus miembros del equipo viven y trabajan. A medida que la Compañía continúa creciendo y diversificando su oferta para brindar soluciones de movilidad a sus clientes, también nos esforzamos por reducir nuestra huella ambiental al encontrar nuevas formas de integrar prácticas sostenibles en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de valor.

La empresa se esfuerza por reducir su impacto ambiental y promover prácticas sostenibles en sus operaciones. Por ejemplo, en nuestras instalaciones trabajamos para reducir el consumo de recursos mediante la implementación de iluminación eficiente y mejoras en la recuperación de agua, así como el reciclaje y la reutilización cuando sea posible para reducir los residuos. Junto con nuestros proveedores y socios fabricantes de equipos originales (OEM), colaboramos para impulsar innovaciones en la cadena de valor automotriz y ayudar a los clientes a encontrar las soluciones adecuadas de movilidad sostenible. La Compañía utiliza energía renovable para alimentar más del 50% de las ubicaciones propias a partir de fuentes de energía verde como energía hidroeléctrica, eólica, solar y geotérmica.

Estos esfuerzos no son posibles sin el apoyo de los empleados de la Compañía y socios afines que comparten nuestros valores y compromiso con una movilidad más accesible y sostenible. Nuestro equipo de alta dirección trabaja en estrecha colaboración con los stakeholders, incluidos los fabricantes de automóviles, socios y ONG, cuentas corporativas, aseguradoras, así como proveedores y empleados, que comparten nuestro interés en el avance de la infraestructura y las soluciones de movilidad que impulsarán un cambio sostenible en toda la industria de alquiler de vehículos.

La Compañía es miembro de las asociaciones del sector más significativas, entre las que

podemos destacar: Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos (Feneval), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Asociación Nacional Empresarial de alquiler de Vehículos Con y Sin Conductor (ANEVAL), Asociación Empresarial de Alquiler de Vehículos Con y Sin Conductor de Madrid (ASEVAL), Asociación Empresarial de Alquiler de Vehículos Sin Conductor de Cataluña (AEVAC), Asociación Balear de Empresas de Alquiler de Vehículos (BALEVAL), Asociación Empresarial de la Comunidad Valenciana y Región de Murcia de Vehículos de Alquiler (AECOVAL), Asociación de Empresarios de Alcobendas (AICA), Asociación Española de Gestores de Viajes de Empresa (AEGVE) y Green & Human (asociación de empresas sobre turismo sostenible).

Prácticas de contratación

Durante casi más de 70 años, Enterprise Holdings Inc. sus subsidiarias y filiales, incluida la Compañía, han trabajado para ofrecer la mejor experiencia de alquiler de vehículos que genere confianza en nuestros clientes. A medida que la Compañía ha crecido, hemos desarrollado una extensa red de socios comerciales, incluidos fabricantes de automóviles, así como proveedores, que nos ayudan a proporcionar un excelente servicio al cliente. También comparten nuestros valores y mantienen el éxito y la fortaleza de nuestro negocio.

Código de Conducta del proveedor

La Compañía ha adoptado el Código de Conducta para Proveedores de Enterprise Mobility que promueve un entendimiento común de lo que esperamos de nuestros proveedores. Todos nuestros proveedores deben entender el Código y adherirse a su espíritu e intención. El Código de Conducta para Proveedores es enviado a nuestros proveedores a la hora de comenzar a trabajar con ellos.

Consumidores y clientes

La satisfacción total del cliente es el principio que ha guiado a la Compañía a lo largo de nuestro viaje hasta ahora, y sigue siendo nuestra cultura hoy en día. Medimos nuestro servicio a través del índice de calidad del servicio (SQi por sus siglas en inglés). Desde el principio, nos hemos centrado en proporcionar a los clientes un nivel de servicio que cree un estrecho vínculo con nuestra marca insignia Enterprise Rent-A-Car, así como a nuestras marcas National Car Rental y Alamo.

Satisfacción del cliente

Realizamos encuestas a nuestros clientes cada mes. Cada ubicación obtiene una calificación basada en el porcentaje de sus clientes que dicen estar completamente satisfechos con su última experiencia de alquiler. Durante el ejercicio 2025 la Compañía alcanzó una tasa de satisfacción del 92% (93% en el ejercicio 2024).

Esa calificación es el estándar de servicio al cliente que establecemos para nosotros mismos. Las puntuaciones de las operaciones locales se comparan con el promedio corporativo y desempeñan un papel importante en las decisiones sobre la remuneración y la promoción de nuestros empleados.

Este simple pero eficaz enfoque de "gestiona lo que mides" ("manage-what-you-measure"), combinado con nuestra capacidad para desarrollar continuamente nuevas tecnologías y mejores formas de satisfacer las necesidades de los clientes, ha hecho que nuestro nombre sea sinónimo

de excelencia en el servicio.

Obligación de cuidar

La Compañía tiene altos estándares para el mantenimiento de vehículos que incluyen, entre otros, cómo gestionamos las retiradas de seguridad. Las sucursales son notificadas sobre los requisitos de mantenimiento preventivo, y los vehículos que necesitan de este servicio se llevan a los proveedores correspondientes. Enterprise Mobility recibe actualizaciones periódicas de los fabricantes de automóviles que alertan sobre cualquier vehículo sujeto a una revisión de seguridad. Cuando se identifica un vehículo, se activa una retención obligatoria del mismo en el sistema de gestión de alquileres hasta que se realice la mencionada revisión y se complete la reparación o solución que le aplique.

Para priorizar aún más la seguridad y comodidad de nuestros clientes, renovamos regularmente nuestra flota de vehículos de alquiler. Nuestra política de rotación de flota se basa en la antigüedad o el kilometraje del vehículo. Esto nos permite mantener la tecnología más novedosa con relación a los estándares de seguridad y ayudar a garantizar que nuestros vehículos sean confiables y aptos para circular.

Privacidad de datos

Enterprise Mobility tiene una política de privacidad global que se aplica a sus subsidiarias regionales independientes, incluida la Compañía, que explica el proceso de recopilación de datos, el uso, la divulgación y las prácticas de transferencia, así como los derechos de acceso individuales que nuestros clientes pueden tener al usar nuestro sitios y servicios.

Enterprise Mobility se esfuerza por proteger a los clientes con altos estándares de privacidad, confidencialidad y seguridad a través de programas integrales y proactivos de privacidad de datos, seguridad y formación desarrollados a partir de las mejores prácticas aceptadas en la industria. Estos programas se basan en los principios rectores de los Principios de Privacidad Generalmente Aceptados (GAPP) y en el Estándar de Buenas Prácticas del Foro de Seguridad de la Información (ISF). La seguridad organizacional, física y operativa es mantenida por profesionales acreditados a tiempo completo con roles y responsabilidades definidas que cubren todas las especialidades de seguridad y privacidad de la información. Estos programas cubren políticas y procedimientos tales como Principios de Privacidad, Marco de Privacidad Global, Política de Seguridad de la Información Corporativa, Política de Clasificación de Datos, Marco de Seguridad Empresarial, Procedimientos de Respuesta a Incidentes de Privacidad, Políticas de Privacidad de los Empleados y otras políticas internas que rigen la recopilación, el uso, el intercambio y la retención de datos.

La política de privacidad global que la Compañía ha adoptado y sigue está disponible aquí: <https://privacy.ehi.com/en-us/home/privacy-policy.html>

Quejas

Además de las encuestas de satisfacción del cliente que la Compañía lleva a cabo, animamos a los clientes a dar su opinión sobre los casos en los que el nivel de servicio no es acorde a sus expectativas. Durante el año fiscal hasta el 31 de julio de 2025 se recibieron un total de 4.889 quejas (3.685 quejas durante el año fiscal finalizado el 31 de julio de 2024).

Las quejas de los clientes se remiten y rastrean. Cada queja se revisa y aborda tanto con el cliente como con la oficina de alquiler, involucrando a niveles de gestión pertinentes dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la queja.

Información fiscal

La Compañía reconoce la complejidad de la normativa fiscal y, cuando la no es clara o está sujeta a interpretación, adopta una posición fiscal alineada con una filosofía conservadora en materia de riesgo fiscal.

El cuadro de subvenciones públicas recibidas que se muestra a continuación incluye las subvenciones concedidas el 6 de octubre de 2022 y 4 de abril de 2024 por el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), destinada a financiar la adquisición de vehículos eléctricos e híbridos enchufables, así como la instalación de puntos de recarga, por un importe de 1.536.488,13€. La subvención concedida el 9 de octubre de 2023 en el marco del Plan Moves Flotas II fue finalmente objeto de renuncia por parte de la entidad.

Beneficios obtenidos (€)			
País	2024	2025	Comentarios
España	7.882.163,05	13.189,123,32	
Total	7.882.163,05	13.189,123,32	

Impuesto sobre beneficios (€)			
Country	2024	2025	Feedback
España	709.839,05	2.665.680,32	Impuesto corriente
España	-261.596,21	-815.804,49	Deducciones
España	949.879,85	-1.227.823,77	Variación de activos por impuestos diferidos
España	13.656,75	42.560,18	Otros ajustes
Total	1.411.779,44	664.612,25	

Subvenciones públicas recibidas (€)			
País	2024	2025	Comentarios
España	2.184.072,93	1.536.488,13	Subvención para la electrificación de la flota de vehículos
Total	2.184.072,93	1.536.488,13	

3. Social y Personal

Junto con nuestros clientes, nuestros miembros de equipo son y siempre han sido los stakeholders más importantes en nuestro negocio. En línea con la organización global, la Compañía opera en un modelo de negocio descentralizado, en el que cada sucursal de alquiler local es dirigida localmente con el apoyo de la Compañía y de acuerdo a las políticas de la Compañía. Esto fortalece la gestión local y les permite responder y adaptar su servicio y sus operaciones para satisfacer las peculiaridades culturales, las costumbres y las demandas locales. Esta estructura fomenta y promueve la innovación, la confianza, la integridad y el compromiso y desarrollo de los empleados.

La Compañía ha adoptado el Código de Conducta de Enterprise Mobility el cual describe las expectativas de todos los empleados de la Compañía, y requiere de formación anual obligatoria para cada uno de los empleados actuales y nuevos. Nuestras políticas de empleo se centran en los valores de la Compañía y están diseñadas para cumplir con la legislación local del país.

Muchos de los indicadores presentados en esta sección muestran variaciones significativas en comparación con el ejercicio 2024, principalmente debido al incremento de la actividad de la Compañía y, como consecuencia, al mayor número de empleados durante el año finalizado al 31 de julio de 2025. Este aumento de plantilla se debe principalmente a la expansión de las operaciones y a la apertura de nuevas sucursales.

Los datos de empleo mostrados a continuación se basan en el personal que prestaron sus servicios a nuestra Compañía con un contrato de trabajo a 31 de julio de 2025. Todos los empleados tienen su sede en España.

Empleados por género	2024	2025
Mujeres	448	476
Hombres	897	1092
Total	1345	1568

Empleados por edad	2024	2025
Rango de edad menor de 36 años	734	905
Rango de edad 36-45	267	291
Rango de edad 46-55	252	268
Rango de edad 56-65	92	104
Total	1345	1568

Empleados por categoría profesional	2024	2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	139	128
Ventas y operaciones	757	878
Mantenimiento	449	562
Total	1345	1568

Empleados por tipo de contrato 2024			
	Contratos a tiempo completo	Contratos a tiempo parcial	Total
Contratos indefinidos	1270	38	1308
Contratos temporales	28	9	37
Total	1298	47	1345

Empleados por tipo de contrato 2025			
	Contratos a tiempo completo	Contratos a tiempo parcial	Total
Contratos indefinidos	1480	44	1524
Contratos temporales	38	6	44
Total	1518	50	1568

A continuación, se muestran los promedios de contratos durante el ejercicio 2025. El cálculo se ha realizado como una media anual tomando en consideración los contratos existentes cada mes por cada una de las tipologías.

Promedio anual de contratos por género 2024						
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujeres	349	33	382	3	2	5
Hombres	759	7	766	18	3	21

Promedio anual de contratos por género 2025						
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Mujeres	398	31	428	7	2	9
Hombres	880	12	892	24	3	27

	A tiempo completo 2024	A tiempo completo 2025
Mujeres	352	405
Hombres	777	903

	A tiempo parcial 2024	A tiempo parcial 2025
Mujeres	35	32
Hombres	10	16

	Promedio anual de contratos por edad 2024					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Rango de edad menor de 36 años	586	4	590	15	5	20
Rango de edad 36-45	215	22	237	2	1	3
Rango de edad 46-55	226	11	237	4	0	4
Rango de edad 56-65	80	3	83	1	0	1

	Promedio anual de contratos por edad 2025*					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Rango de edad menor de 36 años	697	14	711	24	5	29
Rango de edad 36-45	245	17	262	4	0	4
Rango de edad 46-55	245	9	254	3	0	3
Rango de edad 56-65	89	3	92	1	0	1

	A tiempo completo 2024	A tiempo completo 2025*
Rango de edad menor de 36 años	601	720
Rango de edad 36-45	217	250
Rango de edad 46-55	229	246
Rango de edad 56-65	81	92

*En el ejercicio 2025 el Rango de edad de 56-65 incluye tres empleados mayores de 65.

	A tiempo parcial 2024	A tiempo parcial 2025*
Rango de edad menor de 36 años	9	19
Rango de edad 36-45	23	17
Rango de edad 46-55	11	9
Rango de edad 56-65	3	3

*En el ejercicio 2025 el Rango de edad de 56-65 incluye tres empleados mayores de 65.

	Promedio anual de contratos por categoría profesional 2024					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	123	7	130	1	0	1
Ventas y operaciones	601	30	631	8	3	11
Mantenimiento	384	3	387	12	2	14

	Promedio anual de contratos por categoría profesional 2025					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	128	5	133	1	0	1
Ventas y operaciones	709	33	742	9	4	13
Mantenimiento	441	4	445	21	1	22

	A tiempo completo 2024	A tiempo completo 2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	124	128
Ventas y operaciones	609	718
Mantenimiento	396	462

	A tiempo parcial 2024	A tiempo parcial 2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	7	5
Ventas y operaciones	33	38
Mantenimiento	5	5

Despidos por género	2024	2025
Mujeres	13	14
Hombres	43	34
Total	56	48

Despidos por edad	2024	2025
Rango de edad menor de 36 años	25	29
Rango de edad 36-45	7	10
Rango de edad 46-55	14	5
Rango de edad 56-65	10	4
Total	56	48

Despidos por categoría profesional	2024	2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	1	5
Ventas y operaciones	33	29
Categoría profesional M	22	14
Total	56	48

Además, la Compañía contó con 153 becarios durante el ejercicio 2025 (99 becarios en el ejercicio 2024).

Los datos de remuneración presentados a continuación se calculan en base al salario bruto anual y se basan en el personal al 31 de julio de 2025 y al 31 de julio de 2024, presentándose como un promedio del año. Todos los empleados tienen su base en España.

Año fiscal	Remuneración media por género	
	2024	2025
Mujeres	33.963	35.614
Hombres	34.929	34.209

Rango de edad	Remuneración media por edad	
	2024	2025
Rango de edad menor de 36 años	26.685	26.524
Rango de edad 36-45	34.403	38.322
Rango de edad 46-55	57.717	58.3214
Rango de edad 56-65	32.554	34.799

	Remuneración media por categoría profesional	
	2024	2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	71.114	86.127
Ventas y operaciones	35.822	33.737
Mantenimiento	20.095	20.391

	Remuneración media de Consejeros y de Directivos por género			
	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración	0	0	0	0
Directivos	134.347	247.791	172.269	254.992

La remuneración de los directivos está sujeta a variación cada año, ya que tiene un componente de bonus por desempeño.

Durante los ejercicios terminados el 31 de julio de 2025 y el 31 de julio de 2024, los miembros del Consejo de Administración de la Compañía no han recibido ningún tipo de salario, subsidio ni ningún otro tipo de remuneración o prestación por parte de la Compañía.

Los datos relativos a la brecha salarial mostrados a continuación se calculan como la diferencia entre la remuneración media entre hombres y mujeres calculada sobre la base de la remuneración media percibida por los hombres. Para este cálculo se ha tenido en cuenta la remuneración fija y variable (la cual incluye conceptos como la antigüedad, pluses e incentivos).

Brecha Salarial	
2024	2025
2,77%	-4,11%

La variación entre el ejercicio 2025 y 2024 relativo a la brecha salarial, se debe principalmente al incremento de personal en la categoría de Mantenimiento, que representa el 49% del aumento total, con un 95% de nuevas incorporaciones correspondientes a hombres. Asimismo, en posiciones con retribución que incluye bonus por beneficios, el número de mujeres se incrementó un 3,10% respecto a los hombres. En general, la brecha salarial disminuyó del 2,77% en el ejercicio fiscal 2024 al -4,11% en el ejercicio fiscal 2025, lo que refleja avances hacia la equidad salarial.

Organización del trabajo

Para el establecimiento de los tiempos de trabajo y otra serie de aspectos, la Compañía se rige por lo recogido en el Convenio Colectivo al que se acoge. Asimismo, dependiendo de las características de cada uno de los centros de trabajo, podrán existir ajustes entre las condiciones de trabajo del personal de las oficinas de alquiler y de los servicios centrales.

El total de horas anuales en la jornada de trabajo se establece utilizando como referencia el calendario de días laborales de cada centro de trabajo. A finales de año se preparan los calendarios provinciales para toda España. El calendario laboral se fija en función de los días festivos (nacionales/autonómicos) publicados en el BOE más los festivos provinciales/locales menos:

- Las horas que pertenecen a los 20 días de vacaciones
- Las horas que pertenecen a los 5 días de libre disposición
- Las 13 horas de adecuación de la jornada en verano (reflejado en el Convenio Colectivo)
- La reducción de 4 horas para el 24 y 31 de diciembre

El cálculo de horas laborables para el ejercicio fiscal 2025 ascienden a 1.755 horas (1.763 horas para el ejercicio finalizado el 31 de julio de 2024). Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada anual mínima de 1.639 horas de trabajo efectivo.

Para promover un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, desde nuestra sede en Madrid

se fomenta que tengamos horarios de trabajo flexibles dando el apoyo y las adaptaciones necesarios.

El artículo 65 del Convenio Colectivo describe las medidas introducidas para garantizar la desconexión digital de los empleados fuera del horario laboral.

Se promueve la comunicación abierta entre los empleados y la dirección, en línea con uno de nuestros valores clave para la Compañía ("Nuestras puertas están abiertas") y se facilita a través de varios métodos, incluyendo la intranet (The Hub), reuniones mensuales para evaluar el desarrollo profesional y personal, y una aplicación de red social para empleados (Pulse) entre otras. Dichas reuniones son recurrentes y se han venido realizando tanto en el ejercicio 2025 como en el 2024, al igual que el uso de Pulse y The Hub.

Las horas totales de absentismo en el año hasta el 31 de julio de 2025 fueron 140.940 (140.769 horas en el ejercicio finalizado el 31 de julio de 2024), aunque estas no se rastrean por género. En el cálculo del absentismo se incluyen sólo las contingencias comunes.

Salud y Seguridad

En cada sucursal y oficina administrativa se evalúan los riesgos en términos de seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología. Dependiendo del tipo de riesgo, de la posibilidad de que se produzca, y de las consecuencias causadas en cada caso, se evalúa el riesgo y se propone la medida más adecuada. Esto está en línea con el protocolo oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El Servicio de Vigilancia de la Salud supervisa las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores y ofrece a todos los empleados exámenes médicos anuales.

Así mismo se implementaron y ejecutaron distintas medidas preventivas y/o correctivas derivadas tanto de la planificación anual como de las revisiones de seguridad que se realizan en cada una de las oficinas de manera periódica, todas ellas dirigidas al control y eliminación de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde ejercicios anteriores, se utiliza la herramienta I-Auditor, que incorpora una serie de plantillas para realizar evaluaciones integrales de las instalaciones. Esta herramienta analiza aspectos clave como el estado de las áreas interiores y exteriores, el cumplimiento de las normas de seguridad, la disponibilidad de equipos de protección personal (EPP), entre otros. Este sistema ha permitido identificar posibles riesgos y establecido medidas de acción correctivas correspondientes, facilitando además el seguimiento adecuado de la ejecución de las mismas.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, realizado conforme a lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se encontraba en proceso de renovación de su certificación al cierre del ejercicio 2025.

Tipo de accidente	Número de accidentes por género 2024		
	Mujeres	Hombres	Total
Con baja	6	19	25
In itinere	3	6	9
Sin baja	8	12	20

Tipo de accidente	Número de accidentes por género 2025		
	Mujeres	Hombres	Total
Con baja	4	16	20
In itinere	7	4	11
Sin baja	6	14	20

Índice de frecuencia de accidentes 2024*		
Mujeres	Hombres	Total
8,81	13,72	12,10

* Índice de frecuencia: (Nº accidentes en jornada de trabajo con baja/ Nº horas trabajadas) x 10⁶

Índice de frecuencia de accidentes 2025*		
Mujeres	Hombres	Total
6,21	9,44	8,40

* Índice de frecuencia: (Nº accidentes en jornada de trabajo con baja / Nº horas trabajadas) x 10⁶

Índice de gravedad de accidentes 2024*		
Mujeres	Hombres	Total
0,21	0,65	0,51

* Índice de gravedad: (Nº de jornadas perdidas/ Nº horas trabajadas) x 10³

Índice de gravedad de accidentes 2025*		
Mujeres	Hombres	Total
0,09	0,21	0,17

* Índice de gravedad: (Nº de jornadas perdidas / Nº horas trabajadas) x 10³

El índice de frecuencia de los accidentes ha sido calculado excluyendo los accidentes in itinere. En el ejercicio 2025 y 2024 no ha habido enfermedades profesionales en la Compañía.

Comunicaciones y reuniones de empleados

Ocurren cosas buenas cuando escuchamos a nuestros clientes y a cada uno de nosotros. Como uno de nuestros valores fundacionales, este concepto demuestra nuestro compromiso con la comunicación abierta y bidireccional con nuestros empleados. Entendemos que un intercambio respetuoso de ideas es fundamental para mantener nuestros altos estándares de servicio y éxito personal.

Enterprise Mobility utiliza para su comunicación interna una aplicación de red social "Pulse" que está disponible para todos los empleados de la Compañía tanto online como a través de smartphone. Pulse está diseñado para ser un método flexible y eficiente de compartir noticias organizativas, actualizar sobre actividades y eventos, transmitir mensajes de la alta dirección y mantener a los miembros del equipo conectados en todo el mundo. Fue diseñada para ser una alternativa eficaz a la comunicación por correo electrónico, siendo esta una causa común de frustración de los empleados debido al volumen de correos electrónicos recibidos.

"The Hub" es la intranet de la organización y contiene una amplia gama de información útil para los miembros del equipo, como políticas, plantillas, guías de prácticas recomendadas, etc. Cualquier miembro del equipo puede crear una página en The Hub para compartir información

ⁱ Las horas trabajadas por género utilizadas para calcular el índice de frecuencia y de gravedad de accidentes, se ha estimado en función del porcentaje promedio de hombres y mujeres en plantilla durante el ejercicio.

relevante e intercambiar comentarios, ideas y soluciones.

La Compañía también participa en reuniones periódicas con el Comité de Empresa donde informamos sobre asuntos relacionados con el negocio.

El 99,99% de los empleados están cubiertos por el convenio colectivo, y 1 de nuestros 1.356 empleados son expatriados. En el ejercicio 2024, el 99,82% de los empleados estaban cubiertos por el convenio colectivo, y 2 de nuestros 1.174 empleados eran expatriados.

Durante el 2025 se han celebrado 4 reuniones sobre salud y seguridad y 6 reuniones con el Comité de Empresa (7 reuniones sobre salud y seguridad y 11 reuniones con el Comité de Empresa durante el 2024).

Desarrollo del Empleado

El desarrollo de los empleados está firmemente arraigado a la cultura de la Compañía. Cada puesto tiene un plan detallado de formación y desarrollo con objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (objetivos SMART), que son revisados anual o semestralmente. Los gerentes se reúnen con sus equipos mensualmente para discutir y evaluar el desarrollo personal y profesional de estos objetivos.

La Compañía considera al personal como uno de los activos más valiosos e invierte en formación interna y externa para facilitar nuestro enfoque de "promoción desde dentro". La Compañía tiene establecida en el Convenio Colectivo una asignación de formación anual de 900 euros como máximo por empleado, y la mayoría de nuestros empleados a tiempo completo comienzan en los reconocidos programas Enterprise Rent-A-Car Management Training o Management Internship programmes.

El programa Management Training permite a nuestros profesionales adquirir experiencia en liderazgo en áreas como atención al cliente, ventas, operaciones, gestión y desarrollo empresarial, con muchos participantes de este programa avanzando dentro de la organización y accediendo a puestos de liderazgo. Los empleados de la Compañía también tienen la oportunidad de promocionar en sus carreras rápidamente, gracias en gran parte a la preparación exhaustiva que reciben en el programa Management Trainee.

Adicionalmente, durante el presente año fiscal se han llevado a cabo nuevas acciones formativas para diferentes perfiles dentro de cada categoría profesional, que se han alineado con los objetivos del departamento al que pertenece, del perfil de cada uno, así como de los objetivos de la compañía y el grupo.

	Horas de formación	
	2024	2025
Administrativo (Oficina Administrativa + Corporativo)	0	1.148
Ventas y operaciones	10.337	12.280
Mantenimiento	40	630
Total	10.377	14.058

Diversidad e Inclusión

Enterprise Mobility promueve la igualdad de oportunidades. Todos los solicitantes de empleo cualificados serán considerados sin importar su edad, raza, color, religión, sexo, origen nacional, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición de veterano protegido o cualquier otra categoría protegida, y no serán objeto de discriminación por estas características.

Trabajamos arduamente para crear un entorno laboral que:

- Respete las diferencias en los antecedentes, experiencias y perspectivas de cada persona, clientes, proveedores y socios comerciales.
- Prohíba la discriminación contra un miembro del equipo o candidato a un empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, condición de veterano o cualquier otro estatus protegido por la ley.
- No tolere la intimidación, el acoso, el abuso, el bullying ni las represalias de ningún tipo.

La empresa ha adoptado el Código de Conducta y Ética de Enterprise Mobility, un programa de formación que cubre políticas sobre discriminación, acoso y trato justo. Los protocolos de la empresa frente al acoso sexual y por razón de género son comunicados a todos los empleados. Todos los nuevos empleados reciben este protocolo como parte de su paquete de bienvenida.

En España se ha establecido un Comité de Diversidad e Inclusión para promover iniciativas que fomenten la igualdad y la diversidad. El Comité organiza reuniones y eventos para debatir temas actuales y difundir la importancia de los esfuerzos relacionados con la diversidad. Además, existe un Comité de Ética compuesto por personal clave y representantes de distintos departamentos. Este Comité de Ética se reúne regularmente para tratar cuestiones éticas relevantes y actuales, así como cualquier inquietud planteada a través de la herramienta de reporte ético.

De acuerdo con lo establecido en la legislación española, la Compañía ha establecido un Plan de Igualdad orientado a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Este plan se implementa en cumplimiento de los requisitos legales aplicables y forma parte de nuestro compromiso con la diversidad e inclusión, como se refleja en los indicadores de Empleo incluidos anteriormente al comienzo de esta sección 3 'Social & Personal'.

En las reuniones periódicas con el Comité de Empresa, se comparte la información relativa a la composición por género: perfiles de puestos, número de empleados (comparado con el año anterior), contrataciones, horas de formación, becas, descensos y ascensos. El número promedio de empleados con discapacidad registrados en el ejercicio FY25 fue de 11 empleados (9 empleados en FY24). Todas las nuevas sucursales cumplen con la normativa de accesibilidad para personas con discapacidad.

La empresa aplica estos principios de diversidad a la composición de sus órganos de gobierno, considerando la edad, el género, la discapacidad, la formación y la experiencia profesional en los nombramientos y la planificación de sucesiones. Nuestro objetivo es garantizar una representación equilibrada y fomentar una toma de decisiones inclusiva en los niveles más altos de la organización.

4. Gestión Medioambiental

Gestión ambiental

La Compañía se esfuerza por reducir el consumo de recursos como el agua y la electricidad y trabaja para contribuir a la protección del medio ambiente mediante el uso racional de sus recursos.

Un mayor crecimiento de la actividad en el futuro no necesariamente implica un mayor impacto ambiental, puesto que los fabricantes de vehículos continúan desarrollando vehículos más eficientes energéticamente y con menos emisiones contaminantes. Además, un mayor crecimiento puede llevar a la incorporación de vehículos de bajas o nulas emisiones a la flota por parte de la Compañía.

Proporcionamos formación sobre prácticas de salud y seguridad a los empleados de manera continuada formando también parte del onboarding de los nuevos empleados a diferentes niveles. Adicionalmente, proporcionamos gestión de residuos peligrosos a los técnicos de automóviles para ayudar a reducir el impacto ambiental negativo que producen los procesos y productos utilizados, así como los servicios desarrollados por la Compañía. También proporcionamos formación in situ durante las frecuentes visitas a las diferentes bases, relacionados con el consumo de papel, impresoras y tóner, mantenimiento de las instalaciones, consumo de luz y agua, control de residuos, entre otros.

Animamos a nuestros proveedores a adoptar una actitud comprometida y respetuosa con el medio ambiente y les informamos de nuestras expectativas en nuestra Declaración de Sostenibilidad de la Cadena de Suministro.

La legislación ambiental se evalúa anualmente y evaluamos nuestro cumplimiento con los estándares requeridos aplicables. Del resultado de dichas evaluaciones, creemos que operamos de acuerdo con ellos. Al igual que el año anterior, no se recibieron multas ni sanciones derivadas del incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente. No se han establecido provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

En el ejercicio 2025, la Compañía renovó su certificado de Gestión Ambiental, emitido por Aenor y conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015 para 47 de nuestras sucursales y oficinas administrativas, siguiendo para el resto de las oficinas que no están certificadas los mismos criterios y procedimientos.

La Compañía no cuenta con centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad.

Gestión de residuos y uso del agua

La Compañía gestiona sus residuos de acuerdo con la legislación nacional vigente. Los residuos peligrosos son transportados por proveedores especializados a instalaciones autorizadas para su posterior tratamiento o desecho (fluorescentes, pilas, tóner, lodos de lavado, envases contaminados y trapos o papeles impregnados de productos tóxicos). Por su parte, los residuos no peligrosos, se procede a su gestión directa mediante retirada en los contenedores autorizados a tal efecto.

Se instruye a las sucursales para que reúnan y trasladen el papel utilizado a un proveedor externo para su destrucción, siendo el material resultante procesado para su reciclaje. Durante el ejercicio finalizado el 31 de julio de 2025 fue enviado para reciclaje un total de 9.301kg de papel (13.385 kg de papel en el ejercicio 2024).

Durante este ejercicio 2025, continuamos incorporando de forma progresiva equipamiento de lavado con recicladoras de agua, reduciendo el residuo de lodos de lavado y contribuyendo al ahorro y reciclaje de agua. En este ejercicio, este nuevo equipamiento de lavado ha sido puesto en funcionamiento en nuestras instalaciones de Madrid y Barcelona, caracterizando estos enclaves por su bajo consumo y eficiencia. Adicionalmente, durante este ejercicio hemos instalado nuevo equipamiento de reciclado de agua para las oficinas de S.Boi, Sabadell, Mataró, Poble Nou, L'Hospitalet y Zaragoza Cogullada. Actualmente contamos con un total de once oficinas que disponen de lavadero con equipos de reciclaje de agua. Estos equipos pueden reciclar hasta el 95% del agua utilizada. Adicionalmente, durante el ejercicio 2024 se implementó el primer lavadero portable para todo tipo de vehículos, y está previsto instalar próximamente un segundo. Este lavadero cuenta con un sistema de recirculación y reciclado de agua, lo que permite alcanzar estándares altos de calidad en el lavado y reforzando nuestro compromiso con la sostenibilidad y el Medioambiente.

La Compañía se encuentra inmersa en un proyecto de impacto nacional para el desarrollo de equipamiento de lavado más eficiente y sostenible, con recuperación del agua del 100%. Este proyecto permite un ahorro neto de recursos hídricos y evita todo tipo de vertidos en los sistemas de saneamiento desde las instalaciones de lavado. Como parte de esta iniciativa, está prevista la instalación de nuevas zonas de lavado con tecnología de vapor, que reducen significativamente el consumo de agua y productos químicos, y eliminan por completo los vertidos. Una sola máquina puede utilizar menos de un litro de agua vaporizada para limpiar un vehículo.

Uso de recursos

Controlamos el consumo de papel, agua, electricidad y combustible, con el fin de implementar mejoras que están permitiendo un ahorro de estos consumos. Puesto que el mantenimiento de nuestros vehículos se encuentra subcontratado, no compramos ni consumimos directamente materias primas. El consumo de agua se ha visto afectado por las restricciones de agua establecidas por las distintas comunidades autónomas. En concreto, en Cataluña desde el año 2023 se prohibió el uso de sistemas de lavado de vehículos que no tuviesen incorporado sistemas de recirculación del agua.

Tras la entrada en vigor del RD-Ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, la temperatura del aire en los recintos calefactados no supera los 19 ° C y en los recintos refrigerados no es inferior a 27 ° C. Así mismo se estableció el apagado de todos los alumbrados exteriores a las 22 horas. De igual manera, muchas de nuestras oficinas cuentan con sistemas automáticos de encendido y apagado de luces, lo que permite optimizar el uso de la iluminación en función de la ocupación y la luz natural disponible, contribuyendo significativamente al ahorro energético. Además, varias de nuestras instalaciones disponen de un aislamiento térmico adecuado, lo que favorece la eficiencia en el uso de la calefacción y la climatización, reduciendo el consumo energético asociado.

A continuación, detallan los principales consumos energéticos, de papel agua de la Compañía durante el ejercicio fiscal 2025:

	2024	2025	Unidades
Papel	7.290	11.083	Kg
Agua	25.709	22.210	m3
Electricidad	1.889.583	2.081.573	Kilovatios
Combustibleⁱⁱ	2.632.016	2.734.509	Litros

En cuanto al consumo de combustible, los principales consumos de la Compañía tanto en flota de alquiler como en vehículos de empresa son los siguientes:

	2024	2025	Unidades
Gasolina	1.705.961,61	1.689.858,99	Litros
Gasóleo	926.054,33	1.042.019,02	Litros

El aumento de estos consumos está fuertemente relacionado con el incremento de la actividad de la Compañía, lo cual ha supuesto un crecimiento de la flota de vehículos, así como la apertura de nuevas oficinas, contando todas con lavaderos integrados.

La Compañía, dentro de sus objetivos estratégicos monitoriza el consumo y aplica las medidas necesarias para lograr la reducción del consumo de papel por transacción. Para ello, se analizan los procesos para mejorarlos y reducir la dependencia de los registros en papel para sustituirlos por registros informáticos, así como reducir la documentación en papel necesaria para el ejercicio de nuestra actividad. De igual manera, durante este ejercicio 2025 se ha implementado la utilización de papel reciclado de formato DINA4, en sustitución del papel convencional de mismo tamaño.

Los centros multifunción en red se mantienen con requerimiento de usuario para imprimir, que posibilitan el ahorro energético, de papel y de tóner, ayudando a eliminar las impresiones enviadas, pero no lanzadas en el centro multifunción en el plazo de 24 horas, y contribuyendo así a la reducción de residuos contaminantes y la racionalización del consumo de papel.

Además, durante el ejercicio 2025, se ha sustituido casi la totalidad de los equipos informáticos por equipos Thinclients, los cuales consumen menos y generan menos calor que los equipos reemplazados.

Nuestras iniciativas en sostenibilidad se basan tanto en una comprensión exhaustiva de los detalles críticos, como en la visión a largo plazo del éxito. Reducir nuestro impacto ambiental consiste, en última instancia, en tomar decisiones responsables y prácticas que respalden prácticas comerciales y de mantenimiento más sostenibles.

Matenimiento Sostenible:

Desde el capó al maletero, trabajamos con socios de la cadena de suministro y de la industria para reciclar y reutilizar materiales de desecho asociados con las operaciones comerciales y el

ⁱⁱ El inventario de combustible se ha calculado extrapolando el consumo de cerca del 83% de las facturas de combustible al 100%.

mantenimiento de la flota, incluyendo vidrio, aceite, neumáticos y baterías. Por ejemplo, la Compañía:

- Colabora con empresas en la reparación de parabrisas para reciclar el vidrio del automóvil dañado, reduciendo el depósito de residuos en vertederos.
- Se esfuerza por ofrecer opciones de transporte eficientes en consumo de combustible. También nos orgullece ofrecer vehículos con de bajas o nulas emisiones.
- Contribuye a la correcta gestión y reutilización de materiales provenientes de neumáticos, cumpliendo con la normativa y fomentando prácticas sostenibles.

Emisión de Gases de Efecto Invernadero

Como líder mundial del sector de la movilidad, Enterprise Mobility trabaja con empresas y socios para ayudarles a cumplir con los objetivos de sostenibilidad.

Realizamos un inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas con nuestras operaciones, incluyendo la supervisión de la eficiencia de combustible de los vehículos de la Compañía.

Estos datos de GEI incluyen las emisiones de alcance 1 (emisiones directas procedentes de las actividades que la Compañía controla) y las de alcance 2 (emisiones indirectas procedentes del consumo de electricidad, calor y/o vapor) asociadas con nuestras operaciones. Las emisiones de alcance 3 (en su mayoría determinadas por la amplia variedad de hábitos de conducción y las necesidades de movilidad de los clientes) no están incluidas en este informe.

En la siguiente tabla se reflejan los gases de efecto invernadero emitidos por nuestra actividad, dicho de otra forma, nuestra huella de carbono:

Emisiones de gases de efecto invernadero	mt CO2e	
	2024	2025
Alcance 1	230,58	271,04
Alcance 2	326,23	304,41

Para el cálculo se han tenido en cuenta:

- Alcance 1: emisiones derivadas del consumo de combustible de los vehículos de empresa
- Alcance 2: consumo eléctrico

Las emisiones indirectas de GEI (alcance 2) son las emisiones de CO2 derivadas de la generación de electricidad comprada y consumida por la Compañía. El inventario de la energía consumida se ha realizado a partir de las partidas de gasto en facturas eléctricas del sistema de contabilidad.

Los factores de emisión empleados son los publicados en 2025 por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

Si bien Enterprise Mobility no tiene actualmente un compromiso global de reducción de carbono, la organización está comparando su progreso a nivel mundial y buscando oportunidades para disminuir impactos en áreas claves, incluida las emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia energética, la conservación del agua y la reducción de residuos. Además, se está llevando a cabo una evaluación de la posible colaboración para la reducción de emisiones dentro de nuestra cadena de suministro.

La Compañía ha concluido que las emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones al aire, no son relevantes dada su actividad. Por este motivo no han sido cuantificadas.

En lo que se refiere a nuestra flota, contamos con vehículos considerados limpios bajo el "Real Decreto-Ley 24/2021" (por debajo de 50g de CO2/km).

Adicionalmente, la Compañía ha consolidado el teletrabajo dentro de su modalidad de contratación. Esto evita los desplazamientos al puesto de trabajo reduciendo las emisiones de los vehículos a la atmósfera.

En la medida de lo posible se utilizan lámparas de bajo consumo, que suponen un ahorro del número de vatios necesarios para producir la misma luminosidad y además generan menor cantidad de residuos de este tipo por su mayor durabilidad. Además, debido al cambio de imagen, se han sustituido en las bases todos los rótulos con fluorescentes por iluminación con lámparas LED, que posibilitan un mayor ahorro energético y mayor durabilidad.

Cabe destacar que el departamento de Property Development & Facilities (PDF) dedica parte de sus recursos a la gestión medioambiental.

5. Derechos Humanos

Derechos Humanos

Enterprise Mobility se esfuerza por respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones globales y dentro de su cadena de suministro. Nuestra política de Derechos Humanos describe nuestros esfuerzos como organización para mantener un negocio seguro y justo para todos los trabajadores, libre de discriminación y acoso, así como de trabajo forzoso, incluyendo el trabajo infantil y cualquier forma de esclavitud moderna o trata de personas. Priorizamos las relaciones con proveedores que comparten los valores y compromisos de la organización en materia de derechos humanos y esperamos que proveedores y socios comerciales mantengan los mismos estándares.

Medidas adoptadas para prevenir los abusos contra los derechos humanos

Como parte de nuestro Convenio Colectivo, la Compañía anima a sus miembros de equipo a utilizar la herramienta de denuncia ética si detectan algún tipo de abuso o actividad ilegal.

Denuncias por violaciones de derechos humanos

Hasta la fecha, la Compañía no ha encontrado evidencia directa de trabajo forzoso y trata de personas en nuestra negocio o red de proveedores, ni se han producido denuncias relacionadas con la vulneración de derechos humanos.

Promoción y cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Cumplimos con todas las leyes aplicables relacionadas con los derechos de los empleados y garantizamos el tratamiento adecuado de los empleados. Todos los empleados son mayores de edad. Los profesionales de Recursos Humanos de la Compañía forman, supervisan el cumplimiento y hacen cumplir nuestras políticas de no discriminación que han estado en vigor durante muchos años. Además, cumplimos con todas las leyes aplicables relacionadas con el derecho de los trabajadores a buscar representación.

Eliminación de la discriminación laboral

Tenemos una política de no discriminación que se aplica y se publica ampliamente a través de nuestro Código de Conducta y Manual del Empleado / Resumen de Políticas de Personal. Creemos que el éxito de nuestra Compañía está en la contribución de todos nuestros empleados. Estamos comprometidos a esforzarnos para lograr un entorno y unas costumbres que nos permitan compartir nuestras ideas y opiniones abiertamente, resolver problemas y trabajar de manera eficaz como miembros de un equipo que busca superar las expectativas de los clientes al brindar una experiencia comercial agradable.

En particular, no esforzamos en lo siguiente:

- Respetar las diferencias existentes de contexto, experiencia de vida y perspectivas de cada uno de nosotros y nuestros clientes, proveedores y socios comerciales
- Conseguir un entorno libre de discriminación para los empleados o candidatos en función de la etnia, el color, la religión, el género, el origen, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la veteranía o cualquier otra condición protegida por la ley
- Alcanzar un entorno libre de intimidaciones y acoso de cualquier tipo.

Trabajo infantil y forzoso

La compañía no tolera el trabajo infantil o forzoso ni ningún otro trato inaceptable a los trabajadores, y no nos asociaremos con empresas que empleen trabajo infantil o forzoso, ya sea directa o indirectamente. Específicamente, esto significa que nuestros Proveedores no deben permitir la explotación de niños, el castigo físico o el abuso, o la esclavitud involuntaria.

Nos aseguramos a través del proceso de contratación de que todos los empleados son mayores de edad. Además, no toleraremos el trabajo infantil o forzoso ni ningún otro trato inaceptable a los trabajadores, y no nos asociaremos con empresas que empleen trabajo infantil o forzoso, ya sea directa o indirectamente. Específicamente, esto significa que nuestros Proveedores no deben permitir la explotación de niños, el castigo físico o el abuso, o la esclavitud involuntaria.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Enterprise Mobility tiene un Código de Conducta y una Política Anticorrupción. Estas políticas cubren las leyes Antisoborno y Anticorrupción y describen procedimientos relacionados con conflictos de intereses, obsequios y actividades recreativas, terceros y funcionarios del gobierno.

Se requiere formación anual sobre el Código de Conducta para todos los miembros del equipo y formación sobre Anticorrupción para los niveles de gerencia y superior. Además, los empleados de la Compañía reciben orientación sobre cómo denunciar la corrupción y tienen acceso a la línea Ethics Hotline la cual es administrada por terceros para una comunicación confidencial. Por último, Enterprise Mobility tiene un Código de Conducta para Proveedores que detalla nuestras expectativas para con nuestros proveedores en el área de la corrupción y el soborno.

Hacemos seguimiento y cumplimos las leyes aplicables contra la corrupción y blanqueo de capital en los lugares en los que operamos y tenemos políticas y formaciones que abordan las mismas.

Anexo 1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre información no financiera y diversidad

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles de la organización. GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. 2-23 Compromisos normativos.	4-8	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de riesgos.	9-10	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno: descripción cualitativa de los principales riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave.	9-10	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión.	27	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa.	27-28	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones.	27-28	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de	27-28	

		riesgos ambientales.		
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	27-28	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	27-28	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: información cuantitativa de las emisiones a partir de gasto en electricidad y combustible	-	La empresa realiza el seguimiento y calcula su huella de carbono anual para las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2. Los impactos sobre la contaminación y la biodiversidad no se consideran relevantes para nuestras operaciones y, por lo tanto, no se informan.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: información cuantitativa de los residuos generados y reciclados	29	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		-	El desperdicio de alimentos no se considera material para nuestras operaciones y, por lo tanto, no se informa.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Marco interno: Información cuantitativa del consumo de agua	28-29	
	Consumo de materias primas	Marco interno: Información cuantitativa del consumo de combustibles y papel.	28-29	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	Marco interno: Información cuantitativa del consumo energético	28-29	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para mejorar la eficiencia	29-30	

		energética.		
	Uso de energías renovables	Marco interno: estimación del porcentaje de energía renovable en base a la compra realizada a la distribuidora	13	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	Marco interno: Emisiones de GEI según consumo de combustibles y factores de MITECO 2025	30	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	30-31	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: acciones basadas en medidas de eficiencia energética.	30-31	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción de medidas compensatorias y de restauración	27-28	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		-	La Compañía no cuenta con centros de operaciones ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión.	17	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	Marco interno: Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	17-18	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Marco interno: Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	18-19	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por	19-20	

		sexo, edad y categoría profesional.		
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	20-21	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo con la media de las remuneraciones por sexo.	22	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	21	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: Remuneración media de los consejeros por sexo	21	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: Remuneración media de los directivos por sexo	21	
	Implantación de políticas de desconexión laboral		21	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: personas con discapacidad que trabajan en ATESA a cierre de ejercicio	26	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: información cualitativa sobre la organización del tiempo de trabajo.	22	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: Información cuantitativa sobre el número de horas de absentismo	23	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas destinadas a facilitar la conciliación.	23	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad del trabajo.	23-24	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: Información cuantitativa	23-24	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social.	24	

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios colectivos.	25	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización de la seguridad y salud en ATESA	25	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: Información cualitativa y cuantitativa sobre la formación en la organización	25	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: Horas de formación por categoría profesional	25	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	26	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa.	26	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa del Plan de Igualdad.	26	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	26	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa contra todo tipo de discriminación.	26	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión.	31-32	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23 Compromisos normativos. GRI 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	31-32	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa.	31-32	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: descripción cuantitativa.	31-32	

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada.	31-32	
---	---	-------	--

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión.	32-33	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones Marco interno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y soborno.	32-33	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	32-33	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: información cualitativa sobre las aportaciones a la fundación matriz	32-33	

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión	
Enfoque de gestión	Marco interno: descripción cualitativa del enfoque de gestión.	11		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa del impacto.		
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas.	12-13	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de las acciones de patrocinio.	13-14	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa.	13-14	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa.	13-14	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa sobre procedimientos internos a	13-14	

		socios comerciales y proveedores.		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	14-15	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación.	15	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: Información cuantitativa y cualitativa sobre las quejas recibidas	15	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: información cuantitativa de los beneficios obtenidos.	15	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: información cuantitativa de los impuestos sobre beneficios.	15	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: información cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas.	15	