



E.S.G. Movilidad, S.L.

Estado de Información No Financiera Consolidado
adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024

Informe de verificación independiente

Al socio único de E.S.G. Movilidad, S.L.(Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de E.S.G. Movilidad, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante E.S.G. Movilidad o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de E.S.G. Movilidad.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de E.S.G. Movilidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de E.S.G. Movilidad, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de correspondencias" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de E.S.G. Movilidad, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de E.S.G. Movilidad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de E.S.G. Movilidad, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por E.S.G. Movilidad, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de E.S.G. Movilidad, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de correspondencias" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Álvaro Arjona Canas

28 de abril de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/07673

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



EYSA

Estado de Información no Financiera





EYSA

El estado de información no financiera del Grupo Consolidado de E.S.G. MOVILIDAD, S.L.U., se corresponde con la información contenida en el punto 13 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado de E.S.G. MOVILIDAD, S.L.U., correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, formulado por los Administradores en su reunión del día 26 de marzo de 2025.

Tabla de contenido

<i>Información sobre la compañía</i>	4
<i>Cuestiones ambientales</i>	9
<i>Cuestiones sociales y relativas al personal</i>	21
<i>Sociedad y comunidades</i>	32
<i>Gobernanza</i>	40
<i>Información fiscal</i>	58
<i>Tabla de correspondencias</i>	59
<i>Detalle de las sociedades dependientes del Grupo EYSA</i>	64
<i>Detalle de tablas comparativas de recursos humanos – Sociedades en España</i>	67
<i>Detalle de tablas comparativas de recursos humanos – Sociedades extranjero</i>	76
<i>Formulación del estado de información no financiera</i>	82



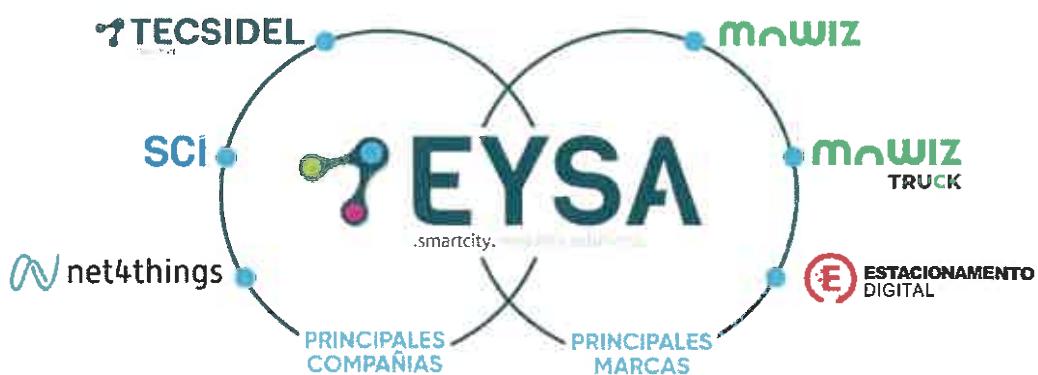
Información sobre la compañía

ESG Movilidad, en adelante Grupo EYSA, es líder en el Desarrollo de soluciones innovadoras para temas críticos que mejoran la movilidad e impulsan una infraestructura urbana e interurbana de transporte más sostenible, inteligente y conectada.

Nuestras soluciones están específicamente diseñadas para mejorar los flujos de tráfico, reducir la congestión y las emisiones, y mejorar la seguridad vial al tiempo que contribuyen a la sostenibilidad de la infraestructura a través de la gestión efectiva de los procesos de cumplimiento y enforcement de la regulación de movilidad.

Grupo EYSA ha desarrollado un conjunto de competencias que aseguran la implantación efectiva de estas soluciones, desde la fase de diseño, desarrollo e integración de los sistemas y tecnologías, hasta la prestación de los servicios necesarios para su correcta ejecución.

Apoyamos a las ciudades, gobiernos, y operadores privados en sus procesos hacia lograr mayor eficiencia, sostenibilidad y descarbonización.





Propósito, misión, visión, y valores



PROPÓSITO

Ofrecer las soluciones de movilidad del mañana

MISIÓN

Desarrollar servicios y tecnologías innovadoras y escalables en cualquier lugar del mundo

VISIÓN

Ser el referente para ciudades, gobiernos y operadores de soluciones de movilidad inteligente

Nuestros valores de excelencia, innovación, integridad, sostenibilidad, flexibilidad y fiabilidad se reflejan en nuestra oferta dinámica de productos y soluciones que se agrupan en las principales líneas de negocio del Grupo.

Presencia global

Nuestra capacidad de diseño, inversión, implantación y explotación nos permite ofrecer productos y soluciones eficaces en cualquier parte del mundo. Contamos con una cartera de 804 soluciones presentes en más de 350 ubicaciones en más de 60 países, en 5 continentes.



Europa	Asia/ Oceanía	Africa	América
<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Albania<input type="radio"/> Alemania<input type="radio"/> Andorra	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Arabia Saudita<input type="radio"/> EAU<input type="radio"/> Hong-Kong	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Argelia<input type="radio"/> Burkina Faso<input type="radio"/> Egipto	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Argentina<input type="radio"/> Bolivia<input type="radio"/> Brasil



<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Austria <input type="radio"/> Bosnia & Herzegovina <input type="radio"/> Croacia <input type="radio"/> Dinamarca <input type="radio"/> Eslovaquia <input type="radio"/> Eslovenia <input type="radio"/> España <input type="radio"/> Estonia <input type="radio"/> Francia <input type="radio"/> Irlanda <input type="radio"/> Italia <input type="radio"/> Kazajistán <input type="radio"/> Noruega <input type="radio"/> Macedonia <input type="radio"/> Polonia <input type="radio"/> Portugal <input type="radio"/> Reino Unido <input type="radio"/> República Checa <input type="radio"/> Rumanía <input type="radio"/> Serbia <input type="radio"/> Suecia <input type="radio"/> Suiza <input type="radio"/> Ucrania 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> India <input type="radio"/> Kuwait <input type="radio"/> Líbano <input type="radio"/> Tayikistán <input type="radio"/> Tailandia <input type="radio"/> Indonesia <input type="radio"/> Australia <input type="radio"/> Nueva Zelanda 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Guinea <input type="radio"/> Ecuatorial <input type="radio"/> Kenia <input type="radio"/> Nigeria <input type="radio"/> Malasia <input type="radio"/> Mozambique <input type="radio"/> Senegal <input type="radio"/> Sudáfrica <input type="radio"/> Túnez <input type="radio"/> Turquía 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Chile <input type="radio"/> Colombia <input type="radio"/> Costa Rica <input type="radio"/> Curasao <input type="radio"/> Ecuador <input type="radio"/> EE.UU. <input type="radio"/> El Salvador <input type="radio"/> Guatemala <input type="radio"/> Honduras <input type="radio"/> Jamaica <input type="radio"/> Méjico <input type="radio"/> Panamá <input type="radio"/> Perú <input type="radio"/> Uruguay <input type="radio"/> Venezuela
---	---	---	--

Líneas de negocio

 **Productos**

1. Plataformas de movilidad transversal

CityXplorer: gestión integral de la movilidad en la ciudad

TollXplorer: gestión multiconcesión de peajes

ITSXplorer: gestión de todos los elementos de control de tráfico (radares, paneles, cámaras, semáforos, iluminación)

2. Plataformas MaaS

Mowlz plataforma multimodal para la comparación, reserva y pago de plazas de aparcamiento, y medio de pago para billetes de transporte público, revisiones obligatorias, gasolineras y electrolineras.

3. Equipos de ITS

Tráfico Urbano: Controladores de tráfico, Zonas de Bajas Emisiones , Pago por Uso (RUC)

Equipos de Deteción de Infacciones: cinemómetros, radares de tramo, control de ocupación (Bus VAO), cambios de carril en línea continua...

 **Soluciones**

- 1. Zonas de estacionamiento Regulado:** incluyendo gestión de Carga y Descarga y Plazas Especiales para Personas con Movilidad Reducida
- 2. Grúa, depósito de vehículos y recaudación**
- 3. Aparcamientos y Garajes :** equipados con la última tecnología que permite la gestión in situ y a distancia mediante un centro de control 24/7.
- 4. Áreas de aparcamiento seguras para camiones** (17 zonas operativas en las que la carga esté segura y los conductores puedan descansar adecuadamente)
- 5. Gestión del tráfico urbano, Interurbano y en túneles**
- 6. Control de accesos/Zonas de Bajas Emisiones**
- 7. Peajes:** Tradicional, de flujo libre(MLFF) y Satelital (GNSS)
- 8. Servicio de Infracciones y Recaudación de tributos locales**
- 9. Logística y TI**

Estrategia de sostenibilidad

La naturaleza de nuestro negocio hace que seamos un elemento clave en los compromisos ambientales de nuestros clientes. Nuestras soluciones contribuyen de manera relevante a la reducción de las emisiones de gases efecto invernadero, reducción de ruidos, mejorar la seguridad vial, y la gestión integral del tráfico; en definitiva, contribuimos a una movilidad inteligente y más eficiente.

Como organización reconocemos el impacto de nuestras operaciones y desarrollamos los procesos necesarios para gestionarlos.

Contribuimos a alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030, siendo nuestros objetivos prioritarios, a los que contribuimos de mayor manera los siguientes:



Desde 2023 somos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y presentamos nuestro reporte de Comunicación de Progreso (COP) puntualmente¹.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se basa en una estrategia transversal a todo el Grupo, liderada por el Consejo de Administración que apoya nuestro propósito de “Ofrecer las soluciones de movilidad del mañana”.

Esta estrategia sitúa a nuestras partes interesadas, clientes, usuarios y comunidades, en el centro de nuestra acción apoyada en talento, transparencia, gestión del impacto ambiental, productos y servicios sostenibles, y el posicionamiento externo.

Todo ello, nos permite contribuir de manera fundamental a la mejora de la calidad



¹ <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/159564-Grupo-EYSA>



del aire, apoyando a cumplir los compromisos ambientales y mejorando la calidad de vida de los ciudadanos.

Respeto por los derechos humanos

Grupo EYSA mantiene su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y nuestro rechazo de manera firme al trabajo infantil, trabajo forzoso o en condiciones precarias, y nos comprometemos a continuar respetando la libertad de asociación y de negociación colectiva en todos los países en los que operamos.

Dentro del Grupo, el 100% de los centros de trabajo están cubiertos por convenios colectivos.

Como firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas respetamos los Diez Principios, y específicamente en Derechos Humanos:

Principio 1 – Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2 – Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Durante 2024 se han recibido dos denuncias relacionadas con Derechos Humanos a través del canal de denuncias. Al cierre del presente informe no se han finalizado las diligencias de análisis para determinar si ha habido incumplimiento, lo que se reflejará en el informe de información no financiera de 2025. Aparte del caso reportado que se encuentra en periodo de investigación, no se ha incurrido en otros incumplimientos o afectaciones de los Derechos Humanos, ni hemos contribuido o hemos sido cómplices de su incumplimiento.



Cuestiones ambientales

Información global

Grupo EYSA continua con su compromiso con la mejora del medioambiente, desarrollando soluciones que mejoran los flujos de tráfico, reducen la congestión, las emisiones derivadas del sector del transporte, y mejoran la seguridad vial al tiempo que contribuimos a la sostenibilidad de la infraestructura a través del seguimiento de la regulación y el enforcement.

Desde el punto de vista interno, la naturaleza de la actividad de Grupo EYSA no tiene un gran impacto ambiental siendo aquellos materiales la emisión de gases de efecto invernadero, la generación y gestión de residuos, y el consumo de materias primas.

A pesar de este impacto limitado, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad llevamos a cabo acciones para prevenir y mitigar el impacto de nuestras operaciones. Contamos con una Política de Calidad y Medioambiente, informada a nuestros grupos de interés y disponible en nuestra página web; además, contamos con la certificación ISO 14001 en muchos de nuestros centros de trabajo que hemos ampliado en 2024 y que continuamos en proceso de extender durante 2025.

Nuestros productos y soluciones son un elemento fundamental para contribuir a atender los principales retos de la movilidad actualmente:

Soluciones de EYSA	Contaminación	Congestión	Seguridad Vial
Estacionamiento regulado	✓	✓	
Parkings	✓	✓	
Zonas de bajas emisiones/ Controles de acceso	✓	✓	
Gestión de tráfico	✓	✓	✓
Enforcement		✓	✓
Grúas		✓	✓
ITS			✓
Peaje de flujo libre	✓	✓	✓
Mobility as a Service	✓	✓	
Coche conectado	✓	✓	✓
Estacionamientos seguros para camiones	✓		✓



A nivel de consumo de recursos, la naturaleza del negocio de Grupo EYSA no nos convierte en una organización intensiva en el uso de recursos. Sin embargo, nuestras operaciones pueden generar un impacto específico en el consumo de agua y papel. Asimismo, nuestras emisiones están principalmente vinculadas al uso de electricidad en nuestras instalaciones y al consumo de combustible en nuestra flota.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

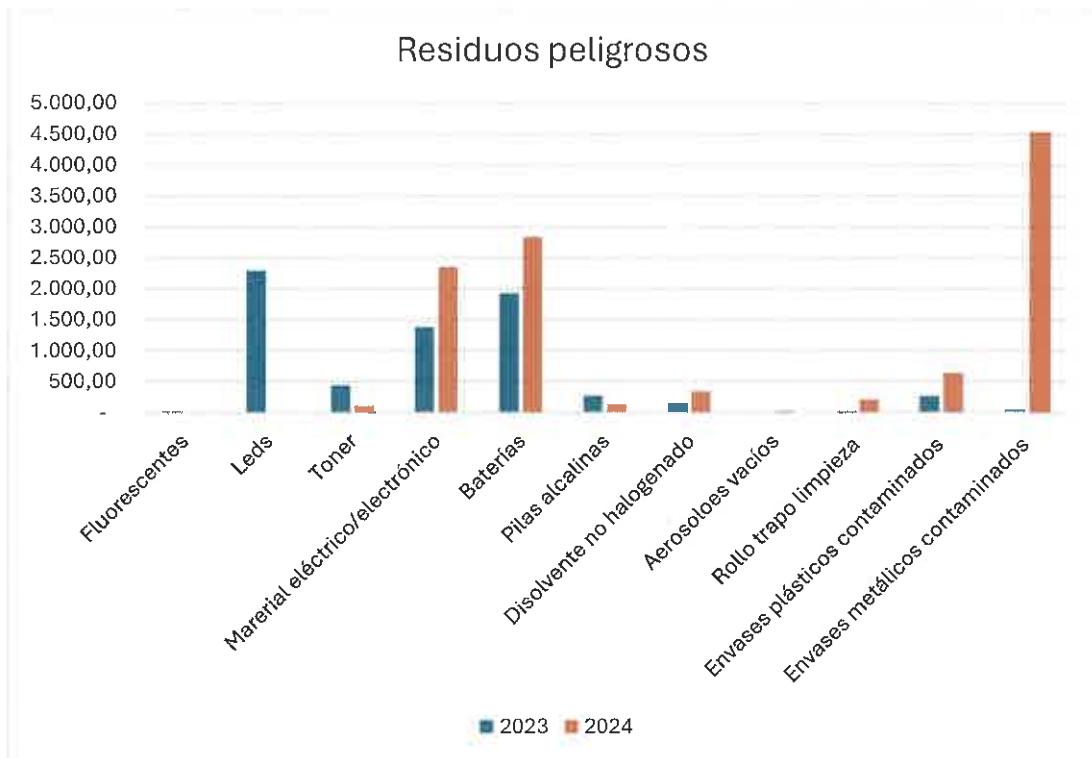
En Grupo EYSA, aplicamos los principios de la economía circular en nuestras operaciones con el objetivo de optimizar el uso de los recursos, minimizar la generación de residuos y fomentar la reutilización y el reciclaje en todas nuestras actividades.

Para reducir nuestro impacto ambiental, hemos implementado diversas iniciativas, como la eliminación del plástico de un solo uso en nuestras oficinas y la digitalización de procesos clave, lo que ha permitido reducir significativamente el consumo de papel.

Además, gestionamos de manera responsable los residuos eléctricos, electrónicos y el papel generado en nuestras operaciones. Contamos con procesos específicos para la recogida, clasificación y reciclaje de equipos informáticos, impresoras, terminales de pago y otros dispositivos electrónicos en desuso, asegurando su correcta disposición y reutilización a través de gestores autorizados. Del mismo modo, el papel recogido se canaliza a través de un gestor certificado, garantizando su destrucción segura y su transformación en nueva materia prima para su reutilización.

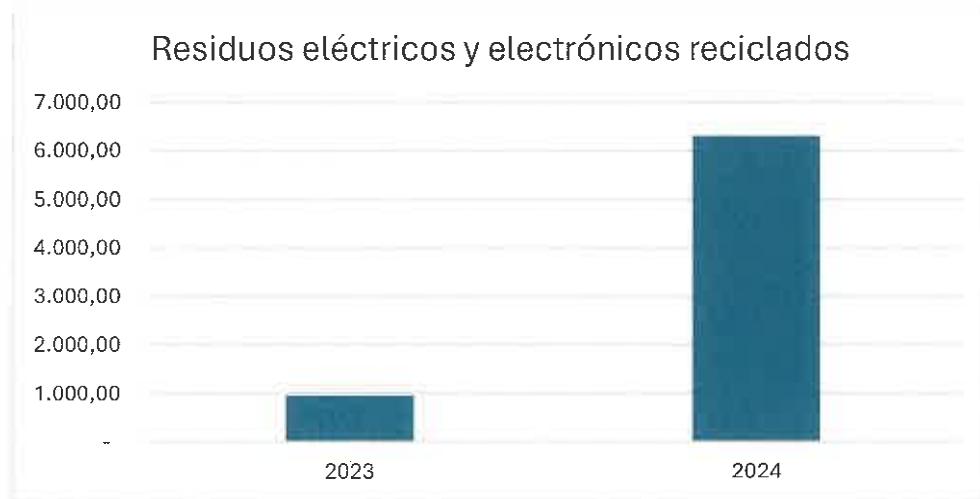
A través de estas iniciativas, EYSA refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia en el uso de los recursos, alineándose con los principios de la economía circular. Seguimos explorando nuevas soluciones que nos permitan seguir avanzando en la optimización de recursos y la reducción de nuestra huella ambiental.

Detalle de residuos peligrosos generados en la operación



El aumento de la actividad en la implantación de Zonas de Bajas Emisiones y otras soluciones que necesitan mayor intervención en la infraestructura ha derivado en un aumento significativo de los residuos, que son gestionados a través de nuestros proveedores.

Todos los residuos peligrosos que generamos pasan por un gestor autorizado que los recoge y gestiona de la mejor manera, buscando siempre el menor impacto ambiental, reusando y reciclando cuando es posible. Durante 2024 aumentamos considerablemente la cantidad de residuos electrónicos y eléctricos (incluidas pilas) que hemos reciclado llegando a los 6.308,27 kgs.



Uso sostenible de los recursos: agua, materias primas, energía

Agua

El uso de agua en nuestras actividades está relacionado principalmente con la limpieza de estacionamientos. Aunque no se considera un aspecto material dentro de nuestra actividad, implementamos medidas para optimizar su consumo.

En particular, en mowizTRUCK hemos incorporado un sistema de recuperación de agua en los lavados de camiones, permitiendo reutilizar entre el 50% y el 80% del agua utilizada en cada ciclo.

Consumo de papel

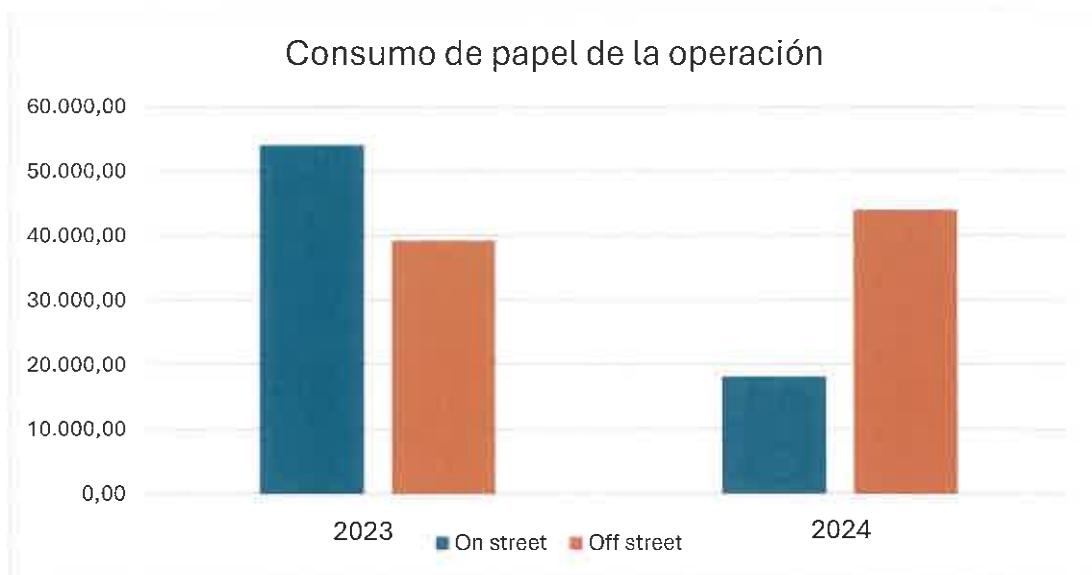
El papel es un insumo relevante en nuestra actividad, especialmente en la gestión de estacionamientos, donde se utiliza para la emisión de tickets de entrada, recibos en estacionamientos regulados y dispositivos de control.

Para minimizar su impacto, en Grupo EYSA llevamos años implementando soluciones que reducen el consumo de papel y promueven la digitalización:

- Digitalización del proceso de verificación del pago en estacionamientos regulados, eliminando la necesidad de imprimir tickets
- Implementación de sistemas de reconocimiento de matrículas para el acceso de abonados a los estacionamientos, evitando el uso de papel
- Comunicación a los usuarios en determinadas zonas de estacionamiento regulado para que solo impriman el ticket si así lo solicitan expresamente

- Digitalización interna de procesos para mejorar la gestión de la información dentro de la compañía

A través de estas iniciativas, Grupo EYSA seguimos reforzando nuestro compromiso con la eficiencia en el uso de recursos, promoviendo soluciones más sostenibles en nuestra operativa diaria. Durante 2024 las iniciativas lanzadas para reducir el consumo y uso de los recursos ha tenido avances, logrando bajadas significativas en algunos residuos relacionados con la actividad.

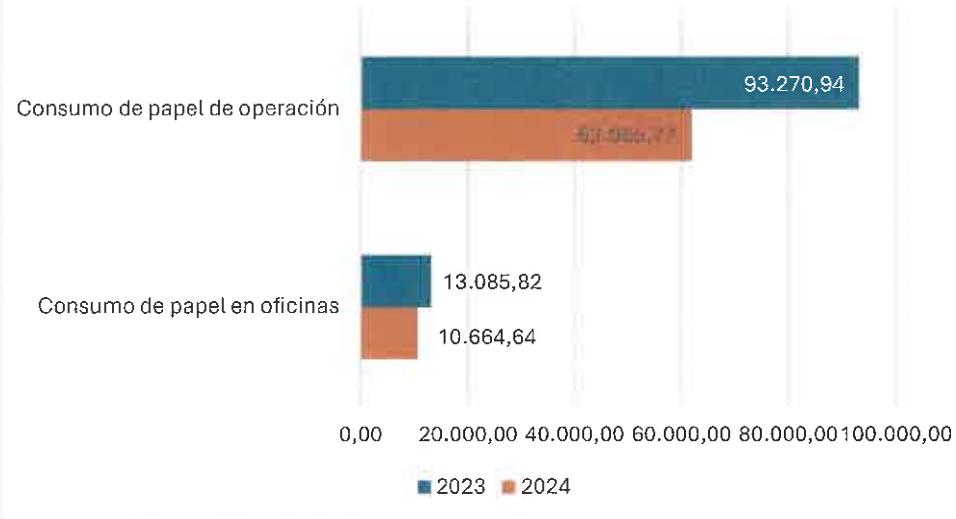


En Grupo EYSA hemos logrado una reducción de más del 60% en el consumo de papel en nuestra línea de negocio de estacionamiento *on-street*. Este logro ha sido posible gracias a la creciente adopción del pago por móvil y la eliminación de la necesidad de imprimir tickets para validación en los vehículos.

Asimismo, a nivel corporativo, la digitalización de procesos internos ha permitido una reducción superior al 10% en el consumo de papel en nuestras oficinas. Para 2025, prevemos continuar mejorando estos resultados con la optimización y digitalización de un mayor número de procesos dentro de la organización.



Consumo de papel (Kg)



Energía

El desarrollo de la operación del Grupo se realiza principalmente en sus centros de trabajo y oficinas, en los que el consumo de energía se centra básicamente en los sistemas de climatización, la iluminación y el uso de equipos informáticos y electrónicos. Además, la flota de vehículos de la empresa representa una parte significativa del consumo energético, derivado principalmente del uso de combustibles fósiles para el transporte y la operativa diaria.

El total de la flota asciende a 529 vehículos, de acuerdo con la distribución siguiente:

	2023	2024
Vehículo comercial	144	127
Grúa	96	94
Turismo	165	172
Motocicletas	135	136

La flota de vehículos, en su mayoría en régimen de renting, está en constante actualización debido a la variabilidad del negocio.

Conscientes del impacto ambiental que tiene el gran número de vehículos que realizan las operaciones de la empresa, se promueve el uso de vehículos menos contaminantes ya sean híbridos o eléctricos, siempre que las condiciones del contrato para cada caso y los niveles de prestación de los servicios lo permitan. El



año 2024 se ha incrementado el porcentaje de flota híbrida o eléctrica en un punto porcentual llegando al 38% del total de vehículos dentro de la flota.

	2023	2024
Combustión	303	316
Eléctrico	151	165
Autogas	13	14
Híbrido	34	34

El 38% de la flota del Grupo EYSA es híbrida o eléctrica

Continuamos con los esfuerzos de seguir aumentando la flota de vehículos más sostenible por ello, el área de compras tiene el mandato de considerar siempre como primera opción para cubrir las necesidades de los contratos vehículos que sean híbridos o eléctricos. Sin embargo, en muchas ocasiones no siempre se puede alcanzar por temas de coste o de falta de infraestructura de recarga principalmente.

Las principales fuentes de consumo de energía empleadas por el Grupo EYSA vienen derivados del uso de equipos de climatización, iluminación de oficinas e instalaciones (estacionamientos subterráneos y en superficie, por ejemplo), y depósitos de grúas entre otros. A lo que tenemos que sumar los combustibles utilizados para el desarrollo de las operaciones (motos, vehículos de lectura de matrículas, grúas, ...).

Las principales fuentes de consumo de energía empleados por Grupo EYSA vienen derivadas del uso de equipos de climatización, iluminación de oficinas e instalaciones (estacionamientos subterráneos y en superficie), y depósitos de grúas. Además de los combustibles utilizados para el desarrollo de la actividad (motos, vehículos de control, grúas, ...).

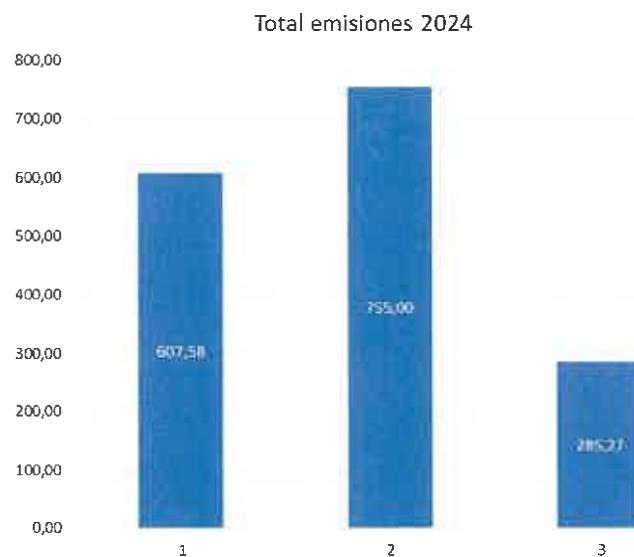
	2023	2024
	GJ	GJ
Consumo combustible	33.430,58	11.278,07
Consumo electricidad	12.051,71	8.869,01



Cálculo de emisiones

T CO ₂ e	2023	2024
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	2.158,89	607,58
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	863,70	755,00
EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 3)	376,49	285,27
TOTAL	3.399,08	1.647,85

Para el cálculo de las emisiones utilizamos la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (versión 29) y los factores de emisión incluidos en la misma para las emisiones de alcance 1 y 2. Para las emisiones de alcance 3 se han utilizado los factores publicados por DEFRA.





En Grupo EYSA, trabajamos activamente para mejorar la eficiencia energética y reducir nuestro impacto ambiental, especialmente en lo que respecta a la emisión de gases de efecto invernadero. Para ello, promovemos diversas acciones orientadas a la optimización del consumo energético y la sostenibilidad operativa:

- Electrificación de la flota: Priorizamos la incorporación de vehículos eléctricos o híbridos siempre que sea viable. No obstante, reconocemos que el alto coste y la necesidad de infraestructura adecuada limitan su adopción en determinados casos.
- Optimización de sistemas de climatización: Realizamos inspecciones periódicas para evaluar y mejorar la eficiencia energética de nuestros equipos.
- Monitoreo del consumo eléctrico: Nuestro departamento de Calidad y Medioambiente realiza un seguimiento trimestral del consumo energético con el objetivo de identificar variaciones significativas y aplicar medidas correctivas cuando sea necesario.
- Formación en conducción eficiente: Impartimos cursos de Conducción Eficiente (CAP) a nuestros conductores para reducir el consumo de combustible y minimizar las emisiones contaminantes.
- Mantenimiento de la flota: Implementamos revisiones periódicas de los vehículos, asegurando un correcto estado mecánico y una presión óptima de los neumáticos para mejorar su eficiencia.

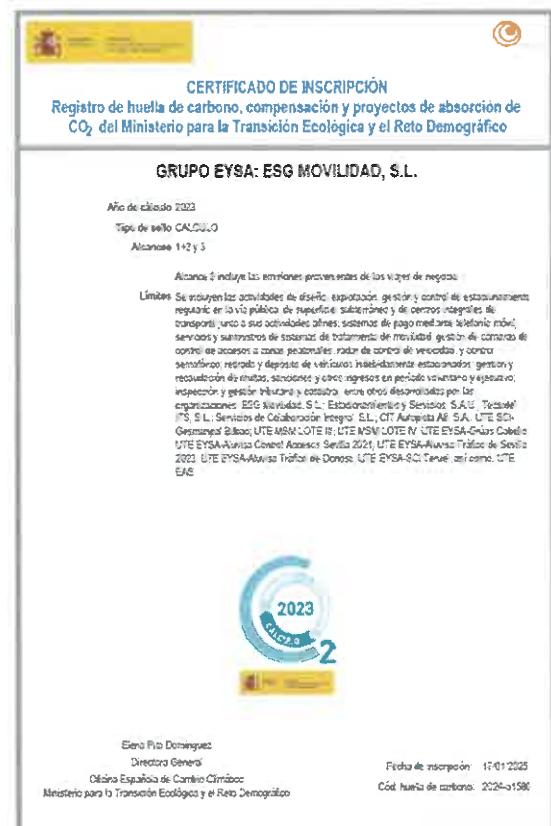
Con estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y promoviendo una gestión responsable de los recursos energéticos.



EYSA



Durante 2024 hemos inscrito nuestra huella de carbono de 2023 y compromisos de reducción en el Registro huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



Durante 2024, Grupo EYSA ha compensado su huella de carbono verificada de 2023 que incluyen los alcances 1, 2 y 3 con nuestro aliado *Carbon Free Brasil*. La compensación se ha realizado a través de créditos de carbono del proyecto de la Central Hidroeléctrica de Jirau.



EYSA



La Central Hidroeléctrica (UHE) Jirau es la cuarta mayor generadora de energía eléctrica en Brasil, ubicada en el Río Madeira, a 120 km de la capital Porto Velho (RO). El principal objetivo del proyecto es producir energía eléctrica utilizando una fuente renovable, sustituyendo parte de la matriz térmica presente en el Sistema Interconectado Nacional (SIN) de transmisión de energía por una matriz hidráulica. Con una capacidad instalada de 3.750 MW, suministra energía renovable a más de 40 millones de personas.

El Proyecto Jirau fue desarrollado como una planta hidroeléctrica con un enfoque de ingeniería optimizado, priorizando la protección del medio ambiente mediante un flujo continuo que minimiza el impacto ambiental. Utiliza turbinas especiales diseñadas para maximizar la eficiencia, evitando desvíos del río y manteniendo al mínimo el área inundada.

Además, la empresa invierte y apoya proyectos sociales en áreas como la salud pública, el medio ambiente, la educación, la innovación, entre otros, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población.

El proyecto ha sido verificado por la CMNUCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).



United Nations
Framework Convention on
Climate Change

Date: 05 November 2024
Reference: VC09072024

VOLUNTARY CANCELLATION CERTIFICATE

Presented to:

CDM Project 9228: Jirau Hydro Power Plant

Reason for cancellation:

Offsetting greenhouse gas emissions associated with Eysa's activities and operations, from scopes 1, 2 and partially 3. Beneficiary: Grupo Eysa



Number and type
of units cancelled

3,400 CERs

Equivalent to 3,400 tonne(s) of CO₂

Start serial number: BR-S-114479037-2-2-0-9228
End serial number: BR-S-11448338-2-2-0-9228

The certificate is issued in accordance with the procedure for voluntary cancellation in the CDM Registry. The reason for cancellation indicated on this certificate is provided by the canceller.

Debido a la naturaleza de nuestro negocio, para Grupo EYSA los impactos causados por nuestras actividades y operaciones en áreas protegidas no se han considerado como aspectos materiales.



Protección de la biodiversidad

Debido a que el ámbito de actuación y ubicaciones en las que el Grupo EYSA desarrolla sus operaciones se centra principalmente en zonas urbanas, las medidas consideradas para la preservación o restauración de la biodiversidad así como los impactos derivados de las operaciones de la empresa no se han considerado materiales.

Cuestiones sociales y relativas al personal

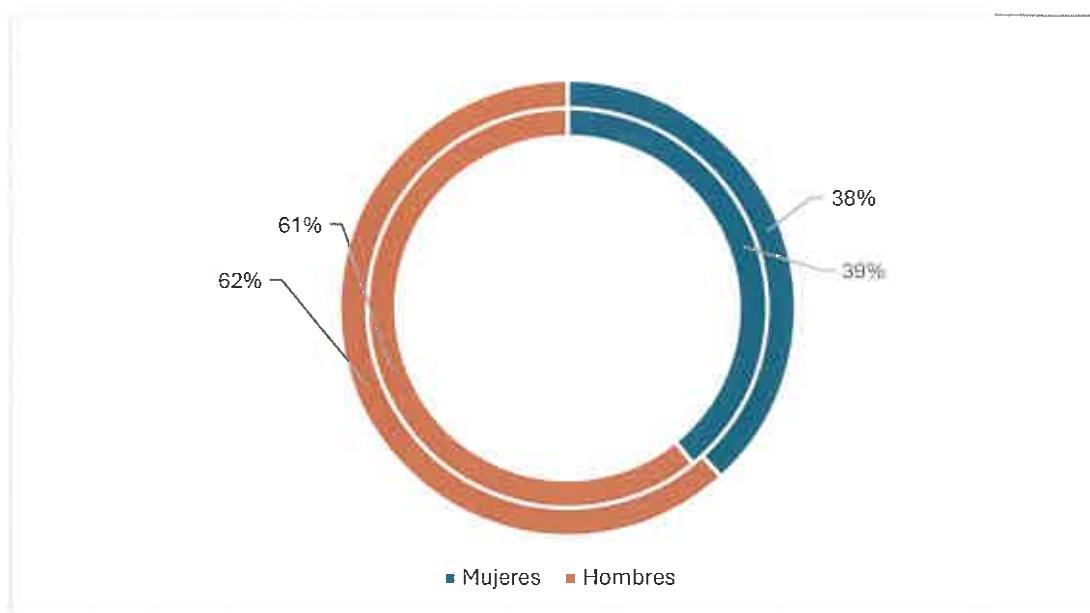
En Grupo EYSA, nuestros colaboradores representan el pilar esencial para el desarrollo y la excelencia de los productos y servicios que ofrecemos. Su talento, innovación continua y compromiso con la mejora constante son la clave de nuestro éxito.

Reconocemos que el valor diferencial de nuestra empresa radica en las personas que la conforman. Por ello, seguimos implementando y fortaleciendo iniciativas que promuevan el reconocimiento y la valorización de su esfuerzo, garantizando un entorno laboral equitativo y motivador.

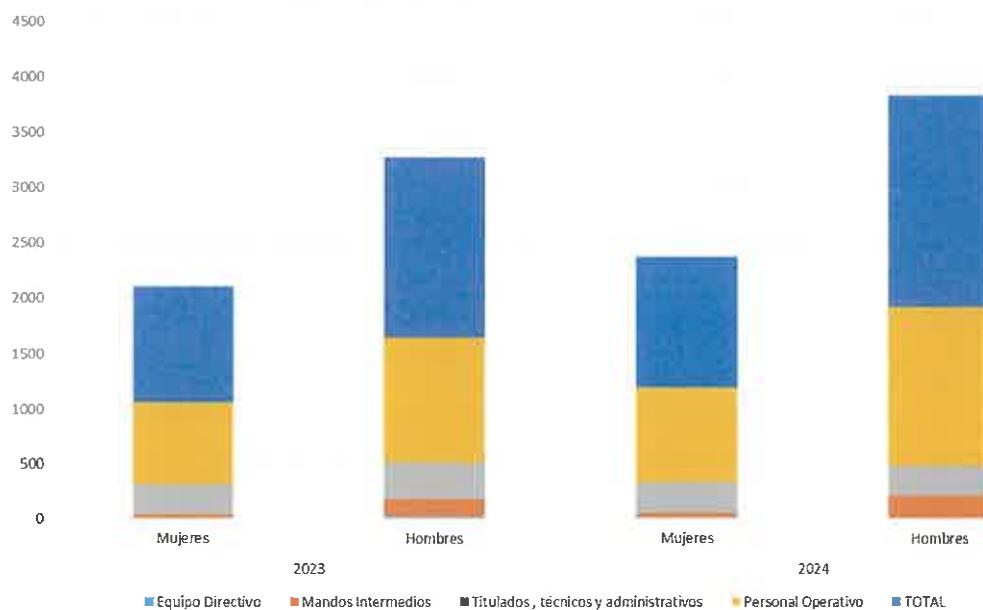
Nuestro objetivo es continuar creciendo de manera sostenible, fomentando un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades y en condiciones que faciliten la conciliación laboral y personal, sustentadas en la corresponsabilidad.

En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, contamos con un sistema de remuneración variable vinculado al cumplimiento de objetivos establecidos al inicio de cada ejercicio. Este modelo aplica a niveles de dirección, gerencia y mandos intermedios, e incluye metas alineadas con nuestro compromiso sostenible.

Al cierre del ejercicio 2024, el 62% son hombres y el 38% mujeres.



Las acciones que lanzamos a inicios de año para promover mayor igualdad en determinadas categorías profesionales con menor representación de mujeres han tenido un impacto positivo. Hemos mejorado nuestros indicadores de igualdad en equipo directivo y mandos intermedios, aumentando hasta un 18% y 22% de representación de mujeres respectivamente.



Igualmente, seguimos contando con una gran diversidad por edad. Tenemos un 46% de colaboradores por encima de los 50 años, lo que muestra su gran compromiso y su capacidad de adaptación a un grupo intensivo en tecnología e I+D+i.

Diversidad e inclusión

En Grupo EYSA promovemos un entorno laboral inclusivo libre de toda discriminación, partiendo de nuestro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello, contamos con medidas de igualdad, acordadas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad es de manera práctica y en la realidad integrar nuestro compromiso dentro de las operaciones de la organización y extenderlo a todos nuestros colaboradores. Nuestras medidas, recogidas en los planes de igualdad de todas las sociedades, parten de los siguientes principios:

- Están concebidas para el **total de la plantilla**, independientemente de si son hombres o mujeres, para todas las empresas del grupo.

- Establece la igualdad de género como **principio transversal** en todas las operaciones de la organización, incluidos procesos y políticas.
- Tiene un **enfoque preventivo** contando con los canales adecuados para denuncias y una política de acoso que aplicar en caso necesario.
- Es **dinámico**, de tal forma que se puede adaptar en base a las necesidades y/o cambios de la organización.

A pesar de nuestro compromiso firme con lograr un espacio de trabajo inclusivo y libre de toda discriminación, la naturaleza de nuestro negocio hace que en muchas ocasiones las plantillas vengan definidas en los pliegos de condiciones administrativos que establecen la obligación a subrogarse en el supuesto de ser adjudicatario, siendo difícil alcanzar una paridad programada en las plantillas.

Las medidas que promueven la igualdad se conciben desde su ámbito más amplio, estableciendo objetivos específicos que tienen que ver con la conciliación de vida laboral y personal con un enfoque de corresponsabilidad de los cuidados.

Dentro de las medidas concretas para promover la conciliación se detallan:

- Solicitud de permisos relacionados con la conciliación y/o los cuidados que son gestionados directamente caso a caso: reducción de jornada, suspensión de contrato, excedencias, bajas por maternidad o paternidad incluida la adopción.
- Modelo de horario flexible basado en las necesidades de los proyectos y en acuerdo con los equipos que pueden adaptar necesidades de conciliación, cumpliendo siempre con lo establecido en los contratos de licitación.
- Para determinados puestos de trabajo y funciones se promueve el trabajo remoto
- Posibilidad de solicitar permisos por tratamientos de reproducción asistida o trámites relacionados con enfermedades graves.
- Preferencia de movilidad geográfica para aquellos casos necesarios de conciliación y/o cuidados.
- Excedencias voluntarias para períodos inferiores a los 4 meses marcados por el estatuto de los trabajadores.
- En casos de violencia de género, favorecer traslados de centro de trabajo temporales o definitivos, flexibilidad horaria y/o de turnos, que permitan la protección a la víctima.
- Posibilidad de acumular reducción de jornada o en su caso horas de lactancia (este podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre).
- Políticas de desconexión laboral y herramientas informáticas que apoyan los envíos de correos y notificaciones dentro del horario laboral.



Todas estas medidas son públicas dentro de la empresa, estando a disposición de todos los colaboradores en los canales internos de la organización.

Durante 2024 en Grupo EYSA recibimos el Premio Talavera Igualdad Empresa 2024, reconocimiento del Ayuntamiento de Talavera de la Reina a empresas que tienen implantadas medidas de igualdad.



Brecha salarial

En el Grupo EYSA, el 100% de nuestra plantilla está cubierta por un convenio colectivo que garantiza la igualdad de condiciones laborales para todos los colaboradores. No obstante, la diversidad de contratos existentes, derivada tanto de su naturaleza como de la incorporación de condiciones administrativas previamente establecidas, genera una amplia variedad de niveles salariales. A pesar de esta heterogeneidad, no se observan desigualdades salariales estructurales dentro de la organización.

Históricamente, ciertas categorías profesionales han presentado una menor diversificación, lo que, combinado con una edad media elevada en la plantilla, ha generado diferencias salariales en determinados niveles. Conscientes de esta situación, desde 2023 hemos implementado medidas específicas para fomentar una mayor diversidad en estas categorías. Los primeros resultados han comenzado a evidenciarse en 2024, y en 2025 continuaremos reforzando esta estrategia con el objetivo de reducir progresivamente las brechas existentes, promoviendo un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Brecha salarial² consolidada de las sociedades en España

	Menores de 30	De 30 a 50	Mayores de 50
Equipo Directivo	---	10%	---
Mandos Intermedios	11%	-9%	8%
Titulados , técnicos y administrativos	2%	-21%	-2%
Personal Operativo	17%	8%	6%

Brecha salarial sociedades en el extranjero

	Menores de 30	De 30 a 50	Mayores de 50
Equipo Directivo	---	---	---
Mandos Intermedios	---	-48%	---
Titulados , técnicos y administrativos	---	23%	---
Personal Operativo	35%	20%	---

En las sociedades del Grupo EYSA en el extranjero, la plantilla es reducida y, en determinadas categorías profesionales, presenta una composición mayoritariamente masculina, lo que contribuye a la existencia de brechas de representación. Con el objetivo de fomentar una mayor diversidad e inclusión, se están ampliando las medidas implementadas en España para promover una representación más equitativa en todos los países donde operamos.

² Fórmula de cálculo de brecha salarial: Brecha salarial = (Salario medio hombres – Salario medio mujeres) / Salario medio hombres * 100.

Se excluyen del cálculo las categorías en las que no hay representación de ambos性.

Personas con discapacidad

Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se refleja en el porcentaje, por encima de los requisitos legales, de personas con discapacidad que tenemos en nuestra plantilla. Y no sólo, colaboramos con organizaciones sin ánimo de lucro y con la Fundación Integra para asegurarnos que incorporamos perfiles que cumplen las competencias técnicas necesarias para el puesto, sin necesidad de crear puestos específicos.

	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	1	0	0	0	1	1	3
Titulados, técnicos y administrativos	0	2	2	0	3	4	11
Personal Operativo	0	20	26	0	18	28	92
TOTAL	1	22	28	0	22	33	106

Con el crecimiento de la plantilla en el último año nuestro porcentaje total de colaboradores es del 4%, seguimos trabajando activamente para aumentar estos números y continuar nuestro compromiso con la inclusión.

La mayor parte de las instalaciones donde se encuentran las oficinas y operaciones del Grupo cuentan con los accesos adecuados para personas con movilidad reducida, en caso necesario emprendemos las acciones necesarias para adaptar las instalaciones para personas con movilidad reducida.

Formación

En el Grupo EYSA, estamos comprometidos con el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo que fomente el crecimiento profesional y la conciliación con la vida personal. Creemos firmemente que la formación continua es un pilar fundamental para garantizar el desarrollo de competencias, el desempeño eficiente y la adaptación a un entorno laboral en constante evolución.

Conscientes de la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, nuestro plan de formación está estructurado de tal manera que identifica y atiende las necesidades específicas de cada colaborador. Este plan se gestiona, en gran medida, a través de los fondos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y tiene como objetivo mantener a nuestra plantilla actualizada con los últimos avances

técnicos y teóricos, además de fortalecer sus capacidades para un desempeño sostenible y eficiente.

	Horas de formación	
	2023	2024
Equipo directivo	531	773
Mandos intermedios	1.742,5	2.393
Titulados, técnicos y administrativos	5.5500,5	6.926
Personal operativo	23.704	10.442
TOTAL	31.478	20.534

	Número de personas			
	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Equipo directivo	1	8	5	13
Mandos intermedios	4	26	16	30
Titulados, técnicos y administrativos	43	54	58	70
Personal operativo	153	158	125	99
TOTAL	201	246	204	212

Nuestra oferta formativa se divide en dos grandes áreas:

- Formación interna, impartida por expertos dentro de la organización, que incluye:
 - Programa de inducción para nuevos colaboradores.
 - Formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), liderada por nuestro equipo especializado en salud y seguridad en el trabajo.
- Formación externa, orientada a la mejora de competencias y habilidades, adaptándose a las necesidades individuales de cada colaborador. Se imparte en formatos presencial o híbrido, facilitando la conciliación con la vida personal y profesional.

	Horas		Participantes	
	2023	2024	2023	2024
Interna	13.468	4.449	1.620	611
Externa	14.055	16.085	447	416



Tipo de formación interna	Horas	
	2023	2024
Formación inicial puesto	11.558	3.802
Formación PRL	1.910	647

Áreas clave de formación:

- Administración, normativa y legislación.
- Prevención de riesgos y salud.
- Conducción.
- Idiomas.
- Habilidades y gestión comercial.
- Ofimática.

A través de estas iniciativas, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, eficiente y alineada con los valores de la empresa.



Salud y seguridad

La salud y seguridad de todos nuestros colaboradores es una prioridad para nuestro Grupo y nuestro objetivo es garantizar que todos y todas cuentan con las condiciones óptimas para realizar su trabajo, tanto colaboradores directos como indirectos, incluidos todos los que hacen parte de las uniones temporales de empresas en las que participamos o personal subcontratado.

En nuestras políticas recogemos este compromiso con la salud y bienestar de nuestros colaboradores a través de capacitación, dotación de medios homologados, información y procesos de mejora continua de las condiciones laborales, con la participación y consulta de todos.

- Adoptamos estándares reconocidos como garantía de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo (Norma ISO 45001)
- Los parámetros que incluimos en los reconocimientos médicos están por encima de los estándares y riesgos (electro, cromatopsia, espirometría, audiometrías para todos los puestos o de ciertos indicadores como PSA, detalle en triglicéridos, o pruebas complementarias)

La formación continua es un elemento de especial relevancia para garantizar que seguimos manteniendo e implementando los más altos estándares en materia de seguridad y salud en el puesto de trabajo. Los principales mecanismos relativos a formación PRL son:

- Formación de inicio para nuevas incorporaciones o de reciclaje, además de información más específica sobre el sistema de gestión
- Formación general del puesto y tareas a desempeñar
- Otras iniciativas formativas habilitantes como el básico de PRL o sobre riesgos específicos, dependiendo de las funciones a desempeñar

Tipo de formación interna	Horas	
	2023	2024
Formación inicial puesto	11.558	3.802
Formación PRL	1.910	647

Durante 2024 se ha continuado con el cumplimiento respecto a los derechos de consulta y participación de los trabajadores a través de los comités de seguridad y salud que se reúnen trimestralmente, delegados unipersonales o los mismos trabajadores donde no exista representación con el objeto de participar de manera continua en los asuntos técnicos o de actividad específica.

La actividad preventiva es seguida y revisada mediante planes de inspección para el control de la actividad y condiciones de trabajo, así como auditorías internas y



externas para el cumplimiento de la legislación como de los requisitos de la norma ISO45001.

Adicionalmente, el sistema de gestión se somete de manera anual a revisión por parte de la dirección, quién junto con el responsable de prevención de la organización evalúan su adecuación según el alcance que se haya definido y las tareas que se desarrollan.

Accidentalidad y absentismo

Los datos analizados comprenden a todas las empresas del grupo y los correspondientes a las uniones temporales de empresas en las que participa EYSA.

Los procedimientos para la gestión, tratamiento y seguimiento de los accidentes de trabajo se realizan en colaboración con las mutuas y los diferentes servicios médicos concertados de prevención acreditados.

La accidentabilidad en las empresas del grupo es baja y leve, sin registrarse ningún accidente grave o mortal:

Accidentes	mujeres		hombres		total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Accidentes con baja oficiales[1]	20	22	56	53	76	75
Accidentes no computables[2]	17	5	8	8	25	13
Accidentes graves	0	0	0	0	0	0
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia[3]	11,91	12,56	23,52	19,63	18,72	16,85
Índice de incidencia[4]	17,78	22,61	42,72	30,28	31,20	30,28
Índice de gravedad[5]	0,59	0,70	0,89	0,91	0,76	0,83

[1] Son aquellos que ocurren por causa o en ocasión del trabajo, se descartan los que se dan durante el desplazamiento que tendrán el mismo tratamiento, pero no contabilizan a efectos de índices oficiales.

[2] Aquellos accidentes con las mismas coberturas legales del accidente del trabajo que no han tenido como desencadenante por causa u ocasión del trabajo (in itinere o de pluriempleados ocasionados en otra empresa)

[3] Índice de frecuencia= (Nº de accidentes con baja *1.000.000) / Horas trabajadas en periodo seleccionado)

[4] Índice de Incidencia= (Nº de accidentes con baja *1.000) / Media de trabajadores

[5] Índice de gravedad= (Nº jornadas perdidas por AT*1000/ Horas trabajadas)

- En términos de siniestralidad, los datos de 2024 reflejan una evolución positiva. Los indicadores de accidentes por horas trabajadas (índice de frecuencia) y por trabajador (índice de incidencia) han registrado un descenso significativo.

- Aunque el número total de accidentes dentro de la jornada ha disminuido ligeramente, también se ha observado un leve aumento en las jornadas perdidas por bajas.
- Destaca especialmente la notable reducción de los accidentes in itinere.
- Por otro lado, la duración media de las bajas ha aumentado, lo que se refleja en el incremento del índice de gravedad, que mide las jornadas perdidas por cada 1.000 trabajadas.
- Un año más, no se han registrado accidentes graves, muy graves o mortales, y los accidentes registrados continúan siendo de carácter leve.
- No se han registrado accidentes ni absentismo en las sociedades fuera de España

Absentismo	mujeres		hombres		total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Días perdidos por accidente	1.508	1.507	2.925	3.545	4.433	5.052
Días perdidos contingencias comunes	37.752	36.751	25.025	30.619	62.777	66.370
Nº de horas absentismo[1]	206.503	201.028	136.887	167.485	343.390	368.514
Índice de absentismo SST[2]	0,43	0,41	0,61	0,63	0,53	0,55
Índice de absentismo por CC[3]	10,69	10,67	5,19	6,15	7,52	7,94

[1] Horas de absentismo; partiendo de la base que no existe un dato calculado de horas de absentismo, que los procesos de baja se miden en jornadas, que estas se contabilizan por el período desde la fecha de baja a la de alta y que por otro lado la jornada teórica se calcula en base a la minoración de libranzas, festivos, vacaciones e incluso puede que algún otro permiso; se ha entendido que el cálculo más ajustado para las horas es hacer una estimación de las efectivas puesto que el concepto de horas tiene una relación directa con la jornada efectiva de trabajo; así, haciendo una estimación se disminuye el sesgo que supondría entender todas las jornadas perdidas como efectivas. Con todo ello, en virtud de la relación horas teóricas sobre la supuesta jornada anual, descontando libranzas semanales y festivos anuales (no se minoran vacaciones puesto que estas generalmente -en algún caso no- se disfrutan con posterioridad a las bajas) la estimación de jornadas efectivas estaría en aproximadamente un 67% de las jornadas perdidas.

[2] Jornadas perdidas por contingencias profesionales por cada 100 horas teóricas trabajadas.

[3] Jornadas perdidas por contingencias comunes por cada 100 horas teóricas trabajadas.

En 2024, se ha observado un incremento global del absentismo de aproximadamente un 4% en comparación con el ejercicio anterior. Este aumento se ha concentrado principalmente en una de las actividades del grupo, que registra casi en su totalidad las jornadas adicionales de ausencia respecto a 2023. Este dato refleja una variación significativa en el comportamiento de la asistencia debido principalmente a bajas de larga duración por enfermedad, lo que se destaca como un factor relevante dentro de la tendencia general.



Sociedad y comunidades

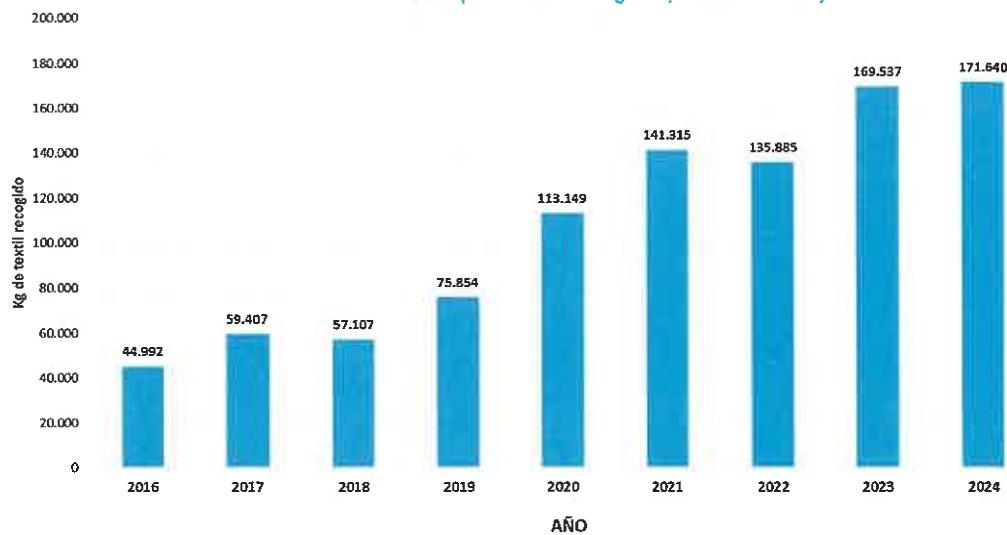
Federación HUMANA People to People

Desde el año 2019 colaboramos con la organización sin ánimo de lucro HUMANA que la finalidad de poner en valor para la sociedad los espacios que tenemos disponibles a través de la instalación de contenedores de recogida de residuo textil en nuestros estacionamientos.

Con los contenedores promovemos la recogida de ropa y calzado usados impulsando la circularidad de los recursos ya que HUMANA trata todo lo recogido para su posterior venta y recaudación de recursos para financiar proyectos sociales; o su envío a terceros países como donación directa.

Con esta acción hemos recogido en 2024 28.138Kg de residuo textil en los 16 contenedores que tenemos instalados en España. Esto equivale a evitar poner en la atmósfera +960 TCo2

**KG DE CO2 EVITADOS GRACIAS AL TEXTIL RECOGIDOS POR HUMANA EN LOS APARCAMIENTOS
EYSA DESDE 2016 AL 2024 (TOTAL 968.885 Kg CO2 / 7.230 ÁRBOLES).**



Fundación Cre100do

Cre100do promueve la colaboración empresarial entre empresas de *middle market* en España, apostando por la responsabilidad social y medioambiental, estimulando la adopción de nuevas tecnologías e incorporando las mejores prácticas de gestión.

La Fundación realiza sesiones de formación, talleres, comunidades y jornadas en temas específicos en los que los profesionales de EYSA han participado activamente compartiendo y aprendiendo junto a otros profesionales.

Durante 2024, Fundación Cre100do ha cumplido 10 años de actividad, desde Grupo EYSA hemos participado en el anuario conmemorativo y los diferentes eventos de celebración.³



Fundación Integra

La selectividad del mercado laboral es una de las causas esenciales de las desigualdades sociales que sufrimos en España. Esta desigualdad es el resultado de la discriminación relacionada con características “objetivas” de las personas: sexo, edad, nacionalidad, origen étnico-racial, nivel formativo, situación socioeconómica, cultura, etc.

En Grupo EYSA somos parte de las 70 empresas a nivel nacional que trabajamos la empleabilidad socialmente responsable a través de nuestra colaboración con la Fundación Integra.

Durante 2024 hemos participado en las siguientes acciones conjuntas:

- Voluntariado corporativo
- Eventos/ networking
- Comunicación y campañas
- Cumplimiento normativo
- Reporting huella social

³ https://www.cre100do.org/media/CRE100DO_LibroDigital_low-1_compressed-1.pdf



Impactos:

59 personas formadas en la escuela de fortalecimiento y el programa IntegraTech en Madrid y Barcelona

+110 horas de formación que han recibido los candidatos

27 personas han logrado un empleo tras las formaciones impartidas por voluntarios del grupo EYSA

Valoración media de los voluntarios 10

13 acciones de comunicación

3 acciones de campañas

Anjos da Cidade



Nuestras operaciones de EYSA en Brasil participaron en una acción de voluntariado con *Anjos da Cidade* en Sao Paulo para apoyar a personas sin hogar.

A través de esta acción, colaboradores de Tecsidel, EYSA y Serbet colaboraron en el autobús “*Levando amor*” por el que se promueve la reinserción social de personas en situación de calle a través de acciones concreta que buscar dignificar a las personas.

Durante la acción se entregaron 300 meriendas y se atendió a 69 personas.





EYSA



CERTIFICADO IMPACTANDO VIDAS

Instituto Human concede a organização:

TECSIDEL

Reconhecimento pelo engajamento social e promoção da cultura de doação e voluntariado no ambiente corporativo. Parceiro estratégico dos projetos sociais de Instituto Human.

Co-fundadora e Diretora
Presidente do Instituto
Human Brasil

Instituto Human Brasil
34.743.557/0001-74
Rua Olívia 2203, 17º andar, apto.
1707, sala 01 - Águas Brancas, SP

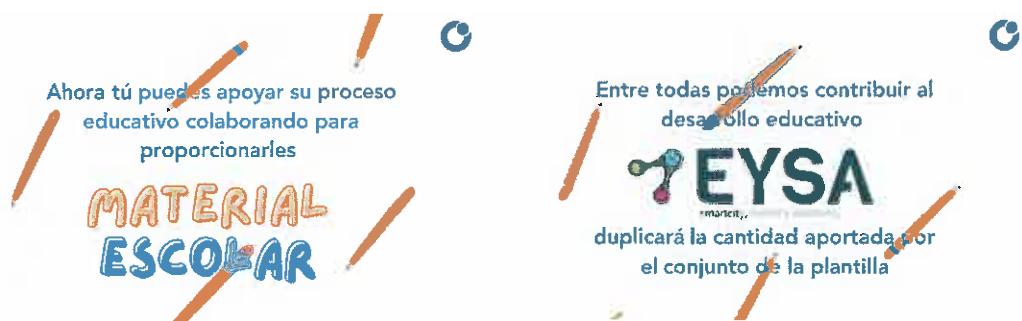
Código de certificado: 209HBR2228

Instituto Human

Continuamos colaborando con el Instituto Human en Brasil dónde apoyamos proyectos sociales relacionados con los derechos humanos con un enfoque que busca promover y fomentar el desarrollo de las personas y el compromiso social a través de acciones de voluntariado.

Red Acoge

Durante 2024 colaboramos con la Red Acoge en España con el fin de apoyar a niños y niñas favoreciendo la igualdad de oportunidades del alumnado migrante y su desarrollo educativo y social.



El derecho a la educación y a la formación es universal, pero muchos niños, niñas y adolescentes migrantes se enfrentan a barreras que dificultan su proceso educativo, entre ellas la falta de acceso a material escolar. Estas barreras contribuyen a que el alumnado migrante duplique la tasa de fracaso escolar o que la tasa de escolarización sea menor, concretamente en España es un 33% más baja.

En colaboración con la Red Acoge lanzamos una campaña a todos los colaboradores para realizar aportaciones de kits de material escolar que permita apoyar el proceso educativo de niños y niñas migrantes en España rompiendo así una de las barreras en su desarrollo. En línea con nuestro compromiso social, Grupo EYSA duplicó la cantidad aportada por el conjunto de la plantilla.

Red Acoge apoya a más de 4.000 niños y niñas en España favoreciendo la igualdad de oportunidades del alumnado migrante y su desarrollo educativo y social, poniendo en marcha estrategias conjuntas con todos los actores sociales para facilitar su escolarización y la gestión de la diversidad.

Impacto: 39 kits de material escolar para estudiantes de primaria y secundaria

MELYT - Asociación de Mujeres en la Logística y el Transporte

Nuestra red de estacionamientos seguros para camiones mowiz TRUCK se incorporó durante 2024 a MELYT, con el objetivo de juntar esfuerzos para promover la incorporación y participación de la mujer al sector de logística.

Con este compromiso queremos dar visibilidad al problema de igualdad de género en el sector,





promoviendo la captación de talento y fomentando la participación activa de la mujer dentro de la logística.

Desde mowiz TRUCK contamos ya con numerosas medidas que promueven la incorporación de las mujeres al sector comenzando por contar con instalaciones que atienden sus necesidades como duchas y baños separados y seguros, o elementos de higiene femenina en los supermercados y máquinas de vending.

Mowiz TRUCK recibe el premio Truck Friendly en la categoría “Otras empresas”

Truck Friendly Movement ha convocado durante 2024 la tercera edición de los premios de responsabilidad social empresarial en el mundo del transporte de mercancías.

Esta iniciativa, que cuenta con el apoyo de organizaciones de transportistas y cargadores representadas en ASTIC, ACE, ALIA y CEL, surge del convencimiento de que las prácticas responsables relacionadas con el transporte de mercancías, en general, y hacia el conductor del vehículo, en particular, requieren de un reconocimiento que sirva como motor y potencie las políticas de responsabilidad social corporativa en esta materia.



Este galardón destaca el compromiso de la compañía con la mejora de las condiciones laborales de los conductores de camiones y el impulso a soluciones innovadoras y sostenibles en el sector del transporte de mercancías por carretera.

El reconocimiento llega en un momento crucial para el sector, que enfrenta desafíos como el envejecimiento laboral, la escasez de conductores y el aumento de la criminalidad en rutas de transporte.

Atención durante la emergencia de la DANA en Valencia

La Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) que provocó lluvias torrenciales en España afectó especialmente a la Comunidad Valenciana en octubre de 2024. Grupo EYSA, puso en marcha acciones de ayuda a los afectados a través de nuestra red de infraestructura y soluciones:

- El parking de mowiz Truck de Fuente de San Luis ha servido de apoyo para los camioneros que se vieron aislados ofreciendo su espacio para descanso y comidas a los afectados.
- La Empresa Municipal de Transportes de Madrid (EMT) utilizó el parking mowiz Truck de Fuente de San Luis para guardar las plataformas, cabezas tractoras y grúas que enviaron para ayuda
- El aparcamiento de mowiz TRUCK de Astigarraga centralizó el acopio de ayuda de la zona, en coordinación con instituciones y ayuntamientos donde nuestros colaboradores, familiares y voluntarios paletizaron todas las donaciones recibidas y el envío en 4 camiones de conductores voluntarios llenos con 100 palets con ropa, artículos de higiene, comida, agua, alimento para animales, y bombas de achique
- Grupo EYSA financió parte del combustible necesario para el envío de la ayuda y un palet de agua
- Apoyamos a la Cruz Roja de Alicante en el traslado de donaciones recibidas entre Alicante y Elche a Valencia

Apoyar a los afectados por la DANA requiere un seguimiento para poder recuperar el tejido económico afectado promoviendo que las empresas pequeñas y medianas de la zona puedan volver a su nivel de actividad normal. Para ello, la Fundación Cre100do ha puesto en marcha el proyecto RENA100DO para apoyar a las empresas afectadas promoviendo la recuperación económica y social de la Comunidad Valenciana, una iniciativa de empresas para empresas⁴.



El proyecto ofrece acceso a recursos financieros apoyados por las empresas de la Fundación y cesión de capacidad, competencias y experiencia por parte de los profesionales que hacen parte de las empresas de la Fundación Cre100Do.

En Grupo EYSA, sensibilizados por el impacto de la DANA en Valencia y las localidades afectadas, nuestros empleados decidieron renunciar a la comida de

⁴ Link plataforma RENA100DO para solicitar ayuda: <https://www.cre100do.org/landings/rena100do/>



Navidad para destinar su importe a los damnificados a través del programa RENA100DO, impulsado por la Fundación Cre100do. Adicionalmente, como empresa, hemos reforzado nuestro compromiso con esta iniciativa mediante la aportación de recursos financieros adicionales, así como experiencia y conocimiento técnico de nuestros profesionales, contribuyendo a la recuperación y resiliencia del tejido empresarial en las comunidades afectadas.

II Concurso de Postales Navideñas

En 2024 hemos celebrado la segunda edición del concurso de postales de Navidad entre nuestros colaboradores más pequeños. La postal ganadora se utilizó a nivel corporativo por todas las empresas de Grupo EYSA para felicitar las fiestas navideñas.

Se recibieron numerosas propuestas de muchos de los países en los que tenemos operaciones con gran calidad.



Gobernanza

El cumplimiento de los requerimientos y objetivos fijados por los accionistas e inversores actúa como la hoja de ruta para el desarrollo del negocio del Grupo EYSA. Entre los asuntos materiales de sostenibilidad relacionados con esta premisa se encuentran: Buen gobierno, comportamiento ético, cumplimiento normativo y cultura de gestión de riesgos.

Riesgos no financieros

Riesgos externos del entorno de negocio		
	Descripción	Controles
Competencia en el sector de servicios al ciudadano/ <i>Smart Cities</i>	Falta de adaptación de la propuesta de valor a los requerimientos del cliente y a las nuevas regulaciones que implican el desarrollo de nuevas soluciones, en un contexto de cambio.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de mercado y competencia. - Estudios periódicos de nuevas tecnologías y necesidades. - Análisis de requerimientos legales.
Requisitos legales y normativos	<p>Los productos, servicios y soluciones deben adaptarse y responder a los requerimientos legales en todos los países en los que desarrollamos las operaciones y aquellos que estamos analizando como nuevos mercados.</p> <p>Los servicios ya instalados deben adaptarse a cambios regulatorios, bien por solicitud del cliente bien por iniciativa de la empresa para adelantarse a requerimientos.</p> <p>Se incluyen riesgos relativos a normativa, penal, de seguridad y salud, seguridad de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del mapa de riesgos global de EYSA, TECSIDEL y SCI. - Revisión de riesgos del programa de <i>compliance</i> penal - Inventario y revisión de controles. - Acciones formativas y de concienciación como parte de la implementación.

	información y protección de datos personales.	
Riesgo del entorno político y social	<p>La naturaleza de gran parte del negocio implica la relación con entidades públicas que periódicamente están sometidos a cambios de ciclo pudiendo afectar a implantaciones ya iniciadas, renovaciones o incluso cambios regulatorios sobre actividades en marcha.</p> <p>La diversidad de los países donde contamos con operación y las administraciones con las que tenemos relaciones hacen que casi permanentemente estemos pendientes de ciclos electorales con su consiguiente impacto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los riesgos asociados a los cambios de ciclo político están monitorizados por los órganos correspondientes dentro de la organización, haciendo un seguimiento continuo de posibles cambios. Los mecanismos de gestión y control pasan por la presencia y cercanía a través de las direcciones territoriales junto al desarrollo de análisis y estudios periódicos de mercados/ países y definición de planes de acción en base a resultados.
Corrupción en los negocios	<p>En Grupo EYSA tenemos un compromiso contra la corrupción. Por razón de nuestra actividad, tenemos relación con entidades públicas, situación que intensifica el riesgo penal asociado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El Código de Conducta recoge el compromiso de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad. - El programa de <i>compliance</i> penal se está revisando con el fin de adecuar el nivel de riesgo a las circunstancias actuales.
Alteración de precios en	Pactar entre varios para alterar el precio final de la subasta.	<ul style="list-style-type: none"> - El Código de Conducta recoge el compromiso

concursos y subastas públicas	<p>Solicitar dádivas o promesas para no participar en un concurso o subasta pública. Intentar alejar de concursos y subastas a postores mediante amenaza, dádiva, promesas u otros. Para alterar el precio, concertar con otros que, habiendo obtenido la adjudicación, para quebrar o abandonar la subasta de forma fraudulenta.</p>	<p>de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación tendente a garantizar que se conocen las políticas, el Código de Conducta y Política anticorrupción.
-------------------------------	---	---

Riesgos internos y operacionales		
	Descripción	Acciones
Cumplimiento de modelos normativos	Componente de vital importancia para la continuidad operativa del Grupo ofreciendo un servicio de calidad que cumple con los estándares comprometidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Contamos con política de Responsabilidad Social Corporativa, de Calidad y Medio Ambiente, Seguridad en el Trabajo. Un Sistema de gestión de Seguridad de la Información, y en proceso de reevaluación el programa de cumplimiento penal y del sistema de gestión de protección de datos personales de <i>compliance</i> penal⁵ y de Protección de Datos. - De manera periódica desarrollamos sesiones de capacitación a nuestros colaboradores.

⁵ Se está realizando una reevaluación de riesgos penales así como de los controles asociados.

		<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión constante de la correcta aplicación de políticas y procedimientos, sistemas de escucha al cliente y usuario final, canales internos de comunicación sistema de denuncia, y definición de planes de acción en base a resultados.
Sistemas de información	Gran parte del negocio del Grupo EYSA está basado en el uso de sistemas de información por lo que adquiere una gran importancia todos los riesgos asociados a infraestructura tecnológica, gestión de la información, redes y comunicaciones. Así como seguridad física y tecnológica de los sistemas ante por ejemplo ataques cibernéticos.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicamos normas y certificaciones que aseguran la adecuada gestión de la información. - La Dirección de Sistemas mantiene un control permanente que garantiza la racionalización y coherencia de los mismos, así como el desarrollo ininterrumpido de las operaciones. - Se realizan mejoras continuas e inversiones como parte de un proceso de mejora continua y adaptación a nuevas soluciones evitando la obsolescencia de los sistemas disponibles y mantener la capacidad de respuesta en todo momento en los niveles requeridos por la organización y nuestros clientes.
Cuestiones laborales y de	El desarrollo de la operación del Grupo depende en gran medida, en parte de los negocios, de las	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad en las empresas del Grupo donde está

recursos humanos	<p>personas. Por ello, se hace necesaria una adecuada gestión de los recursos humanos que evite problemas de clima laboral.</p> <p>Al mismo tiempo la falta de talento especializado hace necesario reforzar la posición de la compañía como contratador con el fin de hacerla atractiva a las nuevas generaciones.</p>	<p>estipulado por ley, promoviendo el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades en un entorno de trabajo inclusivo que fomenta la conciliación y los cuidados de manera corresponsable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contamos con un Código de Conducta que garantiza un entorno de trabajo saludable, una política de detección y prevención de situaciones de acoso - Otras medidas: flexibilidad de horarios, reducciones de jornada, teletrabajo, y planes de formación focalizados en el desarrollo.
Daños informáticos	<p>Borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesible datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, sin autorización y de manera grave.</p> <p>Acceder a sistemas informáticos de un competidor del sector para dañar o alterar su productividad o competitividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos y políticas que establezcan las medidas de seguridad para proteger la información. - Normas de uso de los dispositivos y acceso a los datos. - Análisis de riesgos en materia de seguridad de la información. - Informes de auditoría y registros de incidentes informáticos y seguridad de la información. - Formaciones en materia de



		<p>ciberseguridad y seguridad de la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificaciones sobre cumplimiento de sistemas de gestión de seguridad de la información (ENS nivel alto, ISO 27001).
Descubrimiento, revelación de secretos y allanamiento informático	Difundir, revelar o ceder a terceros los secretos descubiertos.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación específica para los empleados en materia de prevención de riesgos penales con especial referencia a los delitos informáticos. - Suscripción del Código de conducta por empleados y colaboradores de la organización. - Procedimientos y políticas que establezcan las medidas de seguridad para proteger la información. - Normas de uso de los dispositivos y acceso a los datos. - Análisis de riesgos en materia de seguridad de la información. - Informes de auditoría y registros de incidentes informáticos y seguridad de la información. - Formaciones en materia de ciberseguridad y seguridad de la información.

		<ul style="list-style-type: none"> - Certificaciones sobre cumplimiento de sistemas de gestión de seguridad de la información (ENS nivel alto, ISO 27001). - Designación DPD. - Política de protección de datos personales. - Procedimiento de gestión de brechas de seguridad de la información. - Firma cláusula de confidencialidad.
Propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores	Atentar contra los consumidores. Atentar contra el mercado y la libre competencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Cualquier relación con el Grupo que implique intercambio de información incluye un “Non Disclosure Agreement”. - Procedimiento de gestión de brechas de seguridad e incidentes en materia de protección de datos. - Actualmente se están reevaluando los riesgos penales y los controles asociados.
Defraudar a Hacienda o Seguridad Social y otros organismos	Defraudar a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral o local, o a la Seguridad Social eludiendo el pago de tributos o cantidades retenidas.	<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente no contamos con un control específico, se están implementando acciones como impartir formación sobre tributación y gestión fiscal, así como presentar el registro trimestralmente.
Construcción, edificación o urbanización ilegal	Construcción de edificios o instalaciones en zonas prohibidas, la construcción sin	<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente se están reevaluando los riesgos penales y los controles asociados.

	licencia o la parcelación en suelo no urbanizable.	
Riesgo de accidentes en instalaciones	Riesgo de accidentes de trabajo tanto en las instalaciones ya desarrolladas como en proyectos en fase de construcción.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. - Asegurar los elementos adecuados para prevenir accidentes laborales entre los trabajadores. - Formación sobre prevención.
Negativa a actuaciones inspectoras	Negar o impedir la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación tendente a garantizar que se conocen las políticas y el Código de Conducta, y la Política anticorrupción.
Alto número de directivos por encima de 50 años y falta de planes de sucesión	El Grupo cuenta con muchos de sus directivos con edades por encima de los 50 años lo que supone un riesgo generacional y de relevo que pone en riesgo la operativa de la empresa. Al tiempo que no existe un plan de sucesión claro.	<ul style="list-style-type: none"> - Definir un plan de sucesión que asegure las direcciones estratégicas que más impacto tienen sobre el negocio y la operación.

Otros riesgos

	Descripción	Acciones
Provocar daños a la salud pública en modalidad de tráfico de drogas	Provocar daños a la salud colectiva y, por consiguiente, afectar negativamente al bienestar general, en la modalidad del tráfico de drogas y/o estupefacientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar que tantos los empleados existentes como los de nueva incorporación hayan firmado la política y que la conozcan.
Asociación ilícita	Agrupación de varias personas para cometer algún delito o, promover la comisión del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar las conductas éticas y las prácticas responsables entre los empleados.

Receptación y blanqueo de capitales	El que por cualquier medio, sin autorización y de manera grave borrase, dañase, deteriorase, alterase, suprimiese o hiciese inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos.	- Actualmente se están reevaluando los riesgos penales y los controles asociados.
Reputacionales	<p>La naturaleza de nuestro negocio como servicio a la ciudadanía hace que cualquier aspecto que pueda tener un impacto negativo sobre la reputación o imagen de la compañía sea relevante.</p> <p>Para el Grupo EYSA, en un contexto de inmediatez de la información, fake news, y exposición en redes y medios, es clave lograr la máxima confianza de nuestros clientes, usuarios y partes interesadas.</p>	- Se ha creado una Dirección de Comunicación y Marketing que centraliza a nivel grupo todas las comunicaciones e imagen de la organización hacia el exterior asegurando mensajes, imagen y narrativa al tiempo que se responde a posibles requerimientos y/o cuestionamientos de información.

Relación con nuestros proveedores

En Grupo EYSA somos conscientes del nuestro impacto y de la importancia de nuestra relación con nuestra cadena de suministro, especialmente con nuestros proveedores debido al gran impacto que podemos generar a través de las compras que realizamos.

Por ello, no podemos entender la sostenibilidad de manera compartmentada, incorporando a los procesos de compra conceptos de sostenibilidad estando alineados con nuestra estrategia.

Aplicamos medidas específicas dentro de nuestro proceso de compras:

- Seguimos nuestros principios de negocios responsables recogidos dentro del Código de Conducta.
- Los colaboradores del área de compras tienen formación sobre cuestiones de sostenibilidad, particularmente sobre las cláusulas medioambientales específicas que deben incluirse en todos los contratos.



- Solicitamos a todos los proveedores sus certificados de la norma ISO 9001 e ISO 14001.
- Evaluamos e informamos a todos nuestros proveedores sobre los objetivos de nuestros Principios y Políticas.
- Aseguramos que cumplen la legislación vigente solicitando certificados de subcontratista/ contratista; y el estar al corriente de pago de seguros sociales

Con el fin de verificar el cumplimiento del sistema de gestión, se realizan auditorías de certificación al sistema cuyos resultados son compartidos internamente dentro de un ciclo de mejora continua.

El control y seguimiento de los proveedores subcontratistas tiene un tratamiento especial en relación con la seguridad y salud en el trabajo, tanto por la legislación aplicable (Ley 31/95 art. 24 y su desarrollo mediante el RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariales) como por el compromiso suscrito por la dirección al hacer partícipes a los colaboradores de las prácticas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Desde *compliance* penal en 2025 se diseñará e implementará un procedimiento de diligencia debida para proveedores, clientes y socios de negocio.

Políticas

Las relaciones dentro del Grupo EYSA y desde el Grupo hacia afuera, se regulan a través de políticas y procesos internos aprobadas por el Consejero Delegado de la compañía y publicadas a través de los canales internos de la organización.

Marco anticorrupción

Con el fin de cumplir con la normativa de aplicación, sobre la base del Código de Conducta , y los sistemas de gestión aplicables sobre las que pivotan nuestras relaciones con terceros, durante 2024 se ha llevado a cabo la reevaluación del marco anticorrupción dentro del sistema de gestión de *compliance* penal y se ha comenzado con la revisión de las principales políticas, procedimientos y controles en materia de prevención de la corrupción al que implique relación con un tercero cliente, proveedor o socio de negocio.

El marco de anticorrupción definido incluye los siguientes documentos en proceso de análisis y revisión aprobados por el Consejo de Administración:

- (i) Código de Conducta.
- (ii) Código de Conducta para terceras partes.
- (iii) Proceso de diligencia debida de clientes.



(iv) Proceso de diligencia debida de socios de negocios conjuntos.

Estos documentos forman parte de un esfuerzo y compromiso mayor del Grupo para evitar cualquier tipo de riesgo asociado a la corrupción y estarán sujetos a revisión continua, adaptación al día a día de las diferentes líneas de negocio.

Adicionalmente al marco definido, en EYSA observamos la debida diligencia, en cuanto al cumplimiento de la normativa de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, no considerándose aspecto material en nuestro negocio.

Gobernanza

El propósito de una buena gobernanza es asegurar que las empresas tengan los procesos de toma de decisiones y controles adecuados para garantizar que los intereses de todas las partes interesadas (accionistas, empleados, proveedores, clientes y la comunidad) estén equilibrados.

En el Grupo EYSA, creemos que tomar decisiones conforme a nuestro Código de Conducta construye negocios que permiten crear valor de manera más efectiva a través de la implantación de sistemas de gestión que garantizan que el Grupo pueda cumplir con sus objetivos, al tiempo que asegura una relación transparente con nuestros grupos de interés.

En última instancia, a nivel corporativo, la gobernanza implica establecer y lograr los objetivos de la empresa teniendo en cuenta los contextos sociales, regulatorios y de mercado. Además de evidenciar una gestión más transparente, sostenible, responsable, que promueva los valores del grupo EYSA, con mecanismos de rendición de cuentas e incorporando en su cultura corporativa la mejora continua en sus procesos.

A nivel Grupo seguimos las mejores prácticas y recomendaciones para desarrollar una estructura de gobernanza que cumple la legalidad vigente y alineada con compliance y que asegure nuestros objetivos empresariales y de sostenibilidad, teniendo en cuenta nuestra industria y sectores.



E.S.G. Movilidad cuenta con los siguientes administradores mancomunados:

Andrew Liau	-
Gonzalo Sanchez-Arjona Voser	-
Ivan Perez Fernandez	-
Javier Delgado Delgado	Consejero Delegado
Mihai Popescu-Greaca	-
Pedro Puig-Pey Claveria	-
Jaime Isidro Bergel Sainz de Baranda	Presidente
Alberto Frasquet García	Secretario no Consejero

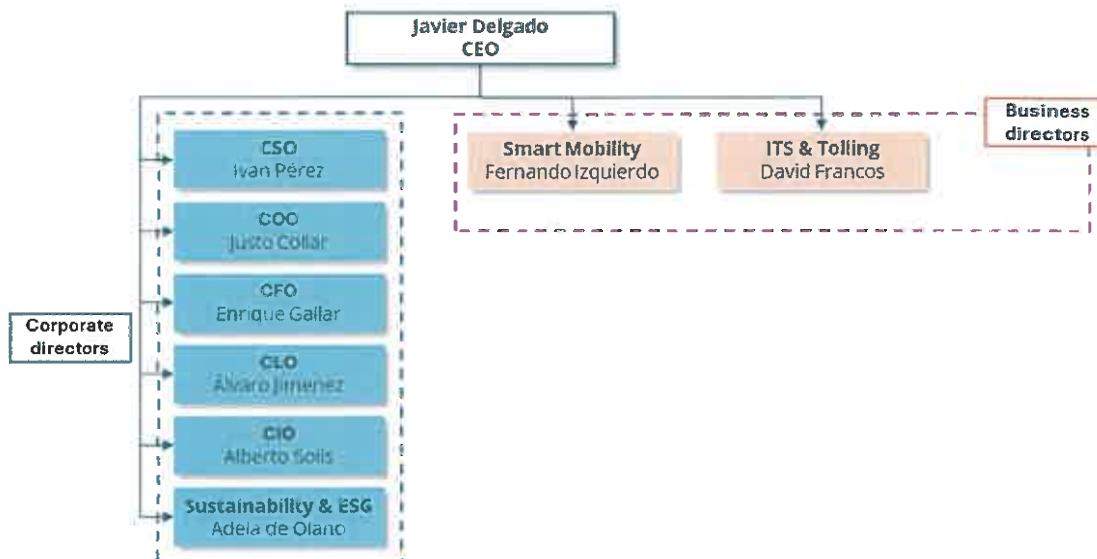
Los administradores mancomunados no han recibido retribución alguna por el desarrollo de sus funciones.

En este momento, el Consejo de Administración está compuesta por siete (7) directores, quienes son asistidos por un secretario no consejero.

El consejo está constituido actualmente por 2 consejeros ejecutivos, 5 consejeros dominicales y 1 consejero independiente.

Como cabecera del Grupo EYSA el consejo de Estacionamientos y Servicios S.A.U supervisa asuntos de particular importancia para el grupo, siendo el órgano responsable de la estrategia, gobernanza, y administración de los negocios e intereses de todas las empresas que hacen parte del Grupo.

Contamos con un Comité Ejecutivo que responde directamente al consejero delegado y está formado por los principales directivos del Grupo.



Cultura ética corporativa, sistema de Compliance y prevención de riesgos penales.

Los programas de cumplimiento tienen un carácter transversal, lo que se traduce en la configuración de funciones clave centradas en la gestión de riesgos penales, de seguridad de la información y de protección de datos personales, coordinando a las áreas y departamentos de cada organización de Grupo EYSA.

El sistema de gestión de *Compliance* se articula sobre una estructura de normas básicas que serán aprobadas por el Consejo de Administración y son de aplicación transversal a todas las organizaciones del Grupo EYSA. A nivel interno a un alto nivel, se regulará en la siguiente normativa:

- (i) Códigos de Conducta.
- (ii) Norma cero, que se tratará de un documento en el que se establezcan las reglas del proceso de creación de tipología de normativa interna, su jerarquía, además de cómo y quién debe llevar a cabo el proceso de aprobación, modificación, actualización y derogación de estas.
- (iii) Política de anticorrupción.
- (iv) Procedimiento de diligencia debida.
- (v) Política de conflicto de intereses.
- (vi) Política de hospitalidad.
- (vii) Política de donaciones y patrocinio.
- (viii) Política para gastos de representación, regalos y atenciones.



En la actualidad se están diseñando y revisando las políticas del sistema de gestión de *Compliance*.

En relación con el programa de cumplimiento penal, durante el ejercicio de 2024 se ha comenzado a ejecutar un plan de revisión integral que implica una reevaluación de riesgos penales; verificación de la idoneidad y vinculación de los controles con los riesgos penales identificados; reevaluación de las políticas y procedimientos existentes.

El sistema de gestión del programa de *Compliance* penal se regulará de forma específica a través de normativa de producción interna. Hemos diseñado a alto nivel las siguientes:

- (i) Los Códigos de Conducta especificados en apartados anteriores como declaración que recogerá los valores del grupo EYSA, así como las principales guías de comportamiento con especial cabida a las conductas ilícitas que previene el Código Penal español y que se puedan manifestar con mayor riesgo en el Grupo EYSA.
- (ii) Matriz de riesgos y controles.
- (iii) Política de *Compliance* penal, que recogerá el compromiso expreso manifestado por el Grupo EYSA en materia de *Compliance* penal, las medidas organizativas, las conductas que se esperan de las personas que se vinculan con el Grupo EYSA, las consecuencias en caso de no ser observadas y otros contenidos igualmente esenciales.
- (iv) Catálogo de riesgos penales y parámetros que establece una descripción de cada uno de los riesgos penales que afectan a los procesos de cada organización.
- (v) Manual de Prevención y Respuesta ante delitos, que tiene su amparo en la Política de *Compliance* penal y se ceñirá a las circunstancias del Grupo EYSA.
- (vi) Política y normativa relacionada con la materia de anticorrupción.
- (vii) Procedimiento de diligencia debida.

Con el fin de implementar el procedimiento de diligencia debida, aprobado el 30 de noviembre de 2023 por el Consejo de Administración, se diseñó e impartió un plan formativo a los Departamentos afectados.

Acorde a la normativa específica aplicable -Directiva (UE) 2019/1937 y, Ley 2/2023, de 20 de febrero, ambas reguladoras de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción-, la normativa específica en protección de datos personales y seguridad de la información, en el Grupo EYSA se ha diseñado e implementado un canal (i) online, con acceso a través del link <https://grupoeysa.whistlelink.com/> en el que se podrá encontrar en la home-page FAQ con el objetivo de poder facilitar información precisa y transparente sobre la gestión del canal. El canal online se configura como canal



online escrito y verbal; y, (ii) postal. De esta forma garantizamos la posibilidad de informar o comunicar de forma anónima o con identificación, además el software contratado cumple con la normativa aplicable al canal y a protección de datos personales.

Con el fin de evitar eventuales conflictos de intereses, la fase de recepción de la comunicación que implica el análisis y su valoración previa para (i) el canal online; y, (ii) el canal postal, se ha contratado con dos proveedores diferentes y que, según instrucciones facilitadas desde el Grupo EYSA, asignaremos a dos miembros del órgano colegiado responsable del sistema interno de comunicación. La normativa interna que regula al Canal Interno de Comunicación:

- (i) Política del Canal Interno de Comunicación.
- (ii) Procedimiento del Canal Interno de Comunicación.
- (iii) Política de Privacidad en primera y segunda capa.
- (iv) FAQ de forma para facilitar información y comprensión a cualquier tercero interesado.

Sistema de protección de datos personales

El sistema de gestión de datos de carácter personal en el Grupo EYSA se consolida como un eje fundamental en el desarrollo de nuestros procesos. En este sentido hemos implementado un sistema de gestión de protección de datos alineado con los sistemas de gestión de seguridad de la información y programa de *compliance* penal.

El sistema de gestión de protección de datos personales se articula sobre una estructura de normas básicas que serán aprobadas por el Consejo de Administración y son de aplicación transversal a todas las organizaciones del grupo EYSA. A un alto nivel, se regulará en la siguiente normativa de producción interna:

- (i) Política de protección de datos.
- (ii) Acuerdo intragrupo.
- (iii) Política de ejercicio de derechos.
- (iv) Política de privacidad desde el diseño y por defecto.
- (v) Política de gestión de brechas de protección de datos.
- (vi) Análisis sobre la necesidad de nombrar a un Delegado de Protección de Datos.
- (vii) Política de conservación de datos de carácter personal.
- (viii) Cláusulas informativas según el tratamiento realizado.

En el Grupo EYSA, una vez evaluada y documentada la necesidad de nombramiento de un Delegado de Protección de Datos para EYSA, TECSIDEL ITS y SCI, por el Consejo de Administración se procedió a su designación y, su posterior comunicación a la autoridad de control -en España, la Agencia Española de



Protección de Datos-. Con posterioridad se incluirá a la empresa del Grupo NET4THINGS.

En cumplimiento con el principio de responsabilidad proactiva y con el objetivo de aumentar el control en la cadena de suministro, en nuestras relaciones con terceros que impliquen el tratamiento de datos personales aplicamos políticas y procedimientos específicos y que a alto nivel son los siguientes:

- (i) El procedimiento de homologación de proveedores en materia de protección de datos y a lo largo de la relación con el tercero, realizamos controles periódicos.
- (ii) El procedimiento de transferencias internacionales de datos para el caso que aplique.

A nivel interno por la Delegada de Protección de Datos, se han atendido más de doscientas ochenta y nueve (289) consultas, se han diseñado, implementado y/o analizado y modificado veinticuatro (23) cláusulas informativas.

Se han analizado, revisado y modificado dieciocho (17) políticas y procedimientos que forman parte integral del sistema de gestión de protección de datos personales.

No se han comunicado brechas de datos personales.

Las cláusulas de los contratos en materia de protección de datos personales siempre son revisadas conforme a la normativa aplicable, así como a la Directrices, criterios y recomendaciones publicadas por el *European Board Data Protection*, Agencia Española de Protección de Datos, así como otros organismos competentes en la materia.

Para las sociedades EYSA, SCI, TECSIDEL, SUITS y NET4THINGS, se han analizado, revisado y modificado las políticas:

- (i) Privacidad.
- (ii) Privacidad del Canal Interno de Comunicaciones.
- (iii) Cookies.
- (iv) Aviso legal.
- (v) De redes sociales.
- (vi) Eventos.

Se han gestionado ciento noventa y tres (193) ejercicios de derechos de los cuales:

- (i) Noventa y cuatro (94) han sido oficios de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
- (ii) Noventa y nueve (99) han sido ejercidos por personas físicas.



En cuanto a requerimientos de información, no hemos recibido ninguna petición de la autoridad de control a lo largo del año 2024.

A lo largo del año 2024 se han materializado cinco (5) amenazas con afectación a datos de carácter personal afectando a la dimensión de la confidencialidad. Las brechas de datos personales han tenido su causa en un error humano, en otras ocasiones se ha provocado por la sustracción de dispositivo corporativo, o por el En todo caso han sido detectadas, se aplicaron las medidas necesarias para contener y resolver el incidente. Una vez realizado el preceptivo análisis, se determinó que no era comunicable a la Autoridad de Control -en España, la Agencia Española de Protección de Datos-, ni a los interesados afectados, al no suponer un riesgo alto para sus derechos y libertades.

Durante 2025 se prevé (i) revisar, diseñar e implementar políticas, procesos, procedimientos y controles; (ii) revisión integral de los registros de actividades de tratamiento; (iii) diseñar y llevar a cabo planes formativos y de concienciación.

Certificaciones y referencias⁶

- Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (Norma de Prevención de Riesgos Laborales UNE EN ISO 45001:2018).
- Sistemas de gestión de la seguridad vial UNE-EN ISO 39001:2013.
- Norma referencial para la calidad y gestión continua de calidad UNE EN ISO 9001:15.
- Sistema de gestión ambiental UNE, EN ISO 14001:15.
- ENS Nivel Medio para EYSA y SCI y SUITS.
- Norma UNE-ISO 20000-1:2018 para EYSA que certifica el sistema de gestión de servicios de TI de la organización.
- Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI) para SCI.
- Esquema Nacional de Seguridad (ENS) de categoría MEDIA.
- Norma UNE-EN ISO/IEC 27001:2017 para la gestión de la información en las organizaciones.

Satisfacción de clientes y consumidores

Para el Grupo EYSA, la opinión de nuestros clientes y usuarios de productos y soluciones es esencial. Comprometidos con la excelencia, uno de nuestros valores fundamentales, llevamos a cabo encuestas de satisfacción de manera regular. Esto nos ayuda a evaluar la calidad de nuestros servicios y a implementar medidas correctivas si es necesario, permitiendo así un seguimiento constante de su valoración.

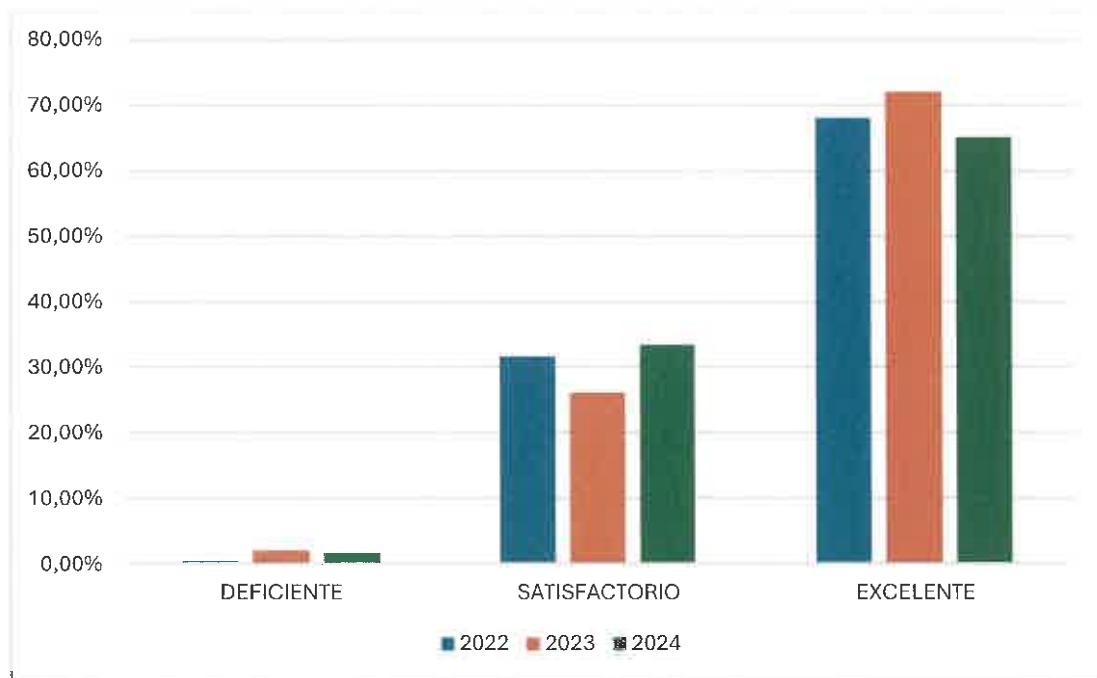
⁶ <https://eyisaservicios.com/el-grupo/>

Valoración de nuestros clientes: seguimos una tendencia positiva con un aumento de la valoración excelente respecto al año anterior en el servicio de la grúa. En estacionamiento regulado las valoraciones positivas han seguido su tendencia y se ha producido una disminución de la valoración deficiente.

Para el servicio de aparcamiento no se cuenta con datos de referencia para 2023, siendo para 2024 las valoraciones todas positivas.

	2024			2023		
	EXCELENTE	SATISFACTORIO	DEFICIENTE	EXCELENTE	SATISFACTORIO	DEFICIENTE
ORA	83,33%	15,48%	1,19%	83,95%	15,45%	0,91%
Grúa	87,50%	12,50%	0,00%	61,90%	38,10%	0,00%
Aparcamiento	92,86%	7,14%	0,00%	ND	ND	ND

Valoración de usuarios:



A lo largo de 2024, la satisfacción general de los usuarios con nuestros servicios ha mejorado, y la mayoría de las valoraciones son positivas. Además, se ha reducido el porcentaje de usuarios que califican nuestros servicios como deficientes.

Información fiscal

El grupo presenta unas pérdidas antes de impuestos de unos 25.791 miles de euros de las cuales 240 miles de euros corresponden a beneficios originados del negocio en Brasil y unas pérdidas de 10.350 miles de euros del negocio en España.

	2023	2024
Beneficio antes de impuestos (en miles de €)	(25.456)	(25.791)
Impuesto pagados sobre beneficio (en miles de €)	7.619	(3.902)
Subvenciones (en miles de €)		474

*Durante 2024 la empresa del Grupo EYSA, Estacionamientos y Servicios SA ha recibido una subvención junto con otras 12 entidades de 2.995.000 euros por parte del *European Climate, Infrastructure and Environment Executive Agency* (CINEA) para el proyecto “*Data space 4 mobility models integration*” a ejecutar durante un periodo de 36 meses. El monto correspondiente a Estacionamientos y Servicios SA es de 795.000 euros. El percibido durante el periodo de revisión es de 474 miles de euros.



Tabla de correspondencias

Área	Contenido de Ley	Indicador GRI	Apartado EIN
Modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none">Un resumen del modelo de negocio de la entidad, su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos, estrategias y proyección; y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-6	Información sobre la compañía Gobernanza - Riesgos no financieros Gobernanza Detalle de tablas comparativas de recursos humanos
Políticas	<ul style="list-style-type: none">Descripción de las políticas que aplica el Grupo que incluye procesos de debida diligencia, y procedimientos de verificación y control.Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros.	3-3	Expuesto a lo largo del informe
Riesgos a CP, MP y LP	<ul style="list-style-type: none">Una descripción de los protocolos que aplica la compañía para la identificación y prevención de riesgos vinculados a su actividad, así como los resultados de las medidas puestas en marcha a este respecto.	3-3	Gobernanza, detalle de riesgos no financieros
Cuestiones medioambientales	<p>Global medioambiente</p> <ul style="list-style-type: none">Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientalesLa aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. <p>Contaminación</p> <ul style="list-style-type: none">Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3 305-5 -	Cuestiones ambientales Gobernanza - Cuadro de riesgos no financieros Cuestiones ambientales Aspecto no material



	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	• Economía circular	-	Aspecto no material
	• Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2	Cuestiones ambientales - Economía circular
	• Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	-	Aspecto no material
	Uso sostenible de los recursos		
	• El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	-	Aspecto no material
	• Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1	Cuestiones ambientales - Uso sostenible de los recursos: agua, materias primas, energía
	• Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1	Cuestiones ambientales - Uso sostenible de los recursos: agua, materias primas, energía
	Cambio Climático		
	• Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305-1 305-2 305-3	
	• Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3	Uso sostenible de los recursos: agua, materias primas, energía
	• Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	
	Protección de la biodiversidad		
	• Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	
	• Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	-	Aspecto no material

Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	<ul style="list-style-type: none"> • Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. • Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. • Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. • Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. • Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. • Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. • Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. • Implantación de políticas de desconexión laboral. • Empleados con discapacidad. 	2-7 3-3 401-1 405-1 405-2	<p>Cuestiones sociales y relativas al personal</p> <p>Detalle de tablas comparativas de recursos humanos en España y sociedades en extranjero</p> <p>Tablas retribuciones medias</p> <p>Brecha salarial</p>
	Organización del trabajo	3-3 403-9 403-10	<p>Cuestiones sociales y relativas al personal</p>
	Salud y seguridad	3-3 403-9 403-10	<p>Cuestiones sociales y relativas al personal</p>
	Relaciones sociales	3-3 2-30	<p>Cuestiones sociales y relativas al personal</p> <p>Información sobre la compañía - Respeto por los Derechos Humanos</p>

	<p>campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p> <p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> Las políticas implementadas en el campo de la formación. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 		
	<p>Igualdad</p> <ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. 	3-3 404-1	Cuestiones sociales y relativas al personal
	<p>Derechos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. La abolición efectiva del trabajo infantil. 	3-3	Cuestiones sociales y relativas al personal
Derechos humanos		2-23 406-1 407-1 406-1 408-1 409-1	Respeto derechos humanos y certificaciones Políticas Gobernanza Cuadro de riesgos no financieros

Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. 	205-2 205-3 3-3 413-1	Gobernanza Cuestiones sociales y relativas al personal
	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales considerado no material. 		Aspecto no material
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		Información sobre la compañía
	<ul style="list-style-type: none"> El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; 	3-3	Sociedad y comunidades
	<ul style="list-style-type: none"> El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; 	3-3	Sociedad y comunidades
	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; 	413-1	Sociedad y comunidades
	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones de asociación o patrocinio. 		Aspecto no material
	Subcontratación y proveedores	2-6 308-1 414-1	Gobernanza - Relación con nuestros proveedores
	<ul style="list-style-type: none"> La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. 	3-3	
	Consumidores	3-3	Gobernanza - Protección de datos y compliance Satisfacción de clientes y consumidores
	<ul style="list-style-type: none"> Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. 		
	Información fiscal		
	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados 	3-3	Información fiscal Cuestiones ambientales
	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones públicas recibidas 	201-4	

Detalle de las sociedades dependientes del Grupo EYSA

Denominación Social	Domicilio	% Nominal	Sociedad Titular de la Participación	Supuesto por el que consolida	Actividad	Auditor
Sociedades nacionalidad española						
ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U. ("EYSA")	España	100%	E.S.G. Movilidad, S.L.	Integración Global	1	PwC
EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJÓN, S.A. ("EMTG")	España	60%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	PwC
CIT AUTOPISTA 8, S.A. ("CIT AUTOPISTA")	España	97,10%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S.L.U. ("SCI")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	2	PwC
SUSTAINABLE INTELLIGENT TRANSPORTATION SYSTEMS, S.L.U. ("SUITs")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	5	No auditada
MOWIZ, S.L.U. (antes PARKING OKLOK, S.L.U.) ("MOWIZ")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	4	No auditada
MOWIZ TRUCK PARKING, S.L.U. (antes Westfield 124 Asset Management, S.L.U.) ("MOWIZ TRUCK PARKING")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	4	No auditada
TECSIDEL ITS, S.L.U. ("TECSIDEL ITS")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	3	PwC
EITEC ENGINYERIA INFORMÁTICA, S.L.U. ("EITEC")	España	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
TECSIDEL INTERNACIONAL, S.A.U. ("TECSIDEL INTERNACIONAL")	España	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
NET 4 THINGS, S.L.U. ("NET4THINGS")	España	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
TRADESEGUR, S.A.U. ("TRADESEGUR")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	3	No auditada
LECTOR VISION, S.L.U. ("LECTOR VISION")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	3	No auditada
SMARTPOL GESTIÓN, S.L.U. ("SMARTPOL GESTIÓN")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	3	No auditada
SOMINTEC, S.L.U. ("SOMINTEC")	España	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	3	No auditada
Sociedades extranjeras						

Estrategias de Movilidad Urbana, S.A. de C.V.	México	99,99%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
Bicicuena	Ecuador	90%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
Eysa Estacionamientos y Servicios, S.A.S. ("Eysa Colombia")	Colombia	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
Estacionamientos y Servicios, SA de Brasil	Brasil	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
EYSA Panamá, S.A.	Panamá	80%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
Eysa Estacionaments i serveis, S.L.	Andorra	75%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
Estacionamientos Barranquilla, S.A.S. ("Estacionamientos Barranquilla")	Colombia	35%	Eysa Estacionamientos y Servicios, S.A.S. ("Eysa Colombia")	Integración Global	1	No auditada
Piracicaba Digital SPE LTDA.	Brasil	80%	Estacionamientos y Servicios, SA de Brasil	Integración Global	1	No auditada
Piracicaba Digital SPE LTDA. ("Piracicaba SPE")	Brasil	80%	Estacionamientos y Servicios, SA de Brasil	Integración Global	1	No auditada
Sistema de Estacionamento Veicular do Brasil, S.A. ("SERBET")	Brasil	70%	Estacionamientos y Servicios, SA de Brasil	Integración Global	1	No auditada
MOWIZ INC. (MOWIZ USA)	USA	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	4	No auditada
MOWIZ TECNOLOGIA LTDA (MOWIZ BRASIL)	Brasil	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	4	No auditada
MOWIZ SA (MOWIZ COLOMBIA)	Colombia	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	4	No auditada
Nord Mobility, A.S. ("Tecsidel Norway")	Noruega	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
Tecsidel Chile	Chile	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
Tecsidel Mexico	Mexico	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
Tecsidel Brasil	Brasil	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
Tecsidel Argentina	Argentina	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada
Tecsidel India	India	100%	Tecsidel ITS, S.L.	Integración Global	3	No auditada



EYSA

EYSA USA Holding INC	Florida	100%	Estacionamientos y Servicios, S.A.	Integración Global	1	No auditada
----------------------	---------	------	------------------------------------	--------------------	---	-------------



A efectos del presente informe y tablas detalladas se reportan los empleados del Grupo en España y de las sociedades en Brasil, representando un 95,62% de la plantilla total, por lo que no se considera material reportar de manera detallada la información de las demás sociedades del exterior.

Detalle de tablas comparativas de recursos humanos – Sociedades en España

Número total y distribución de colaboradores por sexo, edad y categoría profesional

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	2	0	0	3	7	12
Mandos Intermedios	2	25	12	7	78	51	175
Titulados , técnicos y administrativos	14	145	82	25	107	100	473
Personal Operativo	41	316	384	84	507	495	1.827
TOTAL	57	488	478	116	695	653	2.487

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	1	0	0	3	6	10
Mandos Intermedios	2	25	15	10	88	56	194
Titulados , técnicos y administrativos	9	133	80	25	115	108	470
Personal Operativo	41	284	389	91	481	505	1.791
TOTAL	52	443	484	126	687	675	2.467

Número total y distribución de modalidades de contrato y jornadas de trabajo por sexo, edad y categoría profesional

Contratos indefinidos

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	2	0	0	3	7	12
Mandos Intermedios	1	25	12	6	78	51	173
Titulados , técnicos y administrativos	9	137	79	23	104	99	451
Personal Operativo	32	297	371	67	470	468	1.705
TOTAL	42	461	462	96	655	625	2.341

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	1	0	0	3	6	10
Mandos Intermedios	2	24	15	10	87	56	194
Titulados , técnicos y administrativos	9	127	78	24	114	105	457
Personal Operativo	39	278	380	73	462	477	1.705
TOTAL	46	430	473	107	668	644	2.366

Contratos temporales

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	2	0	0	1	0	0	2
Titulados , técnicos y administrativos	9	8	3	2	3	1	22
Personal Operativo	35	19	13	17	37	27	122
TOTAL	15	27	16	20	40	28	146

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	1	0	0	1	0	2
Titulados , técnicos y administrativos	0	6	2	1	1	3	13
Personal Operativo	6	6	9	18	19	28	86
TOTAL	6	13	11	19	21	31	101

Jornada completa

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	2	0	0	3	7	12
Mandos Intermedios	2	23	12	7	77	51	172
Titulados , técnicos y administrativos	13	128	73	23	105	93	435
Personal Operativo	31	265	283	50	448	444	1.521
TOTAL	46	418	368	80	633	595	2.140



EYSA

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	1	0	0	3	6	10
Mandos Intermedios	2	23	15	10	86	56	192
Titulados , técnicos y administrativos	9	120	70	24	110	100	433
Personal Operativo	26	234	301	59	426	457	1.503
TOTAL	37	378	386	93	625	619	2.138

Jornada parcial

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	2	0	0	1	0	3
Titulados , técnicos y administrativos	1	17	9	2	2	7	38
Personal Operativo	10	51	101	34	59	51	306
TOTAL	11	70	110	36	62	58	347

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	2	0	0	2	0	4
Titulados , técnicos y administrativos	0	13	10	1	5	8	37
Personal Operativo	15	50	88	32	60	48	288
TOTAL	15	65	98	33	62	56	329

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	2	2	1	0	2	7
Titulados , técnicos y administrativos	0	3	0	1	6	2	12
Personal Operativo	0	2	16	3	10	9	40
TOTAL	0	7	18	5	16	13	59

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	1	0	0	0	1	2
Mandos Intermedios	0	1	0	1	1	1	4
Titulados , técnicos y administrativos	1	3	3	2	2	4	15
Personal Operativo	0	2	11	6	15	10	44
TOTAL	1	7	14	9	18	16	65

Personas con discapacidad

2023	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL	38	70	108
2024	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTAL	10	68	78

Tablas de retribuciones medias, consolidado España

2023	MUJERES			HOMBRES			PROMEDIO TOTAL MUJERES	PROMEDIO TOTAL HOMBRES
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años		
Equipo Directivo	20.322,61	-	-	62.162,72	84.623,24	-	-	65.256,46
Mandos Intermedios	4.756,67	7.401,48	9.234,99	6.795,25	22.292,20	23.171,80	-	47.082,41
Titulados , técnicos y administrativos	7.867,25	22.216,13	24.217,40	5.194,75	14.673,34	9.943,63	18.068,29	24.782,77
Personal Operativo	10.971,62	18.540,93	20.085,40	15.151,60	20.004,68	21.076,33	15.922,36	15.448,44
TOTAL	5.898,88	17.120,29	13.384,45	6.785,40	29.783,24	34.703,75	16.037,32	16.310,83

2024	MUJERES			HOMBRES			PROMEDIO TOTAL MUJERES	PROMEDIO TOTAL HOMBRES
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años		
Equipo Directivo	0,00	29.908,41	0,00	0,00	42.866,59	78.984,84	9.969,47	40.617,14
Mandos Intermedios	6.670,87	10.729,48	12.918,71	9.983,77	22.882,55	24.208,37	10.106,35	19.024,90
Titulados , técnicos y administrativos	8.011,52	26.806,61	29.001,05	7.528,76	17.555,19	21.554,40	31.909,59	15.546,12
Personal Operativo	12.591,93	19.276,55	26.625,17	16.145,57	20.575,07	22.373,98	17.328,47	25.062,72
TOTAL	0,00	29.908,41	0,00	0,00	42.866,59	78.984,84	9.969,47	40.617,14

Tablas de retribuciones medias, consolidado España

EYSA

2023	Mujer			Hombre			Promedio Total
	PROMEDIO REMUNERACION ES (€)	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Equipo Directivo	0,00	81.290,42	0,00	0,00	248.650,88	273.236,49	201.059,26
Mandos Intermedios	19.026,69	29.605,91	36.939,94	27.181,01	42.326,02	45.005,7	33.347,55
Titulados, técnicos y administrativos	20.493,17	21.690,52	27.118,67	20.779,01	33.910,59	39.774,53	27.294,42
Personal Operativo	17.992,43	19.639,19	22.507,48	18.221,9	22.734,34	23.863,02	20.826,39
Promedio TOTAL	19170,76	38056,51	28855,36	22060,64	86.905,46	95.469,94	70.631,90

2024	Mujer			Hombre			Promedio Total	
	PROMEDIO REMUNERACION ES (€)	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo		89.725,23				128.599,76	248.073,15	186.698,97
Mandos Intermedios	20.012,62	32.188,44	38.756,13	29.951,32	41.155,14	50.996,62	41.347,12	
Titulados, técnicos y administrativos	20.996,17	31.904,73	47.298,39	22.586,29	35.813,03	64.663,20	41.492,02	
Personal Operativo	17.830,60	21.047,78	47.903,62	19.931,44	22.798,68	26.392,02	27.214,49	
Promedio TOTAL	18.705,26	26.397,22	47.362,76	21.196,80	28.525,80	38.158,40	32.752,09	

MSM

2023	MUJERES			HOMBRES			Promedio total	
	PROMEDIO REMUNERACION ES (€)	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titulados, técnicos y administrativos	0,00	24.532,16	22.439,93	0,00	0,00	0,00	0,00	23.486,05
Personal Operativo	16.383,58	19.516,62	18.681,74	16.582,79	20.385,61	20.672,20	18.703,76	
Promedio TOTAL	16.383,58	22.024,39	20.560,84	16.582,79	20.385,61	20.672,20	19.434,90	

2024	MUJERES			HOMBRES			Promedio total	
	PROMEDIO REMUNERACION ES (€)	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titulados, técnicos y administrativos	0,00	22.102,04	22.428,84	0,00	27.133,97	17.483,13	21.517,18	
Personal Operativo	8.928,34	18.412,43	17.942,90	8.714,09	17.676,99	17.817,89	17.590,41	
Promedio TOTAL	8.928,34	18.462,98	18.022,53	8.714,09	18.120,28	17.797,97	26.391,45	

EAS

2023	MUJERES			HOMBRES			Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	65256,46	65.256,46
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	46842,79	47681,49	47.082,41
Titulados, técnicos y administrativos	10.975,83	18.109,67	24.871,08	0,00	24.782,77	0,00	19.746,91
Personal Operativo	9.510,45	15.491,30	20.470,62	9.218,92	16.513,16	19.097,90	15.600,67
Promedio TOTAL	9.556,24	15.709,50	20.555,24	9.218,92	17.557,29	20.174,21	16.221,61

2024	MUJERES			HOMBRES			Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	67.866,20	67.866,20
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	50.375,07	45.836,86	47.781,81
Titulados, técnicos y administrativos	11.049,92	23.034,37	23.189,74	0,00	34.407,74	0,00	24.418,50
Personal Operativo	9.704,64	16.338,73	20.288,10	10.163,66	17.634,74	21.425,10	16.757,54
Promedio TOTAL	9.745,41	16.603,03	20.378,7	10.163,66	18.537,25	22.759,25	17.399,97

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, de jornada completa y de jornada parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
PROMEDIOS CONTRATOS INDEFINIDOS							
Equipo Directivo	0	1	0	0	3	7	12
Mandos Intermedios	1	26	12	5	73	54	170
Titulados, técnicos y administrativos	9	129	81	15	108	98	440
Personal Operativo	33	306	384	76	466	475	1.739

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
PROMEDIOS CONTRATOS INDEFINIDOS							
Equipo Directivo	0	2	0	0	3	6	11
Mandos Intermedios	2	26	14	10	81	58	190
Titulados, técnicos y administrativos	10	128	80	22	113	111	463
Personal Operativo	37	280	400	75	457	498	1.745



EYSA

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS CONTRATOS TEMPORALES	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	1	0	0	1
Titulados, técnicos y administrativos	4	5	3	1	4	1	17
Personal Operativo	16	22	14	43	44	31	170

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS CONTRATOS TEMPORALES	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	1	0	0	0	2	0	3
Titulados, técnicos y administrativos	0	4	2	1	2	4	12
Personal Operativo	3	7	7	14	12	21	64

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS JORNADA COMPLETA	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	1	0	0	3	7	12
Mandos Intermedios	1	24	12	5	72	54	168
Titulados, técnicos y administrativos	11	117	74	15	109	94	421
Personal Operativo	36	272	295	78	447	458	1.585

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS JORNADA COMPLETA	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	2	0	0	3	6	11
Mandos Intermedios	2	24	14	9	80	58	188
Titulados, técnicos y administrativos	10	121	73	22	109	105	440
Personal Operativo	29	244	314	63	418	470	1.538

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
PROMEDIOS JORNADA PARCIAL							
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	2	0	1	1	0	4
Titulados, técnicos y administrativos	1	16	10	1	3	5	36
Personal Operativo	14	56	102	41	63	49	326

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
PROMEDIOS JORNADA PARCIAL							
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	1	2	0	1	2	0	6
Titulados, técnicos y administrativos	0	11	9	0	5	10	35
Personal Operativo	10	44	93	26	50	48	272

Brecha salarial⁷

EYSA

	2023			2024			
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	-	67%	-	-	30%	-	
Mandos Intermedios	30%	30%	18%	33%	22%	24%	
Titulados, técnicos y administrativos	1%	36%	32%	7%	11%	27%	
Personal Operativo	1%	14%	6%	11%	8%	-82%	

MSM

	2023			2024			
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	-	-	-	-	-	-	
Mandos Intermedios	-	-	-	-	-	-	
Titulados, técnicos y administrativos	-	-	-	-	19%	-28%	
Personal Operativo	1%	4%	10%	-2%	-4%	-1%	

⁷ Fórmula de cálculo de brecha salarial: Brecha salarial = (Salario medio hombres – Salario medio mujeres) / Salario medio hombres * 100.

Se excluyen del cálculo las categorías en las que no hay representación de ambos sexos.



EYSA

EAS

	2023			2024		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Equipo Directivo	-	-	-	-	-	-
Mandos Intermedios	-	-	-	-	-	-
Titulados, técnicos y administrativos	-	27%	-	-	33%	-
Personal Operativo	-3%	6%	-7%	5%	7%	5%

Detalle de tablas comparativas de recursos humanos – Sociedades extranjero

A efectos del presente informe se reporta la información referente a las sociedades en el extranjero. En este sentido, y siendo material su participación conforme al total de empleados, se reporta únicamente las sociedades en Brasil.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, y clasificación profesional

CATEGORIA PROFESIONAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	2	0	2
Mandos Intermedios	0	2	0	1	6	2	11
Titulados, técnicos y administrativos	1	14	1	0	8	0	24
Personal Operativo	3	2	0	12	25	4	46
TOTAL	4	18	1	13	41	6	83

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo					2		2
Mandos Intermedios		2		1	6	2	11
Titulados, técnicos y administrativos	2	9	2		8		21
Personal Operativo	1	2		13	24	4	44
TOTAL	3	13	2	14	40	6	78

Número total y distribución de modalidades de contrato por sexo, edad y clasificación profesional

Contratos indefinidos

CONTRATOS INDEFINIDOS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	2	0	2
Mandos Intermedios	0	2	0	1	6	2	11
Titulados, técnicos y administrativos	1	14	1	0	8	0	24
Personal Operativo	3	2	0	12	25	4	46
TOTAL	4	18	1	13	41	6	83



2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo					2		2
Mandos Intermedios		2		1	6	2	11
Titulados , técnicos y administrativos	2	9	2		8		21
Personal Operativo	1	2		13	24	4	44
TOTAL	3	13	2	14	40	6	78

Contratos temporales

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
CONTRATOS TEMPORALES							
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados , técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
CONTRATOS TEMPORALES							
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados , técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

Jornada completa

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
JORNADA COMPLETA							
Equipo Directivo	0	0	0	0	2	0	2
Mandos Intermedios	0	2	0	1	6	2	11
Titulados , técnicos y administrativos	1	14	1	0	8	0	24
Personal Operativo	3	2	0	12	25	4	46
TOTAL	4	18	1	13	41	6	83

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo					2		2
Mandos Intermedios		2		1	6	2	11
Titulados , técnicos y administrativos	2	9	2		8		21
Personal Operativo	1	2		13	24	4	44
TOTAL	3	13	2	14	40	6	78

Jornada parcial

2023 JORNADA PARCIAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados, técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

2024 JORNADA PARCIAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados, técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

Personas con discapacidad

2023 EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD 2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados, técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados, técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

Despidos

2023 DESPIDOS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados, técnicos y administrativos	0	1	0	0	0	0	1
Personal Operativo	3	0	0	1	0	1	5
TOTAL	3	1	0	1	0	1	6

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados , técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales, de jornada completa y de jornada parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS CONTRATOS INDEFINIDOS	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	2	0	2
Mandos Intermedios	0	2	0	0	5	2	9
Titulados , técnicos y administrativos	1	13	1	0	7	0	22
Personal Operativo	5	2	0	13	24	4	47
TOTAL	6	16	1	13	38	5	80

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo					2		2
Mandos Intermedios		2		1	6	2	11
Titulados , técnicos y administrativos	2	9	2		8		21
Personal Operativo	1	2		13	24	4	45
TOTAL	3	13	2	14	40	6	79

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS CONTRATOS TEMPORALES	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados , técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titulados , técnicos y administrativos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Operativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS JORNADA COMPLETA	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	2	0	2
Mandos Intermedios	0	2	0	0	5	2	9
Titulados , técnicos y administrativos	1	13	1	0	7	0	22
Personal Operativo	5	2	0	13	24	4	47
TOTAL	6	16	1	13	38	5	80

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo					2		2
Mandos Intermedios		2		1	6	2	11
Titulados , técnicos y administrativos	2	9	2		8		21
Personal Operativo	1	2		13	24	4	45
TOTAL	3	13	2	14	40	6	79

2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
PROMEDIOS JORNADA PARCIAL	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0	0	0	0	0	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Titulados , técnicos y administrativos	0	0	0	0	0	0	0
Personal Operativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0

2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mandos Intermedios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Titulados , técnicos y administrativos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal Operativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

2023	MUJERES			HOMBRES			
PROMEDIO REMUNERACIONES (BRL R\$)	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	265.821,78	0,00	0,00
Mandos Intermedios	0,00	191.873,49	0,00	196.339,08	116.847,74	135.676,41	0,00
Titulados , técnicos y administrativos	48.000,00	49.377,33	89.732,07	0,00	62.209,32	0,00	0,00
Personal Operativo	36.275,21	68.130,73	0,00	82.475,95	82.414,14	138.532,59	0,00
TOTAL	39.206,41	67.293,94	89.732,07	91.234,65	92.457,52	137.580,53	



2024	MUJERES			HOMBRES		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	7.509,47	4.250,00
Mandos intermedios	625,00	3.598,77	0,00	3.000,00	6.997,52	7.056,67
Titulados, técnicos y administrativos	1.529,75	3.859,63	3.082,57	2.184,72	2.487,50	0,00
Personal Operativo	1.405,14	1.347,04	409,23	2.230,73	3.029,16	5.003,25
TOTAL	3.559,89	8.805,45	3.491,79	7.415,45	20.023,65	16.309,92

2024	MUJERES			HOMBRES		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Equipo Directivo	0,00	0,00	0,00	0,00	R\$507.827,21	0,00
Mandos Intermedios	0,00	R\$ 191.873,49	0,00	R\$ 196.339,08	R\$129.844,74	R\$198.598,16
Titulados, técnicos y administrativos	R\$ 57.232,26	R\$ 86.300,74	R\$ 112.600,22	0,00	R\$112.014,54	0,00
Personal Operativo	R\$ 61.782,88	R\$ 83.839,65	0,00	R\$ 94.985,82	R\$104.364,62	R\$138.532,59
TOTAL	R\$ 59.507,57	R\$ 99.189,70	R\$112.600,22	R\$102.225,34	R\$129.267,19	R\$158.554,44

Brecha salarial⁸

	2023			2024		
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años
Equipo Directivo	-	-	-	-	-	-
Mandos Intermedios	-	-64%	-	-	-48%	-
Titulados, técnicos y administrativos	-	21%	-	-	23%	-
Personal Operativo	56%	17%	-%	35%	20%	-

⁸ Fórmula de cálculo de brecha salarial: Brecha salarial = (Salario medio hombres – Salario medio mujeres) / Salario medio hombres * 100.

Se excluyen del cálculo las categorías en las que no hay representación de ambos sexos.



EYSA

Formulación del estado de información no financiera

Los Administradores de E.S.G. Movilidad , S.A., en fecha 26 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual forma parte del informe de gestión consolidado de E.S.G. Movilidad, S.A. y sociedades dependientes.

D. Jaime Isidro Bergel Sainz de Baranda

D. Gonzalo Sánchez-Arjona Voser

D. Iván Pérez Fernández