

# **MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. 2023**

**Estado de Información No Financiera del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023**

1. INFORMACIÓN GENERAL .....	4
2. MODELO DE NEGOCIO .....	5
3. MARCOS .....	16
4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	34
4.1. GLOBAL MEDIOAMBIENTE .....	34
4.2. CONTAMINACIÓN.....	38
4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	39
4.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS. ....	40
4.5. CAMBIO CLIMÁTICO.....	42
4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	43
5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	44
5.1. EMPLEO .....	44
5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	50
5.3. SALUD Y SEGURIDAD .....	52
5.4. RELACIONES SOCIALES. ....	53
5.5. FORMACIÓN.....	54
5.6. IGUALDAD.....	55
6. DERECHOS HUMANOS .....	58
7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	62
7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. ....	62
7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	65
7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	66
8. SOCIEDAD.....	67
8.1. COMPROMISOS DE MOBILITY AUTOCENTRO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	67
8.3. CONSUMIDORES .....	71
9. INFORMACIÓN FISCAL .....	72
ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD .....	73

## **MOBILITY AUTOCENTRO, S.L.**

Estado de Información No Financiera del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023.

### **INTRODUCCION**

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. presenta un estado de información no financiera que incluye entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la compañía, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones de personal y empleo, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, medioambientales, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera, desde la compañía se da anualmente respuesta a los diferentes ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018, describiendo en detalle aquellos considerados significativos para los Grupos de Interés, relativos a MOBILITY AUTOCENTRO, S.L.

El presente informe será corroborado posteriormente por la firma BDO Auditores SLP. El alcance de este informe es exclusivamente relativo a MOBILITY AUTOCENTRO, S.L y se presenta como documento aparte formando parte del Informe de Gestión.

### **Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración**

El Estado de Información No Financiera incluye información relativa al ejercicio 2023, tratándose este del segundo informe elaborado por la Organización de estas características para todas las actividades y servicios prestados por la Compañía.

Este informe está elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I).

Para cualquier consulta a acerca del Estado de Información No Financiera y Diversidad, se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L, ubicado en la Calle Avenida de Somosierra 4. 28703 San Sebastián de los Reyes (Madrid).

El contenido del presente Estado de Información No Financiera ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los Grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se ha buscado el equilibrio, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad de los datos presentados.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

## **1. INFORMACIÓN GENERAL**

---

### **1.1. ENTORNO EMPRESARIAL**

**DENOMINACIÓN:** MOBILITY AUTOCENTRO, S.L.

**CIF:** B67921270

**DOMICILIO:** Avda. de Somosierra, 4 San Sebastián de los Reyes (Madrid)

**OBJETO SOCIAL:** Venta de automóviles nuevos y usados, sus recambios, y la reparación de los mismos.

**WEB:** Tras la fusión se ha desarrollado una web común para todas ellas, cuyo dominio activo es:

[www.mobilitycentro.com](http://www.mobilitycentro.com)

**PRESENCIA GEOGRÁFICA:** Comunidad de Madrid, Ávila, Segovia, y Guadalajara.

## 2. MODELO DE NEGOCIO

---

La empresa representa a la marca Mercedes-Benz dentro de su territorio de actuación. Durante 2023 se ha ido normalizando la cadena de suministro de componentes que afectaba a la fabricación de vehículos, así como a su restricción, que hacía que los plazos de entrega tanto de algunos modelos como de piezas concretas (para el caso de los talleres) sufrieran retrasos debido a roturas de stock.

El principal objetivo del sector para este 2023 ha sido impulsar la electrificación del parque automovilístico español, aunque España sigue estando retrasada en la implantación de coches eléctricos. Se tiene que solucionar la problemática de la falta de puntos de recarga.

Aunque la sociedad MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. se constituyó el 17 de diciembre de 2021, no es hasta el 22 de abril de 2022 cuando se transmiten todas las acciones y se da forma al nuevo GRUPO MOBILITY. MOBILITY AUTOCENTRO lo componían 9 sociedades ubicadas en la Comunidad de Madrid, Ávila, Segovia y Guadalajara y cuenta con 14 puntos de venta. El 1 de octubre de 2023 se fusionan las 9 sociedades, permaneciendo únicamente la sociedad MOBILITY AUTOCENTRO, S.L.

Las sociedades fusionadas en MOBILITY AUTOCENTRO, S.L son:

<b>SOCIEDAD</b>	<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	<b>C.P.</b>	<b>Localidad</b>
Industria Técnica de Automoción y Repuestos, SLU	Isla de Java,5	28034	Madrid
Itarsa Norte, SL	Peñalara,10	40006	Segovia
Itarsa Servicios SAU	Isla de Java, 7	28034	Madrid
Itra Industria Técnica Reparación de Automóviles, SLU	Pradillo,19	28002	Madrid
Citycar Sur, S.A.	Avda. Carlos Sainz, 47	28914	Leganes
Santogal Motor, S.L.	C/ Londres, 40	28232	Las Rozas
Motor Mecha, S.A.	Ctra. Burgos km. 18,300	28703	San Sebastián de los Reyes
Merbauto, SAU	Ctra. Colmenar Viejo, km. 28,4	28770	Colmenar Viejo
Mobility Autocentro, S.L.	Avda. Somosierra, 4	28703	San Sebastián de los Reyes

En 2022, el 25 de octubre, se constituye una nueva sociedad, Smart Mobility Automoción, S.L. al 50% junto con un socio Star Madrid Retail, S.L. para la distribución de la nueva marca Smart en la zona centro de la península, que incluye la Comunidad de Madrid y provincias limítrofes.

En 2023, el 27 de abril, se constituye una nueva sociedad, Mobility Centro Rent a Car, S.L.U, titularidad al 100% de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L., cuyo objeto es el alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.

El negocio de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. se basa en la compraventa de vehículos y su reparación a través de sus concesionarios. En estos, la Sociedad expone y vende las marcas de automóviles Mercedes-Benz y Smart. Además de la venta de vehículos nuevos y usados, se realizan actividades complementarias que tratan de aportar más servicios al cliente: reparación de automóviles, intermediación en seguros para el automóvil y en servicios financieros, entre otros. Además, estos servicios esenciales de venta, exposición y reparación de automóviles, relacionado con estas

actividades, el concesionario ofrece una serie de servicios auxiliares que complementan la oferta citada anteriormente como el alquiler de vehículos sin conductor.

El modelo de distribución actual está regido por el modelo de concesión donde la marca factura a los distribuidores para que estos a su vez vendan o presten los servicios de reparación al cliente final.

## **2.1. ESTRUCTURA SOCIETARIA Y ACCIONARIAL**

La sociedad MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. su actividad está en el sector de automoción: venta de automóviles y vehículos de motor ligeros, mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

Mobility Autocentro SL fue constituida en Madrid el 17 de diciembre de 2021.

La Sociedad tendrá por objeto:

- a. La compra, distribución, venta y reparación de automóviles, repuestos y accesorios de los mismos. (CNAE 4511, 4519, 4520, 4531 y 4532).
- b. Dentro del ámbito del objeto referido en el apartado a. anterior:
  - i. Las actividades de las sociedades Holding. Dirección y administración de sus participantes. (CNAE 7010).
  - ii. Los servicios de apoyo estratégico empresarial a las sociedades participadas, la prestación de asistencia técnica, administrativa, contable, regulatoria y comercial. La gestión y dirección de las participaciones en sociedades con actividad económica (CNAE 7010).

El CNAE principal es el 7010.

En cuanto dicho objeto social pueda incidir en el ámbito de la Ley de Sociedades Profesionales, se entenderá que la Sociedad tiene por objeto la organización de los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de dicha actividad.

Las actividades relacionadas podrán ser también desarrolladas por la Sociedad, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la participación en otras sociedades de objeto análogo.

Si las disposiciones legales exigiesen para el ejercicio de todas o algunas de las actividades comprendidas en el objeto social algún título profesional o autorización administrativa, o la inscripción en Registros Públicos, dichas actividades deberán realizarse por medio de personas que ostente la requerida titulación y/o, en su caso, no podrán iniciarse antes de que se hayan cumplido los requisitos administrativos exigidos.

La sociedad tiene por objeto la compra, distribución, venta y reparación de automóviles Mercedes-Benz, repuestos y accesorios de los mismos.

Para ello tiene varios centros repartidos por la Comunidad de Madrid, Guadalajara, Ávila y Segovia que detallamos a continuación:

- C/Pradillo, 19 de Madrid
- C/Pio XII, 1 de Madrid
- C/Isla de Java, 5 y 7 de Madrid
- C/ Pilar de Zaragoza, 100 de Madrid
- Avda. Somosierra, 4 San Sebastián de los Reyes
- Ctra. Madrid Colmenar Viejo Km 28,400 Colmenar Viejo
- C/ Torno, 2 y 4 Rivas Vaciamadrid
- Avda. de Carlos Sainz, 47 Leganés
- C/ Brasil, 2 Alcorcón
- C/ Londres,40 Las Rozas de Madrid
- Avda. de Carlos III, 6 Alcalá de Henares
- C/ Francisco Aritio, 142 Guadalajara
- C/ Jorge Ruiz de Santayana, 13 Ávila
- C/ Peñalara, 10 Segovia

## **2.2. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU ENTORNO**

MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. se dedicada a la comercialización de vehículos, repuestos, reparación y servicios conexos, teniendo como objetivos principales el cumplimiento de sus tres principios fundamentales:

1. La Implicación, confianza y profesionalidad.
2. La calidad y excelencia en la atención al cliente, bajo el prisma de los valores de integridad y transparencia, superando las expectativas de los clientes con su buen hacer.
3. El compromiso con el crecimiento, la innovación y diversificación del negocio.

MOBILITY AUTOCENTRO, S.L ha culminado un de proceso de profesionalización, que se manifiesta en:

1. Contar con asesores externos, que asesoran de manera continuada a la Alta Dirección en materia económica y jurídica.
2. Disponer de un CEO que se encarga de la gestión y administración diaria de la sociedad, bajo la supervisión del Consejo de Administración.

3. Se ha constituido un Comité de Dirección que controla el resultado de la actividad mercantil y se exponen nuevas iniciativas e incidencias. La empresa cuenta con 674 profesionales en España con una amplia experiencia y una elevada formación, que trabajan con un comportamiento responsable, guiados por la integridad, el respeto y la profesionalidad ayudando a sus clientes en su actividad y contribuyendo a incrementar su capacidad para crear valor y mejorar sus resultados, dentro de un marco de actuación muy regulado por leyes, reglamentaciones y políticas internas. Los Clientes son sus activos fundamentales debiendo situar su satisfacción como eje de actuación. La Calidad de las actuaciones y Servicios son sus señas de identidad, poniendo todo el empeño, esfuerzo y dedicación en cumplir los compromisos que asumen, buscando la excelencia.

Ante eventuales problemas que puedan llevar a imposibilitar su consecución, se denuncia de inmediato a MOBILITY AUTOCENTRO para que se puedan tomar las decisiones oportunas a fin de reconducir la situación.

A través de su compromiso con la innovación, el MOBILITY AUTOCENTRO tiene como objetivo proporcionar y seguir proporcionando los mejores productos y servicios a sus clientes. Escuchar a los clientes, las competencias de sus empleados, su red de socios, la industrialización y la seguridad de sus procesos, asegurando su compromiso de ofrecer las mejores ofertas en el mercado a sus clientes en condiciones económicas rentables y competitivas. La satisfacción de sus clientes es su herramienta de autoevaluación y mejora.

MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. se adapta a los cambios y exigencias de flexibilidad y el rendimiento económico de los clientes. MOBILITY AUTOCENTRO tiene como objetivo desarrollar ofertas cada vez más relevantes fundamentadas en el saber hacer de la industrialización. Capitalizar las áreas de excelencia técnica y sectorial, optimizar la organización industrial y comercial, fortalecer la proximidad a sus clientes: estas son las tres principales palancas para la mejora continua y la transformación del MOBILITY AUTOCENTRO.

Asumiendo la política general de la empresa, MOBILITY AUTOCENTRO ha implantado, mantiene y mejora continuamente el Sistema Integrado de Gestión.

### **2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Los principios generales que informan la estrategia de gobierno corporativo de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L, inspiran el contenido y la aplicación de todas sus normas internas corporativas, así como la actuación de sus órganos de gobierno, son los siguientes:



- a. MOBILITY AUTOCENTRO no cuenta aún, con sistema de compliance que asegura el cumplimiento de la ley por parte de todos los miembros de sus Órganos de Gobierno, así como por parte de sus empleados y empresas y profesionales relacionados con ella. Aun así, se tendrán en cuenta las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general.
- b. La estrategia en materia de gobierno corporativo persigue la consecución del interés social de MOBILITY AUTOCENTRO, entendido como el interés común de todos sus socios y administradores orientada a la explotación sostenible y ética de su objeto social y a la creación de valor a largo plazo en beneficio de la sociedad y de aquellos, tomando en consideración a los demás grupos de interés relacionados con su actividad.
- c. El sistema está configurado para garantizar la transparencia y la igualdad de trato a todos los socios, partícipes e inversores que se encuentren en idénticas condiciones.
- d. Las normas internas corporativas establecen un marco de atribución y delimitación de competencias, claro y eficaz, entre la junta general de socios y el órgano de administración, que asegura su adecuada coordinación y que el proceso de toma de decisiones sea transparente y permita la toma en consideración de todos los intereses legítimos relevantes.
- e. MOBILITY AUTOCENTRO incorpora los mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir, identificar y resolver las situaciones de conflicto de interés, ya sea puntual o estructural y permanente.
- f. MOBILITY AUTOCENTRO persigue potenciar la participación de los accionistas en la junta general, mediante la adecuada ordenación de los mecanismos que faciliten su información y estimulen su contribución a la formación de la voluntad social a través del ejercicio de los derechos de intervención en las deliberaciones y de voto.
- g. MOBILITY AUTOCENTRO adopta los medios necesarios para asegurarse, en la medida de sus posibilidades, la honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función de sus consejeros, directivos y directores. El órgano de administración establece un programa anual de evaluación y revisión continua de la cualificación, formación y, en su caso, independencia, así como del mantenimiento de las condiciones de honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, disponibilidad y compromiso con su puesto, necesarias para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendados.
- h. La política de retribuciones de administradores, directivos y directores se fija sobre unos principios que combinan la motivación, la fidelización y la valoración objetiva de la gestión y el desempeño profesional, con la dedicación y el cumplimiento ético de los objetivos y resultados MOBILITY AUOTCENTRO. Esta política persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes a los cargos de dirección corporativa y operativa.
- i. MOBILITY AUTOCENTRO cuenta con un conjunto de normas específicas en materia de cumplimiento formado por un Código ético y diversos protocolos específicos de los que

destacan la política relativa a anticorrupción, que sitúan a MOBILITY AUTOCENTRO en una posición de liderazgo en la promoción de la ética empresarial y la lucha contra la comisión de delitos e irregularidades en el seno de las personas jurídicas.

- j. MOBILITY AUTOCENTRO ha aprobado una Política de Respeto a los Derechos Humanos y Laborales, que recoge el compromiso y las responsabilidades que asume de forma global e internacional en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores, tanto directivos como empleados. Igualmente, la sociedad promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo. Finalmente, MOBILITY AUTOCENTRO asume que las personas son su más valioso activo, por lo que destina recursos para la protección de la salud y la mejora continua de las condiciones de trabajo, con el fin de asegurar el desarrollo de un trabajo con las máximas garantías de calidad y sin accidentes.

#### **2.4. LIBRE COMPETENCIA**

Todos los empleados están comprometidos con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto en los distintos países donde realizan actividades, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la competencia. Asimismo, se abstendrán de realizar publicidad engañosa de la actividad MOBILITY AUTOCENTRO. De este modo, los empleados competirán en el mercado de manera leal, y no admitirán prácticas o conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la obtención de ventajas inapropiadas en el mercado. Asimismo, ejercerán el debido control interno para que, en sus respectivos ámbitos de influencia, se cumplan los compromisos adquiridos en lo que se refiere a las características de los servicios prestados. En el desarrollo de las actividades comerciales, los empleados promocionarán a MOBILITY AUTOCENTRO sobre la base de estándares objetivos, sin falsear las características o condiciones de los servicios que ofrecen. Todas las informaciones promocionales se presentarán de forma clara con el fin de no ofrecer información que pudiera inducir a error. Los empleados no desvirtuarán las características de los servicios ofrecidos por la sociedad o inducirán a error sobre sus características. La búsqueda de información acerca del mercado o de competidores se desarrollará de forma legal y ética y de acuerdo a las normas que protegen este tipo de información. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de forma que viole el secreto bajo el que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, pondrán especial atención en este extremo en el caso de incorporación a MOBILITY AUTOCENTRO de profesionales provenientes de otras compañías del sector. La empresa desarrolla su modelo de negocio sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellos países y comunidades en donde desarrolla sus actividades. Cualquier relación de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L., con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos

políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política. La empresa reconoce el derecho de sus empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la compañía, se desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación de la compañía y siempre de modo que tal participación no pudiera llevar a un observador externo a asociar a la compañía con una u otra opción política.

## 2.5. EXPECTATIVAS

El objetivo de MOBILITY AUTOCENTRO es superar las expectativas de sus clientes, mejorando sus procesos internos, tomando como base de partida las políticas de calidad fijadas por la marca Mercedes-Benz para todos sus concesionarios y talleres autorizados de la red nacional.

## 2.6. FISCALIDAD

Los riesgos a los que está expuesta la sociedad MOVILITY AUTOCENTRO, S.L., derivados de las distintas legislaciones vigentes en España donde desarrolla su actividad de esta categoría, se incluyen riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, determinen o no la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como otros riesgos de incumplimiento normativo. Corresponde al Departamento de Dirección de Cumplimiento Normativo la supervisión y gestión legales (incluidos los penales) y reputacionales, derivados de posibles incumplimientos regulatorios y, para la consecución de los máximos estándares éticos y el seguimiento de las mejores prácticas corporativas.

## 2.7. ORGANIGRAMA



## 2.8. ENTIDADES INCLUIDAS TANTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS COMO EN LOS EINF

La sociedad incluida tanto en unos como en los es MOBILITY AUTOCENTRO, S.L.

## 2.9. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

En MOBILITY AUTOCENTRO se han establecido distintas vías de comunicación con los Grupos de Interés con el fin de optimizar su eficacia y la obtención de información completa y exhaustiva de los mismos. Además de los canales de comunicación habituales, como la Web corporativa, la Intranet corporativa y las Redes Sociales, contamos con diferentes medios y recursos de participación entre los que destacan los siguientes:

- **Empleados:** En MOBILITY AUTOCENTRO nos consideramos una gran familia, generamos un entorno de confianza, promovemos la actitud positiva y la calidad en los servicios que prestamos. El diálogo es continuo en un entorno distendido e informal. Nuestros empleados son los primeros embajadores de nuestra marca.

A 31 de diciembre del 2022 contábamos con una plantilla de 675 empleados distribuidos en 14 centros de trabajo y cuya labor se desarrolla en España. A 31 de diciembre de 2023 la plantilla es de 674 empleados distribuidos en los 14 centros de trabajo.

- **Socios e inversores:** Los socios e inversores reciben periódicamente información a través de las reuniones de socios en Junta y los medios que la Ley pone a disposición de los socios para ejercitar su derecho de información.
- **Clientes:** Son la base del negocio de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L., y por ello se busca la máxima satisfacción, la mejor calidad en la prestación de servicios y la creación y mantenimiento de una relación fluida y de confianza. Para ello, se realizan comunicaciones proactivas mediante canales presenciales como reuniones mantenidas para el seguimiento de la relación de negocio, y en canales no presenciales, es decir, telefónicamente y a través de los medios previstos en nuestra web corporativa, obteniendo información sobre las inquietudes y expectativas de nuestros clientes en relación a MOBILITY AUTOCENTRO, y su gestión.

Las ventas en el año 2022 ascendieron a 309.188.140 euros lo que supuso un 84,24% del total de nuestra facturación. En 2023 ascendieron a 408.547.735,07 euros lo que supuesto un 94,96% del total de nuestra facturación.

Para conocer la opinión de nuestros clientes realizamos periódicamente encuestas y entrevistas que nos permiten conocer sus necesidades y actuar en consecuencia.

- **Proveedores:** Se mantienen relaciones de colaboración abiertas con los proveedores con el fin de mejorar la calidad de prestación de servicios al cliente. A través del responsable de

compras, y departamentos implicados; los proveedores tienen una comunicación directa con MOBILITY AUTOCENTRO.

- **Entorno Social:** En MOBILITY AUTOCENTRO somos conscientes del impacto que tienen nuestros servicios y nuestro modelo de negocio para el sector de automoción.

Colaboramos con 25 centros educativos y de formación para la realización de prácticas remuneradas en nuestros centros donde colaboran en las tareas diarias y, algunos de ellos, se incorporan a la empresa tras finalizar su ciclo formativo. Adicionalmente, colaboramos con la fundación Pablo Hortsman, en proyectos de desarrollo en Kenia y Etiopía, con la fundación NIPACE, para la atención integral de niños y jóvenes con parálisis cerebral y trastornos neuromotores, con la fundación AFIM, para mejorar la inserción laboral de personas con y sin discapacidad en situación de desempleo, y con la ONG Aldeas Infantiles.

Respecto a nuestro objetivo de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, la compañía ha iniciado la instalación de una electrolinería en el centro de nuestra instalación de Leganés, con previsión de finalización antes del verano de 2024, lo que supone una mejora de la sostenibilidad en los tres pilares de la Responsabilidad Social corporativa: ambiental, social y económica.

- **Administraciones Públicas:** las relaciones con los organismos públicos estatales están basadas en los principios de transparencia. La relación con organismos estatales se centra, principalmente, en Administraciones Tributarias y Administraciones de la Seguridad Social, facilitando cuando así se requiere, de la información y documentación solicitada por las autoridades competentes.

La relación de MOBILITY AUTOCENTRO con todos sus grupos de interés está construida sobre la base del diálogo y la transparencia. Para garantizar estos principios, contamos con una serie de políticas corporativas aplicadas a diversos ámbitos como, por ejemplo, la formación, seguridad y bienestar de los empleados, la satisfacción de nuestros clientes y consumidores, el cumplimiento normativo y la seguridad de la información.

Teniendo en cuenta el negocio desarrollado por MOBILITY AUTOCENTRO se han analizado los grupos de interés que tienen un mayor impacto y se ha concluido que los principales son los siguientes:

- a. Inversores.
- b. Clientes.
- c. Mercedes-Benz.
- d. Empleados.

Las valoraciones recibidas sirven para implantar procesos de mejora tanto en la atención a clientes en tienda, como en los procesos de compra y en la tramitación de reclamaciones.

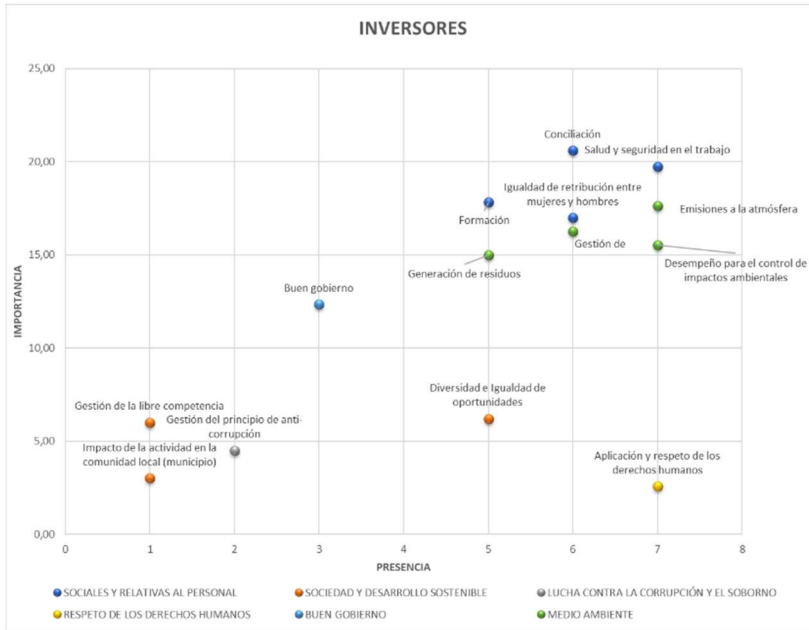


Gráfico 1. Asuntos más relevantes por grupo de interés Inversores.

En esta línea, se consideran materiales aquellos aspectos que pueden afectar a los inversores respecto a Salud y Seguridad, Emisiones a la atmosfera y Desempeño para el control de impactos ambientales. De esta forma, en los procesos de toma de decisiones y de planificación estratégica podremos tener en cuenta la información obtenida.

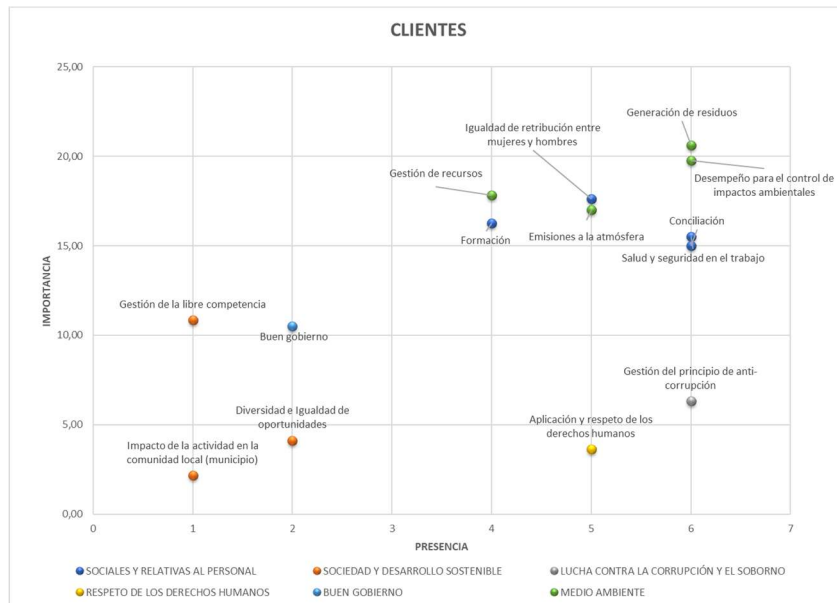


Gráfico 2. Asuntos más relevantes por grupo de interés Clientes.

En esta línea, se consideran materiales aquellos aspectos que pueden afectar a los clientes respecto a la Generación de residuos y Desempeño para el control de impactos ambientales. De esta forma, en los procesos de toma de decisiones y de planificación estratégica podremos tener en cuenta la información obtenida

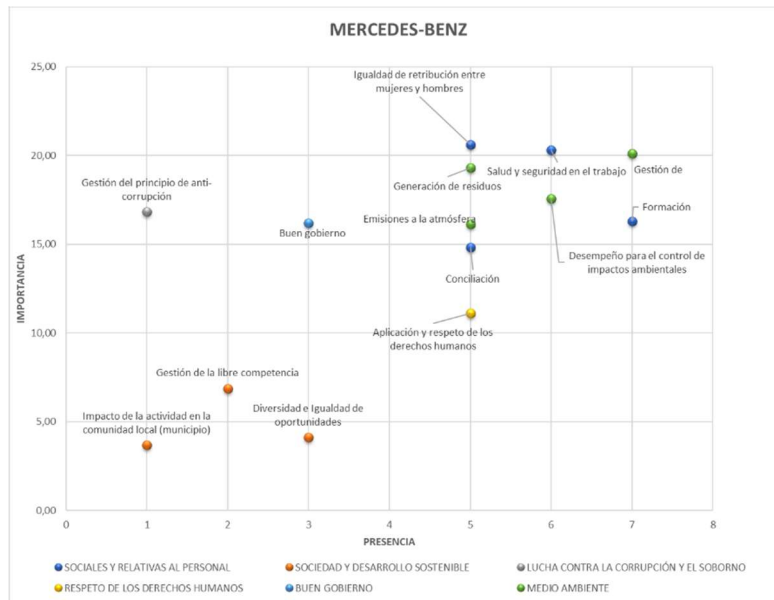


Gráfico 3. Asuntos más relevantes por grupo de interés Mercedes-Benz.

En esta línea, se consideran materiales aquellos aspectos que pueden afectar a Mercedes-Benz respecto a Salud y Seguridad, Formación y Desempeño para el control de impactos ambientales. De esta forma, en los procesos de toma de decisiones y de planificación estratégica podremos tener en cuenta la información obtenida.

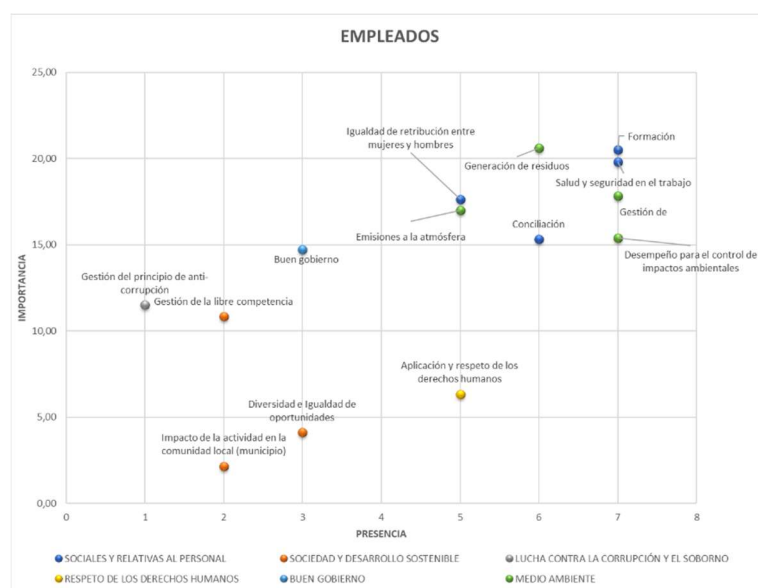


Gráfico 4. Asuntos más relevantes por grupo de interés Empleados.

En esta línea, se consideran materiales aquellos aspectos que pueden afectar a los empleados respecto a Formación, Salud y Seguridad y Desempeño para el control de impactos ambientales. De esta forma, en los procesos de toma de decisiones y de planificación estratégica podremos tener en cuenta la información obtenida.

### **3. MARCOS**

---

#### **3.1. POLÍTICA EN RELACIÓN CON LOS SOCIOS**

MOBILITY AUTOCENTRO establecerá con sus socios en negocios comunes una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo. A ello deben comprometerse sus socios, quienes aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo, como si se tratara de empleados internos. MOBILITY AUTOCENTRO promoverá, entre sus socios, el conocimiento y la adopción de pautas consistentes con el mismo.

#### **3.2. ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN**

Corresponden al órgano de administración las más amplias facultades para administrar y representar a la sociedad. El órgano de administración social centra su actividad, de conformidad con las previsiones estatutarias y, en lo que sea aplicable, en la definición, supervisión y seguimiento de las políticas, estrategias y directrices generales que debe seguir la sociedad, confiando a los administradores y consejeros delegados, en su caso, y a los directivos la difusión, coordinación e implementación general de las directrices de gestión de MOBILITY AUTOCENTRO, operando en interés de todos y cada uno de sus grupos de interés. En este caso el órgano de administración está formado por un Consejo de Administración, su presidente velará por los integrantes del consejo tengan y mantengan el prestigio y la competencia que se les exige, estableciendo los programas de formación necesarios. La incorporación de nuevos consejeros seguirá necesariamente esos criterios, velando por que las designaciones recaigan sobre personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. El presidente verificará, en la medida de lo posible, que no concurra ninguna de las incompatibilidades, prohibiciones y causas de conflicto de competencia o de interés establecidas en la ley. Los administradores y consejeros deberán cumplir con las obligaciones y deberes establecidos en la ley, que incluyen los siguientes:

- a) Deber de diligente administración, que comprende la obligación de preparar adecuadamente y asistir a las reuniones del consejo de administración, participando activamente en las deliberaciones a fin de que su criterio contribuya efectivamente a la toma de decisiones. En el supuesto de que, por causa justificada, dicha asistencia no fuera posible, deberá dar las instrucciones oportunas al consejero que le represente en la correspondiente reunión. Este deber de diligencia comprende igualmente el de dar traslado al consejo de administración de



cualquier irregularidad en la gestión de la Sociedad de la que haya podido tener noticia y vigilar cualquier situación de riesgo.

- b) Deber de confidencialidad, aun después de cesar en las funciones de consejero, en cuya virtud se abstendrán de revelar la información a la que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo.
- c) Deber de no competencia, durante el ejercicio de su cargo y los dos años siguientes al cese en las funciones de consejero, no pudiendo en dicho periodo ser administradores o directivos ni prestar servicios a otras sociedades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la compañía o que sean sus competidoras. El consejero deberá comunicar a la sociedad todos los puestos que desempeñe y la actividad que realice en otras sociedades o entidades, sus restantes obligaciones profesionales y cualquier cambio significativo en su situación profesional.
- d) Deber de lealtad, que incluye las obligaciones de comunicar cualquier situación de conflicto de interés y de abstenerse de intervenir en las deliberaciones relacionadas con estas, de someter a previa autorización sus transacciones con sociedades del Grupo y de informar a la sociedad y al grupo de cualquier hecho o situación relevante para su actuación como consejero. Incluye también la prohibición de utilizar los activos sociales (incluida la información confidencial) para obtener una ventaja patrimonial y de aprovechar, en beneficio propio o de personas a él vinculadas, las oportunidades de negocio. Finalmente, los administradores deberán poner su cargo a disposición del órgano de administración en caso de incompatibilidad, falta de idoneidad, prohibición sobrevinida para el desempeño del cargo de consejero y demás supuestos establecidos en el Sistema de gobierno corporativo. Los consejeros y administradores deberán cumplir escrupulosamente la totalidad de la normativa legal que les afecte, siendo responsables de cualquier incumplimiento propio o ajeno de las personas que estén bajo su responsabilidad y siempre que tengan la obligación de conocer o hubieran conocido su actuación concreta. El órgano de administración someterá a la junta general, las retribuciones de sus miembros en el supuesto de que el ejercicio del cargo no fuera gratuito. La retribución, en su caso, será acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta la dedicación y responsabilidad asumidas, así como su rendimiento y cumplimiento ético de objetivos, todo ello con objeto de poner en relación la retribución con el rendimiento a largo plazo para los accionistas.

Sin perjuicio de lo previsto en los estatutos sociales y de la propia dinámica social, dentro del consejo de administración existen dos cargos principalmente:

- a) El presidente del consejo de administración, quien ejerce la representación del Órgano de Administración, dirige los debates, vela por el adecuado funcionamiento del consejo y promueve la participación de todos los consejeros en las reuniones y deliberaciones.

- b) Y el secretario del consejo, que cuida de la legalidad formal y material de las actuaciones del consejo y de su regularidad, redacta las actas de las reuniones y asesora sobre la situación del gobierno corporativo.

El Órgano de Administración está compuesto por:

- **Presidente:** E.S. BARTOLOMÉ SL Representada por D Ginés Bartolomé Sanz
- **Secretario del Consejo, no consejero:** D. Eduardo Velasco Cabredo
- **Vicesecretario del Consejo no consejero:** D. Javier Sanchez-Lozano Velasco
- **Consejeros:** Próxima Automoción y Servicios DMG SL Representada por D. José María González González; Cartera Nervión SL Representada por D. Juan Aguinaga Delclaux; Lorenzo Salcedo SL Representada por D. Ramón Alcañiz Rivera y D. Luís Miguel Tudella Da Silva Pessanha

### 3.3. POLÍTICA EN RELACIÓN CON PROVEEDORES

Con la entrada en vigor de las dos reformas del Código Penal que conforman el marco legal de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el ordenamiento jurídico, introducidas por la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio y la reciente Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, las empresas se han visto en la necesidad de implementar sistemas de cumplimiento normativo eficaces a fin de detectar y en definitiva evitar la comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades habituales. Un bloque muy relevante de medidas preventivas irá destinado a establecer mejores prácticas corporativas en relación con la prevención de conductas de corrupción en las relaciones de MOBILITY AUTOCENTRO, S.L. con terceros, a fin de evitar los efectos negativos que podrían conllevar dichas conductas delictivas en el seno de la empresa.

MOBILITY AUTOCENTRO debe asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, se aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada acerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente. Los procesos de selección de proveedores, suministradores, contratistas y empresas colaboradoras se desarrollarán con imparcialidad, transparencia y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

MOBILITY AUTOCENTRO promoverá entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento del sistema de adopción de pautas de conducta consecuentes con la misma. Los proveedores, suministradores, contratistas y empresas colaboradoras de MOBILITY AUTOCENTRO deberán comprometerse al inicio de la relación a mantener los altos estándares de calidad y ética ofrecidos por la compañía. El incumplimiento de los sistemas de estándares podrá significar, atendidos

los hechos, su relevancia y la incidencia sobre un mayor o menos número de afectados, la resolución de los compromisos contractuales y la reclamación judicial de las responsabilidades que correspondan. Los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO que accedan a datos de carácter personal de proveedores y suministradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable. La información facilitada por los empleados a los proveedores y suministradores será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

### **3.4. POLÍTICA EN RELACIÓN CON CLIENTES**

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente. En este sentido, asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad Total, entendida ésta como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la compañía para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, la empresa facilita los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establece las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad de MOBILITY AUTOCENTRO sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios. Los empleados deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la compañía, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo. Los contratos con los clientes serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equivocadas, ambiguas o poco rigurosas que les pueda inducir a error.

Sus compromisos se concretan en los siguientes principios:

- El desarrollo de MOBILITY AUTOCENTRO es sostenible a través de la adhesión a sus principios de responsabilidad social.
- A través de su compromiso con la innovación, MOBILITY AUTOCENTRO tiene como objetivo proporcionar y seguir proporcionando los mejores productos y servicios a sus clientes.
- Escuchar a sus clientes, las competencias de sus empleados, la industrialización y la seguridad de sus procesos, asegurando nuestro compromiso de ofrecer las mejores ofertas en el mercado a sus clientes en condiciones económicas rentables y competitivas.
- Identificar, ejecutar, supervisar y controlar todas aquellas actividades, tanto técnicas como de gestión, que son necesarias para garantizar que los proyectos y servicios alcanzan la calidad requerida a un coste razonable.

- Promover el principio de corresponsabilidad en sus proveedores para garantizar la cadena de custodia de los principios y políticas de MOBILITY AUTOCENTRO
- Establecer un marco técnico y organizativo que garanticen la Integridad, Disponibilidad, y Confidencialidad de la información.
- Efectuar evaluaciones de riesgos de seguridad de la información a intervalos planificados, y fijar objetivos concretos de seguridad en aquellos servicios y ámbitos de la empresa que así lo requieran.
- Establecer un justo equilibrio entre los costes organizacionales y económicos destinados a la mitigación del riesgo y el perjuicio que pueda ocasionar la materialización del riesgo en sí.
- Promover medidas de prevención para garantizar la seguridad de los datos y activos de los clientes, así como, los corporativos.
- Siguiendo este enfoque, MOBILITY AUTOCENTRO pretende adoptar, apoyar y aplicar en su esfera de influencia un conjunto de valores fundamentales a través de diez principios en las siguientes áreas:
  - Derechos humanos
  - Normas laborales
  - Del ambiente
  - La lucha contra la corrupción

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a:

- Mantener y mejorar de forma continua la eficacia y la eficiencia del Sistema Integrado de Gestión evaluando los riesgos y oportunidades, objetivos y metas, a través de revisiones periódicas e implantando las medidas correctoras necesarias en caso de desviación de los objetivos marcados.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable y otros requisitos suscritos voluntariamente por la organización en todos aquellos aspectos relativos a la calidad de sus productos y servicios, medio ambiente y seguridad de la información.
- Establecer mecanismos de interacción continua con el cliente a fin de conocer y canalizar sus necesidades y expectativas.
- Difundir esta política a las partes interesadas, promoviendo una actitud proactiva de todo el personal, a través de una participación activa, basada en capacitaciones y concienciación adecuadas a sus requerimientos.

### **3.5. POLÍTICA EN RELACIÓN CON LOS COMPETIDORES**

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores.

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios.

Los empleados no realizarán actuaciones desleales ni publicidad ilícita de la actividad de sus negocios, ni de la de sus competidores o terceros, y evitarán toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal y ética.

### **3.6. POLÍTICA EN RELACIÓN CON GOBIERNOS, AUTORIDADES Y COMUNIDADES**

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las administraciones públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia. La empresa reconoce el derecho de los empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, a participar en la vida pública, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional, se desarrolle fuera del horario laboral, y de modo que no lleve a un observador externo a asociar a MOBILITY AUTOCENTRO con una opción o ideología política concreta.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, los empleados informarán a sus superiores jerárquicos de su aceptación de cualquier cargo público, bien personalmente o de alguna persona vinculada (teniendo a estos efectos la consideración de persona vinculada, el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge, los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado).

MOBILITY AUTOCENTRO considera que su participación en los debates sobre políticas públicas aporta información y conocimiento para el desarrollo de legislación, legítima y necesaria, y apoya que esto se haga de manera transparente. Todos los empleados deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y empleados de los gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas. Asimismo, los empleados no obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos desempeñen en el ejercicio legítimo de sus facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables.

### 3.7. POLÍTICA EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

MOBILITY AUTOCENTRO evalúa los aspectos medioambientales con la finalidad de identificar todos aquellos aspectos en la actividad de la empresa que son susceptibles de afectar de una u otra manera al medioambiente y poder realizar las acciones de mitigación factibles. Dispone de una política de medio ambiente a disposición de todo el personal y que es revisada anualmente por el CEO.

MOBILITY AUTOCENTRO está certificado para llevar a cabo el proceso de mejora continua de la gestión medioambiental, estableciendo con carácter anual, objetivos ambientales y asignando los responsables. En reuniones periódicas, se realiza una evaluación de los mismos con objeto de ver su grado de cumplimiento.

MOBILITY AUTOCENTRO posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmosfera, vertidos de agua y mejora de la biodiversidad. Estas iniciativas se encuentran reflejadas en los objetivos de nuestro sistema de gestión ambiental.

En el ejercicio de 2023 se definió como meta una mayor reducción y/o eficiencia de cada uno de los aspectos medioambientales dentro de su actividad empresarial:

- ❖ **Separación de Residuos.** Se ha preparado una formación online enfocada en la segregación correcta de residuos. Se realizan revisiones periódicas de dichos contenedores para identificar posibles incidencias.
- ❖ **Reducción del Consumo de Papel.** Nuestro Manual de Buenas Prácticas Ambientales que está accesible desde la intranet de la empresa es actualizado periódicamente. En este apartado, se ha promovido la reutilización de papel y el uso de papel reciclado, así como el escaneo de documentos centralizado para todos los empleados para el uso extensivo del formato electrónico.
- ❖ **Separación y reciclado adecuado de los residuos peligrosos.** Se recicla adecuadamente utilizando en la cadena de reciclaje a empresas homologadas a tal efecto.
- ❖ **Consumo eléctrico.** La dirección analiza y aprueba mejoras tecnológicas que permitan un ahorro tanto de costes, como de beneficio directo al medioambiente. La existencia de la evaluación de aspectos medioambientales permite tener controlado los riesgos dentro de la actividad propia de la empresa. MOBILITY AUTOCENTRO dispone de indicadores que informan sobre la evolución anual de consumos de energía, agua y consumibles. De esta forma, evalúa la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio de 2023 y su comparativa con los años anteriores con la finalidad de ir midiendo también el avance y mejora de los procesos puestos en marcha. Esta información se analiza de forma periódica en los comités de seguimiento de Calidad y anualmente por la dirección de la empresa.

Además de forma periódica, se consulta información sobre nuevas normas, leyes, recomendaciones y tendencias en materia de medioambiente para incluir dentro de nuestro sistema, siempre y cuando afecte a su actividad. MOBILITY AUTOCENTRO, posee sedes en distintas ciudades algunas de ellas con legislación local en materia de medio ambiente.

Con objeto de estar correctamente informados sobre la legislación medioambiental a nivel comunitario, estatal, autonómico y local que resulta de aplicar sus actividades en todo el territorio español, durante el 2022, se ha unificado los procedimientos de gestión ambiental.

Durante el 2023 y debido a las tendencias del mercado, se ha incrementado la subcontratación de servicios profesionales por lo que, si bien, no presenta riesgo, debemos revisar sus procedimientos de homologación y evaluación de proveedores.

### **3.8. POLÍTICA EN CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

MOBILITY AUTOCENTRO asume el compromiso de desarrollar todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de su actuación y en todas las localizaciones en los que desarrolle su actividad, por lo que los empleados de la compañía cumplirán con la legalidad vigente atendiendo al espíritu y finalidad de las normas.

Igualmente, los empleados respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la compañía en sus relaciones con terceros, así como las buenas prácticas de los lugares en los que ejerza su actividad.

Los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO no colaborarán con terceros en la violación de ninguna ley ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, dañar la reputación de la empresa o perjudicar la percepción que tienen de la compañía los mercados, los clientes, reguladores, administraciones o resto de partes interesadas concurrentes.

Por su parte, la compañía se compromete a poner a disposición de sus empleados los medios necesarios para que conozcan la normativa interna y externa relevante a su ámbito de responsabilidad.

#### **3.8.1 LAS PERSONAS**

##### **3.8.1.1 RESPETO ENTRE LAS PERSONAS**

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos. MOBILITY AUTOCENTRO prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Los empleados deben tratarse de

forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones de los empleados de la compañía y los de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

### **3.8.1.2 DESARROLLO PROFESIONAL, IGUAL DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

MOBILITY AUTOCENTRO garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a sus empleados a desarrollarse profesional y personalmente en un ambiente ético de respeto a la legalidad. Asimismo, la empresa no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de sexo u orientación sexual, raza, nacionalidad, creencias religiosas, opinión política, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser objeto de discriminación.

MOBILITY AUTOCENTRO apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de recompensa al mérito, entendido como la consecución del objeto social con un respeto escrupuloso a la normativa legal externa y a las normas internas de cumplimiento ético. Se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a la empresa, los accionistas, clientes, compañeros y a la sociedad civil en general.

Finalmente, MOBILITY AUTOCENTRO entiende la importancia en el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional para el desarrollo integral de la persona, por lo que fomentará medidas y desarrollará acciones que ayuden a sus empleados a alcanzar tal equilibrio.

### **3.8.1.3 TRABAJO EN EQUIPO, COLABORACIÓN Y DEDICACIÓN**

MOBILITY AUTOCENTRO considera que la colaboración, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son imprescindibles para lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo sus capacidades, recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en la compañía. Por eso promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de las personas que forman parte de la sociedad y entre las distintas unidades y áreas de este y de las empresas colaboradoras. Los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales de la compañía.

Los empleados trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición. Para estimular la lealtad, la satisfacción y el orgullo de pertenencia, la compañía se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la cohesión cultural en la organización.



#### **3.8.1.4 LA INTEGRIDAD, LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LAS PERSONAS**

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias. Queda absolutamente prohibido el acoso sexual y los comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal. El empleado que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, la sexualidad, la raza, el estado de salud, la nacionalidad, las opiniones políticas, las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la empresa que evaluará si realmente se ha producido una violación del sistema.

#### **3.8.1.5 LAS DISPARIDADES NO SE CONSIDERAN DISCRIMINACIÓN SI SON JUSTIFICADAS O JUSTIFICABLES EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS**

MOBILITY AUTOCENTRO dedica los medios necesarios para, partiendo del respeto escrupuloso a la normativa aplicable, proporcionar a los empleados un entorno laboral saludable y seguro. Igualmente se compromete a mejorar continuamente las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad, conscientes de que el objetivo de la empresa es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Sociedad, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

MOBILITY AUTOCENTRO promueve y estimula la adopción de prácticas avanzadas en materia de salud y seguridad entre sus proveedores, contratistas y en general con cualesquiera empresas colaboradoras. Los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad, la de sus compañeros y por la de las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades. Igualmente deberán hacer un uso responsable del equipamiento que, en su caso, tengan asignado cuando desarrollen actividades, especialmente de riesgo, y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y prácticas en materia de seguridad, salud y prevención riesgos.

MOBILITY AUTOCENTRO, por su parte, se compromete a dotar a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

### **3.8.2 EL PERSONAL**

#### **3.8.2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL**

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades de MOBILITY AUTOCENTRO, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados. Se tendrán en cuenta igualmente los antecedentes de cumplimientos o incumplimientos éticos y normativos, a fin de asegurar su compromiso con los valores establecidos por la compañía. Recursos Humanos podrá establecer políticas concretas de contratación, con la exigencia de determinados requisitos específicos necesarios para el desempeño del cargo concreto. Las medidas de diligencia se extremarán para la contratación de directivos y responsables, atendiendo especialmente a los conflictos de intereses y a la idoneidad técnica y ética. La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y las opiniones del candidato. Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación.

#### **3.8.2.2 ESTABLECIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL**

El personal se contrata mediante una relación legal, prohibiéndose cualquier tipo de trabajo ilegal. Al establecerse la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a:

- Las características del cargo y de las tareas a realizar.
- Los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo.
- Las normas y procedimientos por adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.

Esa información se presenta al empleado para que la acepte tras su plena comprensión.

#### **3.8.2.3 GESTIÓN DEL PERSONAL**

MOBILITY AUTOCENTRO evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios empleados. En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los empleados y/o en consideraciones vinculadas a los méritos.

El acceso a las funciones y cargos y la promoción interna se establece también teniendo en cuenta las competencias, las capacidades y el compromiso. Además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la paternidad y maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

La evaluación de los empleados se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, a Recursos Humanos y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado.

De acuerdo con la información disponible y dentro de los límites de la protección de la privacidad, el departamento de Recursos Humanos se encargará de impedir cualquier forma de nepotismo.

Las políticas de gestión del personal están a disposición de todos los empleados a través de las herramientas de comunicación empresarial implementadas y conocidas por todos.

#### **3.8.2.4 GESTIÓN DEL PERSONAL CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional, salvaguardando en todo momento las competencias profesionales adquiridas.

#### **3.8.3 DERECHOS HUMANOS**

MOBILITY AUTOCENTRO, además de cumplir con la legislación vigente que le sea aplicable donde desarrolla su actividad, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Ocho Convenios fundamentales que los desarrollan. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, MOBILITY AUTOCENTRO llevará a cabo un proceso continuo de debida diligencia en sus propias actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Asimismo, incluirá en los planes de formación y de comunicación de los empleados, acciones incluye la Declaración Universal de los Derechos humanos (1948) y los principales instrumentos en los que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del de sindicación (1948); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio sobre el trabajo forzoso (1930); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio sobre la edad mínima (1973); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999); Convenio sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958) relativas a derechos humanos

y promoverá herramientas de apoyo para la difusión del conocimiento de estos derechos con el fin de garantizar su protección.

En consecuencia, todos los empleados de la compañía deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

#### **3.8.4. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA**

El moderno derecho corporativo exige de las empresas un cumplimiento ético, exacto y pulcro de la normativa genérica y sectorial al desarrollar su concreta actividad de las decisiones y actividades, convirtiéndose en la piedra angular del negocio de cualquier empresa, traduciéndose en comportamientos constatables y conocidos por la totalidad de las personas que forman parte de ella. La entrada en vigor de la reforma operada en el Código Penal español en julio de 2015 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas ha tenido una extraordinaria repercusión en el panorama corporativo, al establecerse, por primera vez en la legislación penal española, la condena criminal de las empresas. Se exige de las empresas una actitud vigilante y activa, de forma que deben poner el acento en políticas de prevención de delitos y otras infracciones, dando carta de naturaleza a los llamados programas de Corporate Compliance como única forma de mitigar o eximir la responsabilidad criminal. Conscientes de la relevancia de la tarea preventiva, el Consejo de Administración de MOBILITY AUTOCENTRO SL, está llevando a cabo un importante esfuerzo organizativo y formativo para implementar un Programa de Corporate Compliance detallado y que incluyera la totalidad de políticas, procedimientos y compromisos éticos que MOBILITY AUTOCENTRO venía cumpliendo para desarrollar, implantar y divulgar modelos de negocio y su desarrollo ético y sostenible que instruyan a la totalidad de los trabajadores y todas las líneas de negocio y actuación, allá donde se produzcan.

MOBILITY AUTOCENTRO incorporará los diez principios universales de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, normas laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción desarrollados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas en la estrategia y operaciones diarias con el fin de favorecer la sostenibilidad empresarial. Igualmente se han incorporado:

1. Las recomendaciones de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en materia de corrupción, prevención del delito y justicia penal, blanqueo de dinero y otros ilícitos.
2. Las recomendaciones de la OCDE emitidas a través de la Guía de Buenas Prácticas sobre Control Interno, Ética y Cumplimiento de Normas.
3. El Código de Buen Gobierno presentado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en febrero de 2015 para las sociedades cotizadas, en aquellas cuestiones que fueran de aplicación.

El modelo de Corporate Compliance de MOBILITY AUTOCENTRO se aplicará de conformidad con el concepto establecido en el artículo 42 del Código de Comercio, y a los empleados de la compañía y a aquellos otros -personas físicas o jurídicas- que acepten voluntariamente el compromiso con estas normas éticas y de conducta en el bien entendido que, para MOBILITY AUTOCENTRO, el Corporate Compliance no será un programa objeto de observancia, sino una forma de hacer negocios promoviendo la integridad.

Por ello, en atención a la aplicación directa de esta cultura de compliance a la compañía, a sus trabajadores y empresas especialmente relacionadas.

En efecto, el sistema de Corporate Compliance de MOBILITY AUTOCENTRO contendrá una herramienta básica como es el Código Ético y de Conducta, en el que se incluyen las normas de conducta generales y básicas de índole legal y ética que deben observar los directivos, directores, empleados y el resto de stakeholders que tengan cualquier tipo de relación contractual o extracontractual con la compañía. Para determinados ámbitos en los que se exige una mayor concreción, la compañía ha decidido desarrollar determinadas políticas concretas:

- Políticas relativas al Gobierno Corporativo
- Políticas relativas a Anticorrupción
- Políticas relativas a Derechos Humanos y Laborales
- Políticas relativas a la Gestión de la información, protección de Datos e Insider trading
- Políticas relativas al Conflicto de intereses
- Políticas relativas a las Terceras Partes
- Políticas relativas al compliance officer y a las investigaciones internas
- Faltas y Sanciones

Así las cosas, en orden a dar mayor eficacia a este sistema de Corporate Compliance, MOBILITY AUTOCENTRO va a establecer las siguientes obligaciones para todos los empleados:

- Deben conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas, protocolos, guías, manuales y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo. MOBILITY AUTOCENTRO pondrá a su disposición los medios necesarios para que conozcan y comprendan el sistema de compliance y cualquier norma de carácter local, nacional o internacional que les es relevante para el desempeño de sus funciones profesionales.
- Deben conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en el sistema de compliance.
- Promoverán entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas de conducta consistentes con esta norma y prestarán atención a la conducta de

terceros que representen a la empresa, para que su comportamiento sea coherente con el de la empresa.

- Deben solicitar ayuda a los superiores jerárquicos, a la cadena de reporte alternativo o al compliance officer o comité de cumplimiento en caso de duda.
- Deben informar a través de los medios y canales establecidos de los incumplimientos y vulneraciones de las pautas recogidas en esta norma.
- Deben colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de la empresa y en el desarrollo de auditorías de control que pudieran ser realizadas para identificar o corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno. Aquellos empleados que tienen encomendada la misión de gestionar y dirigir equipos de personas con carácter estable o esporádico tienen además de las anteriores las siguientes obligaciones adicionales:
- Deben velar por que las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan, comprendan y cumplan con exactitud el sistema de compliance de MOBILITY AUTOCENTRO.
- Deben liderar con el ejemplo, puesto que su comportamiento debe ser modelo a seguir para el resto de los empleados. MOBILITY AUTOCENTRO espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso con el cumplimiento de esta norma y de las pautas establecidas en la misma. Todos los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO están obligados a:
- Conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en esta política
- Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas internas aplicables a las funciones que tienen asignadas
- Promover entre los proveedores y clientes la adopción de pautas de conducta en línea con los valores y principios recogidos en el presente Código, con la finalidad de garantizar que las relaciones establecidas y el comportamiento de dichos terceros es coherente con lo establecido por MOBILITY AUTOCENTRO.
- Informar, a través de los medios que MOBILITY AUTOCENTRO establezca, de los incumplimientos o vulneraciones de las pautas de conducta recogidas en esta norma.
- En caso de duda, solicitar ayuda a los superiores jerárquicos o al Órgano de Supervisión del Modelo.
- Cada uno de los profesionales de MOBILITY AUTOCENTRO representa a la Compañía ante terceros:
- Cuando se dirijan a otros en nombre de MOBILITY AUTOCENTRO, lo harán manifestando la posición y opinión de MOBILITY AUTOCENTRO y no la propia. Prestarán servicios profesionales con arreglo a las políticas y estándares de calidad de MOBILITY AUTOCENTRO y a las correspondientes normas técnicas y profesionales.
- Consultarán, a través de los canales adecuados en cada caso, antes de actuar, frente a posibles situaciones comprometidas, conflictos o problemas que puedan suponer un riesgo para MOBILITY AUTOCENTRO
- Mantener una actitud de vocación de servicio, flexible y de adaptación al cambio.

- Ser consecuentes con nuestro deber de tomar decisiones y actuar de manera imparcial y objetiva. Su conducta no debe presentar intereses personales en conflicto.
- Apoyar a sus compañeros en su desarrollo profesional.
- Preservar los intereses del equipo de trabajo y de los servicios que ofrecemos frente a los intereses individuales.
- Mostrar una indumentaria y una cuidada imagen personal, acorde al contexto profesional en el que nos encontramos y al Código de Indumentaria establecido en la compañía.
- Desarrollar su actividad profesional sin la influencia de alcohol o drogas.
- Trato respetuoso entre los compañeros, evitando cualquier clase de agresiones tanto físicas como verbales, insultos, descalificaciones.
- Cuidar el uso apropiado y eficiente de la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos, necesarios para el buen funcionamiento de los sistemas y la realización del trabajo.
- Utilizar todos los recursos, tanto los de MOBILITY AUTOCENTRO como los de clientes, de forma responsable y profesionalmente adecuada, y únicamente con fines lícitos y permitidos.
- Utilizar todos los recursos, tanto los de MOBILITY AUTOCENTRO como los de clientes, de acuerdo a las Políticas y Normas establecidas tanto por MOBILITY AUTOCENTRO como aquellas de aplicación en los proyectos en los que participamos.
- Evitar el uso indiscriminado, inapropiado y/o no ajustado a los fines para los que han sido puestos a disposición, de: los equipos informáticos y terminales móviles, correo electrónico, accesos a internet, redes sociales, facilidades de reprografía e impresión, las zonas de descanso, etc.
- Respetar los contratos, convenios o responsabilidades asignadas.
- Cumplir con la normativa y la reglamentación aplicable, con el objetivo de mantener apropiadamente la confidencialidad y privacidad de la información.
- Los Clientes son uno de sus activos fundamentales y se debe situar su satisfacción como eje de actuación. La Calidad de sus actuaciones y Servicios deben ser una de sus señas de identidad.
- Poner todo el empeño, esfuerzo y dedicación en cumplir los compromisos que se asumen, buscando la excelencia. Ante eventuales problemas que puedan llevar a imposibilitar su consecución, lo denuncian de inmediato para que se puedan tomar las decisiones oportunas a fin de reconducir la situación.
- Hacerse cargo de sus actuaciones y omisiones, de las decisiones que se toman o no, así como de los problemas que puedan derivarse de ello, corrigiéndolos de inmediato.
- Tomar las medidas adecuadas para garantizar que la información sobre la que basamos sus decisiones o que se proporcionan a terceros sea precisa, confiable y oportuna. El sistema de

compliance será de obligado cumplimiento para todas las personas de la compañía y aquellos terceros que voluntariamente hayan aceptado su aplicación.

Por su parte, la compañía se compromete a:

- Prestar sus servicios siempre y cuando sus capacidades garanticen un adecuado nivel de servicio. Es decir, participar en aquellos proyectos acordes con sus conocimientos, experiencias, habilidades y preparación profesional.
- Destinar el personal idóneo para el desarrollo y ejecución de cada servicio/proyecto.
- Fomentar el desempeño profesional de excelencia, así como la responsabilidad social del equipo de trabajo.
- Proporcionar al personal la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos necesarios.
- Promover y dar oportunidad a todos los miembros de la compañía para que puedan adquirir los conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad, así como los que considere complementarios para su maduración individual.
- Velar por la igualdad de acceso a las oportunidades. Revisar constantemente sus criterios de imparcialidad y objetividad.
- No tomar decisiones basándose en criterios tales como el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, la nacionalidad o la orientación sexual.
- No solicitar, aceptar, ofrecer, prometer o pagar sobornos de forma directa o indirecta, en metálico, en especie o en forma de beneficio o prebenda, con la intención de Obtener o mantener de forma ilícita cualquier negocio o ventaja para sí o para tercera persona.
- Aplicar las normas de la organización sin favoritismos ni prejuicios.
- Expresar nuestro apoyo a los derechos humanos fundamentales y evitar participar en actividades económicas abusivas para los derechos humanos.
- Actuar de forma socialmente responsable de acuerdo con las leyes, usos y costumbres de nuestro país y de aquellos en los que operemos.
- Contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestro entorno empresarial. Su participación profesional debe evitar que los sistemas ocasionen daños a los individuos o efectos negativos en el entorno inmediato o la sociedad en general.
- Tratar a aquellos con quienes se relacionan profesionalmente con respeto, dignidad, ecuanimidad y cortesía, evitando conductas que otros pudieran considerar irrespetuosas y manteniendo un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Procurar un ambiente de respeto que genere confianza, en el que se promueva y valore la diversidad de perspectivas y opiniones.
- Respetar los compromisos adquiridos individual y/o colectivamente con terceros.



- Respetar el derecho a la intimidad de todos los profesionales, con especial atención a la información de carácter personal.
- Proteger la salud, la prevención de riesgos laborales y el bienestar en las actividades realizadas.
- Desarrollar la actividad profesional de tal forma que podamos conciliarla con la actividad no laboral. La obligación de cumplir el Código Ético podría hacerse extensiva a aquellos contratistas de la compañía cuyas características así lo aconsejen. En estas situaciones, la compañía solicitará a sus proveedores y contratistas que, de forma voluntaria al presentar ofertas en procesos de contratación o licitación, acepten el compromiso de aplicar en su relación con la empresa el sistema de compliance u otra política, código, manual, guía o protocolo más restrictivo que puedan tener.

Finalmente, MOBILITY AUTOCENTRO informará periódicamente en las memorias anuales con los indicadores de compliance y los datos que correspondan sobre la evolución del programa y el cumplimiento de los protocolos y políticas, así como la resolución de las alertas y procedimientos de investigación si se hubieran producido.

## 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

---

### 4.1. GLOBAL MEDIOAMBIENTE

#### **Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo en el medio ambiente, la salud y la seguridad.**

Los centros incluidos en el EINF son 14, sus ubicaciones fundamentalmente son polígonos industriales y cuatro instalaciones en núcleo urbano. Las actividades que desarrolladas en estos centros de trabajo es venta, reparación y mantenimiento de vehículos a motor. La legislación ambiental de aplicación es: europea, nacional, autonómica y local. El área de influencia de nuestro trabajo abarcaría principalmente las comunidades autónomas de Madrid, Castilla La Mancha y Castilla y León. Los aspectos ambientales generados por nuestra actividad son principalmente:

1. Residuos:
  - ✓ Madera.
  - ✓ Cartón.
  - ✓ Paragolpes.
  - ✓ Residuos municipales.
  - ✓ Mix de pilas.
  - ✓ Papel.
  - ✓ Absorbente contaminado.
  - ✓ Aerosoles.
  - ✓ Envases plásticos y metálicos contaminados.
  - ✓ Sepiolita.
  - ✓ Chatarra eléctrica y electrónica.
  - ✓ Disolvente usado.
  - ✓ Filtros de cabina de pintura.
  - ✓ Lodos de pintura.
  - ✓ Lunas.
  - ✓ Restos de pintura.
  - ✓ Disolvente de pintura.
  - ✓ Agua con pintura y tintas.
  - ✓ Papel de lija.
  - ✓ Plástico no reciclable.
  - ✓ Plástico.
  - ✓ Aluminio.
  - ✓ Papel.
  - ✓ Aceite usado.
  - ✓ Anticongelante.

- ✓ Líquido de frenos.
- ✓ Mezcla de hidrocarburos.
- ✓ Neumáticos usados.
- ✓ Baterías de plomo.
- ✓ Disolvente limpiezas de pizas.
- ✓ Catalizadores.
- ✓ Filtros de aceite y combustible.
- ✓ Solución acuosa.
- ✓ Airbags.
- ✓ Baterías Ión-litio.
- ✓ Pilas.
- ✓ Polvos de lijado.
- ✓ Tubos fluorescentes.
- ✓ Equipos eléctricos y electrónicos.
- ✓ Aparatos informáticos.

2. Consumos:

- ✓ Agua.
- ✓ Electricidad.
- ✓ Gasoil.
- ✓ Gas.
- ✓ Materias primas.

3. Emisiones:

- ✓ Ruido.
- ✓ Cabinas de pintura.

4. Vertidos:

- ✓ Vertido industrial.

5. Condiciones de emergencia:

- ✓ Derrame / vertido accidental de líquidos peligrosos.
- ✓ Incendio.
- ✓ Mal funcionamiento de equipos e instalaciones.
- ✓ Mezcla de residuos.
- ✓ Rotura de tuberías de agua.
- ✓ Rotura de tuberías de gas natural.
- ✓ Baterías ion-litio.

## Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

En todos nuestros centros se dispone de la política estratégica en materia de calidad y medio ambiente de la organización. La mayoría de nuestros centros cuentan con la certificación ISO 9001 e ISO 14001 donde tenemos auditorías con periodicidad anual. Los centros que cuentan con los certificados de calidad y medio ambiente son:

- Colmenar y Rivas.
- Leganés y Alcorcón.
- Madrid y San Sebastián de los Reyes.
- Las Rozas y Guadalajara.

Los centros que, en la actualidad, no cuentan con el certificado ISO 9001 e ISO 14001 se encuentran en proceso de certificación previsto para el periodo de tiempo de 2024-2025.

## La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

El seguro de responsabilidad civil, de cada uno de los centros de trabajo, incluye una cobertura para los daños ambientales que pueda producir nuestra actividad sobre el medio ambiente.

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales son los siguientes:

- **ANALÍTICAS DE ATMÓSFERA, RUIDO Y VERTIDO.** Las analíticas de atmósfera se hacen con la periodicidad marcada por la legislación mientras que las analíticas de vertido se realizan con periodicidad anual. Con respecto a las analíticas de ruido se hace una medición al inicio de la actividad y se mantiene en vigor siempre que no cambien las condiciones de trabajo iniciales.
- **RR.HH.:** La organización cuenta con un equipo de personas que forman parte del departamento de calidad y medio ambiente y se encargan del mantenimiento del sistema integrado de gestión (ISO 9001 e ISO 14001) en los centros de trabajo.
- **SUELO:** Periódicamente, los centros de trabajo presentan los informes de situación de suelos tal y como marca la legislación.
- **RESIDUOS:** Con la periodicidad marcada por las administraciones públicas los centros de trabajo presentan los siguientes estudios y memorias según sean de aplicación: memorias de residuos, estudios de minimización de residuos, declaraciones anuales de residuos de envases, entre otros.
- **ASPECTOS AMBIENTALES:** Con periodicidad anual, los centros de trabajo realizan la evaluación de aspectos ambientales correspondiente al año anterior.

- **MEJORA:** Anualmente los centros de trabajo aprueban objetivos de reducción de un aspecto ambiental y se realizan auditorías internas y externas de seguimiento del sistema integrado de gestión.

Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones son:

- Incumplimiento de requisitos legales ambientales.
- Incumplimiento de los objetivos ambientales aprobados por la organización.

En ninguno de nuestros centros de trabajo han recibido ni multas ni sanciones derivadas de incumplimientos de requisitos legales ambientales.

Todos los años se aprueban objetivos ambientales asociados a la reducción de aspectos ambientales significativos. En 2023 se estableció un objetivo común: Reducción de la huella de carbono en un 5% con respecto el año anterior.

CENTRO	OBJETIVO	REDUCCIÓN
SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES	Reducción de un 5% la Huella de Carbono respecto el año anterior	<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 23%.
PILAR DE ZARAGOZA		<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 6%.
GUADALAJARA		<b>No cumplido</b> , aumento respecto al año anterior de un 9%.
LAS ROZAS		<b>No cumplido</b> , aumento respecto al año anterior de un 17%.
LEGANÉS		<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 20%.
ALCORCÓN		<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 18%.
COLMENAR		<b>No cumplido</b> , aumento respecto al año anterior de un 100%.
RIVAS		<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 13%
ALCALÁ DE HENARES		<b>Cumplido</b> , reducción respecto al año anterior de un 7%.

## 4.2. CONTAMINACIÓN.

### Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente.

Desde la Red Mercedes-Benz España se ha propuesto un objetivo de reducción de la huella de carbono en todos los concesionarios de la marca. El objetivo es conseguir en el año 2028 la neutralidad en carbono.

En el año 2023 se ha calculado la huella de carbono de cada uno los centros y son los siguientes:

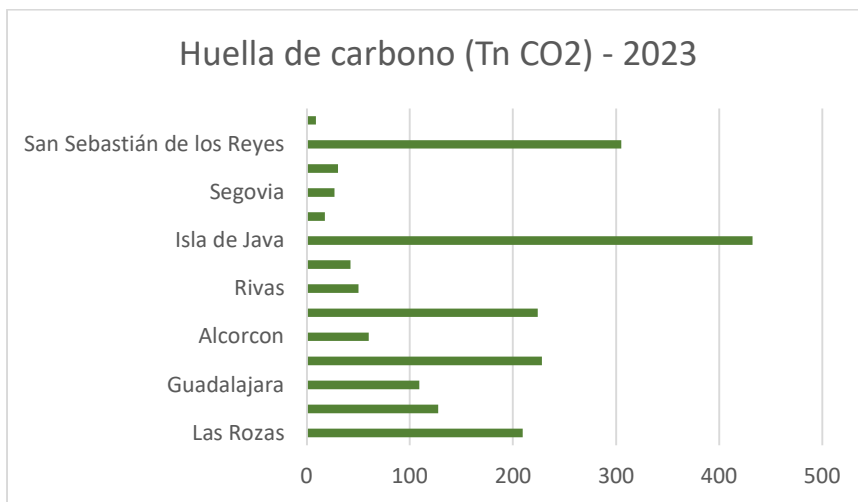


Gráfico 5. Emisiones de toneladas de CO2 equivalente por centro de trabajo año 2023.  
Los factores de conversión utilizados son del año 2022.

La huella de carbono calculada en el año 2022 para todos los centros:

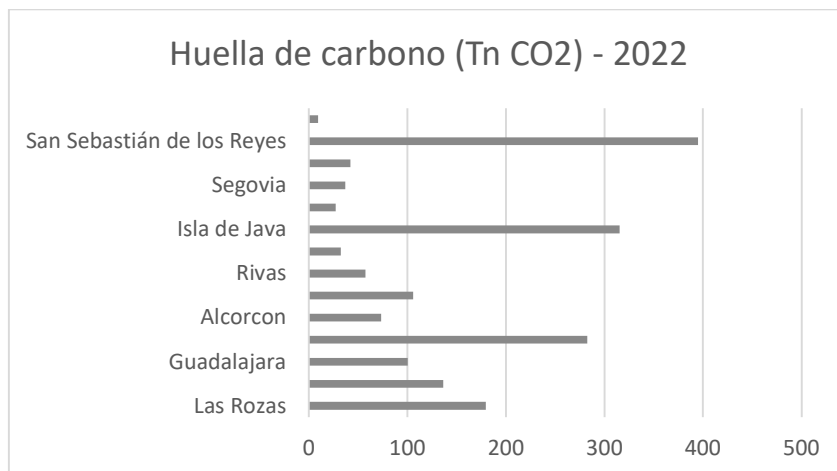


Gráfico 6. Emisiones de toneladas de CO2 equivalente por centro de trabajo año 2022.  
Los factores de conversión utilizados son del año 2022

El total del alcance 1 y del alcance 2 en el año 2023: 1.871,79 Tn de CO2 equivalente.

2022	2023	Relativizado 2022 vs. 2023 (Huella / pasos de taller)
<b>1.795,37 Tn de CO2 equivalente</b>	<b>1.871,79 Tn de CO2 equivalente</b>	<b>Disminución de un 1% en el año 2023</b>
Alcance 1: 161,63 Tn de CO2 equivalente Alcance 2: 1.633,74 Tn de CO2 equivalente	Alcance 1: 169,70 Tn de CO2 equivalente Alcance 2: 1.702,09 Tn de CO2 equivalente	
<b>88.635 pasos</b>	<b>91.265 pasos</b>	

Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones son:

- Aumento de la huella de carbono en los centros de trabajo.
- Falta de medidas para la reducción de la huella de carbono en las concesiones.
- Incumplimiento de requisitos legales ambientales.

#### **Contaminación atmosférica específica de la actividad: Lumínica y Acústica.**

Nuestros centros de trabajo cuentan con el certificado de eficiencia energética en edificios. Adicionalmente, se han realizado las auditorías energéticas para los centros donde estaba implícito por requisito legal. Desde hace varios años nuestras concesiones cuentan con luminarias tipo LED y se han sustituido todos los fluorescentes de forma progresiva.

Los informes de ruido son conformes, aun así, se han incluido medidas adicionales:

- A partir de las 22 horas se apagan toda la iluminación exterior de nuestros centros de trabajo.
- En nuestras concesiones se lleva trabajando desde hace varios años en la sustitución de fluorescentes por luminarias tipo LED.

#### **4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS**

##### **Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.**

- Contamos con la certificación de la norma ISO 14001 en nuestros centros de trabajo (Colmenar , Rivas, Leganés, Alcorcón, Madrid, San Sebastián de los Reyes, Las Rozas y Guadalajara) Esto conlleva la conformidad con el cumplimiento legal ambiental en materia de residuos. Todos nuestros centros cuentan con gestores autorizados para la gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos.

Dentro de la política ambiental de nuestra organización damos prioridad a los proveedores cuya gestión de residuos priorizan el destino final de reutilización y/o reciclaje del residuo antes que la

incineración. Otras de las medidas que se tienen en cuenta en los centros de trabajo relacionada con este asunto es que el papel que se utiliza en oficina cuenta con certificado FSC® o PEFC™, formación anual a los trabajadores de nuestros centros de trabajo en materia de gestión de los residuos que se generan en el taller y auditorías internas de control operacional con periodicidad trimestral y auditorías internas basadas en la norma ISO 14001 con periodicidad anual.

Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones son:

- Incumplimiento de requisitos legales ambientales.
- Incorrecta segregación de los residuos en los centros de trabajo.
- Falta de sensibilización del personal en materia de gestión de residuos.

La cantidad de residuos generados durante el 2023 ha sido de:

Residuos	MOBILITY AUTOCENTRO (peso en toneladas 2022)	MOBILITY AUTOCENTRO (peso en toneladas 2023)	Relativizado 2022 vs. 2023 (Tn/ pasos de taller)
Residuos peligrosos	335,04	265,52	Reducción de un 22% en el año 2023
Residuos no peligrosos	206,14	267,89	Aumenta un 26% en el año 2023
Residuos que van incineración	44,35	27,16	Reducción de un 90% en el año 2023
Residuos que van a reciclaje/reutilización	369,11	506,25	Aumenta un 10% en el año 2023
Pasos de taller	88.635	91.265	

#### Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

No aplica, ya que nuestra actividad no genera como residuo desperdicio de alimentos.

#### 4.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

##### Consumo y Suministro de Agua de acuerdo con las limitaciones locales:

El consumo total de agua de MOBILITY AUTOCENTRO fue de:

2022	2023	Relativizado 2022 vs. 2023 (Agua / pasos de taller)
16.577,96 m3	22.111,00 m3	Aumento de un 30% en el año 2023
83229 pasos	85632 pasos	



## Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

El consumo de materias primas de MOBILITY AUTOCENTRO fue de:

GRUPO MOBILITY	TOTAL - Litros 2022	TOTAL - Litros 2023	Relativizado 2022 vs 2023 (Litros / pasos de taller)
Anticongelante	5.318,40 L	13.479 L	Ha <b>aumentado</b> un 146% con respecto al año anterior
Aceite	150.276,74 L	111.703 L	Ha <b>disminuido</b> un 28% con respecto al año anterior
Pintura	13.545,35 L	10.795 L	Ha <b>disminuido</b> un 21% con respecto al año anterior
Líquido de frenos	9.662,97 L	4.728 L	Ha <b>disminuido</b> un 53% con respecto al año anterior
Pasos de taller	88.635 pasos	91.265 pasos	

## Consumo, directo e indirecto, de energía:

Durante el 2023 el consumo total de electricidad de MOBILITY AUTOCENTRO fue de:

2022	2023	Relativizado 2022 vs 2023 (Kwh / pasos taller)
3.891.400,59 Kwh	4.712.377,29Kwh	Ha <b>aumentado</b> un 15% con respecto al año anterior.
88.635 pasos	91.265 pasos	N/A

Consideramos que este aumento puede deberse a que hemos estado con obras de mejora en la exposiciones y talleres de nuestros centros de trabajo.

## Consumo de combustible 2023:

GRUPO MOBILITY	2022	2023	Relativizado 2022 vs 2023 (cantidad / pasos de taller)
Gas (m3)	140.489,43	151.466	<b>Reducción de un 5%</b> con respecto al año anterior
Diesel (Litros)	151.409,07	192.345,23	<b>Aumenta un 23%</b> con respecto al año anterior
Pasos de Taller	88.635 pasos	91.265 pasos	

El aumento de consumo en Diesel durante el año 2023 se debe a la utilización de este combustible en la instalación de Colmenar para la generación de energía eléctrica.

## Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

En cinco de nuestros centros de trabajo, se aprobó un objetivo ambiental para el año 2023, cuyo proyecto era la instalación de placas solares para el suministro de energía eléctrica. Este objetivo finalmente no ha podido llevarse a cabo.

Para el año 2024 está prevista la instalación de Instalación de contadores con monitorización en los centros de trabajo para controlar los consumos de electricidad.

### **Uso de energías renovables**

El 27% del consumo eléctrico de todos nuestros centros de trabajo en el año 2023 provino de energías renovables.

Finalmente, el proyecto de Instalación de placas solares en el centro de Leganés no se ha llevado a cabo para el año 2023, pero el proyecto de la electrolinería va a ejecutarse a lo largo del año 2024.

## **4.5. CAMBIO CLIMÁTICO.**

### **Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades del Grupo, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.**

Los principales elementos de emisiones en nuestros centros de trabajo son:

- Superficie de las instalaciones.
- Consumo de electricidad.
- Consumo de electricidad proveniente de energías renovables.
- Consumo de gas.
- Consumo de fueloil.
- Número de vehículos diésel, gasolina, híbridos y eléctricos de cada concesión.
- Litros de combustible utilizados para los vehículos propiedad de la organización.

En todo nuestro proceso productivo se tiene en cuenta el impacto ambiental. Anualmente todas nuestras concesiones hacen una evaluación de aspectos ambientales y se implantan objetivos de reducción de los aspectos ambientales que se han identificado como significativos.

### **Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.**

- Instalación de contadores con monitorización en los centros de trabajo para controlar los consumos de electricidad.
- Potenciar la venta de vehículos eléctricos e híbridos.
- Instalación de una electrolinería en el centro de trabajo de Citycar Sur.

### **Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin.**

Desde la Red de Mercedes-Benz España se ha establecido el siguiente objetivo corporativo:

- En el año 2023, todos los centros de trabajo han calculado su huella de carbono.

- En el horizonte 2023-2027: Medidas para la reducción de la huella de carbono.
- En el año 2028: Conseguir la neutralidad cero en carbono.

Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones son:

- Aumento de la huella de trabajo.
- Incumplimiento de los objetivos de marca.
- Incumplimiento de requisitos legales ambientales.

#### **4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.**

No procede, debido a que nuestra actividad no tiene un impacto directo en este asunto. Ya que ninguno de nuestros centros de trabajo no se encuentra en áreas protegidas y no se ha generado ningún aspecto de emergencia relacionado con la toma de medidas para la preservación o restauración de la biodiversidad

## 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 5.1. EMPLEO

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

La plantilla del Grupo al 31 de diciembre de 2022 ascendía a 675 y a 31 de diciembre de 2023 ascendía a 674 personas.

GRI 102-8	<i>Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2023</i>		<i>Número total de empleados por país y sexo a 31/12/2022</i>	
	MOBILITY AUTOCENTRO		GRUPO MOBILITY	
	ESPAÑA		ESPAÑA	
GÉNERO	Nº DE EMPLEADOS	%	Nº DE EMPLEADOS	%
Mujeres	113	16,76%	99	14,67%
Hombres	561	83,24%	576	85,33%
<b>Total</b>	<b>674</b>	<b>100%</b>	<b>675</b>	<b>100%</b>

GRI 102-8	<i>Número total y distribución de empleados por sexo, país y clasificación profesional a 31/12/2023</i>				<i>Número total y distribución de empleados por sexo, país y clasificación profesional a 31/12/2022</i>			
	MOBILITY AUTOCENTRO				GRUPO MOBILITY			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
CATEGORÍA	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1: Alta dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo 2: Dirección	0	0,00%	8	100,00%	0	0,00%	7	100,00%
Grupo 3: Mandos Intermedios	6	20%	24	80%	6	20,69%	23	79,31%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	107	16,82%	529	83,18%	93	14,55%	546	85,45%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16,76%</b>	<b>561</b>	<b>83,24%</b>	<b>99</b>	<b>14,67%</b>	<b>576</b>	<b>85,33%</b>

GRI 102-8	<i>Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país</i>				<i>Número total, porcentaje y distribución de empleados por sexo, país</i>			
	MOBILITY AUTOCENTRO				GRUPO MOBILITY			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Hasta 29 años	14	15,91%	74	84,09%	10	12,05%	73	87,95%
de 30 a 50 años	65	17,06%	316	82,94%	61	14,63%	356	85,37%
Mayores de 50	34	16,59%	171	83,41%	28	16,00%	147	84,00%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16,76%</b>	<b>561</b>	<b>83,24%</b>	<b>99</b>	<b>14,67%</b>	<b>576</b>	<b>85,33%</b>

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

TIPO DE CONTRATO	MOBILITY AUTO CENTRO				GRUPO MOBILITY			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Indefinido	109	16,49%	552	83,51%	98	14,52%	571	84,59%
Temporal	4	30,76%	9	69,24%	1	0,15%	5	0,74%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16,76%</b>	<b>561</b>	<b>83,24%</b>	<b>99</b>	<b>14,67%</b>	<b>576</b>	<b>85,33%</b>

TIPO DE JORNADA	MOBILITY AUTO CENTRO				GRUPO MOBILITY			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Completa	97	14,95%	552	85,05%	84	12,44%	567	84%
Parcial	3	75%	1	25%	4	0,59%	2	0,29%
Reducida	13	61,90%	8	38,10%	11	1,62%	7	1,03%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16,76%</b>	<b>561</b>	<b>83,24%</b>	<b>99</b>	<b>14,67%</b>	<b>576</b>	<b>85,33%</b>

**Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.**

ESPAÑA						
			2023		2022	
Tipo de contrato	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
INDEFINIDO	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0
	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	6,42	0	4
		Mayores de 50	0	1,63	0	6,5
	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	4	14	4,5	21,5
		Mayores de 50	2	10,29	0	14
	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	7,52	64,47	6	58
		de 30 a 50 años	52,37	302,07	57	326
		Mayores de 50	28,11	156,27	28,5	130,5
<b>TOTAL</b>			<b>94</b>	<b>555,13</b>	<b>96</b>	<b>560,5</b>

ESPAÑA						
			2023		2022	
Tipo de contrato	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TEMPORAL	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0
	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0
	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0,5
	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	1,21	5,63	1,5	8,5
		de 30 a 50 años	0	5,1	0,5	4,5
		Mayores de 50	0	1,07	0	1,5
<b>TOTAL</b>			<b>1,21</b>	<b>11,8</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

ESPAÑA							
			2023		2022		
Tipo de Jornada	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
TIEMPO COMPLETO	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0	
		de 30 a 50 años	0	0	0	0	
		Mayores de 50	0	0	0	0	
	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0	
		de 30 a 50 años	0	6,42	0	4	
		Mayores de 50	0	1,63	0	6,5	
	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0	0	0	0	
		de 30 a 50 años	4	14	4,5	21	
		Mayores de 50	2	10,29	0	14	
	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	8,73	69,34	7,5	66	
		de 30 a 50 años	43,55	300,61	50,5	326,5	
		Mayores de 50	26,48	156,46	27	129,5	
	<b>TOTAL</b>			<b>84,76</b>	<b>558,74</b>	<b>89,5</b>	<b>567,5</b>

ESPAÑA – 2023				
Tipo de jornada	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres
TIEMPO REDUCIDA	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0	0
		de 30 a 50 años	0	0
		Mayores de 50	0	0
	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0	0
		de 30 a 50 años	0	0
		Mayores de 50	0	0
	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0	0
		de 30 a 50 años	0	0
		Mayores de 50	0	0
	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	0	0,75
		de 30 a 50 años	8,78	6,56
		Mayores de 50	0,01	0
<b>TOTAL</b>			<b>8,79</b>	<b>7,31</b>

ESPAÑA						
			2023		2022	
Tipo de jornada	Categoría	Edad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TIEMPO PARCIAL	Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0
	Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0
		Mayores de 50	0	0	0	0
	Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0	0	0	0
		de 30 a 50 años	0	0	0	0,5
		Mayores de 50	0	0	0	0,5
	Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	0	0	0,5	0
		de 30 a 50 años	0,03	0	6	5
		Mayores de 50	1,63	0,88	1	3
<b>TOTAL</b>			<b>1,66</b>	<b>0,88</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>

## Números de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

CATEGORIA	DESPIDOS POR CATEGORÍA				DESPIDOS POR CATEGORÍA			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1: Alta dirección	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Grupo 2: Dirección	0	0%	0	0,00%	0	0%	1	5,56%
Grupo 3: Mandos Intermedios	0	0,00%	2	5,71%	0	0%	2	11,11%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	3	8,57%	30	87,71%	4	22,22%	11	61,11%
<b>TOTAL DESPIDOS</b>	<b>3</b>	<b>8,57%</b>	<b>32</b>	<b>91,42%</b>	<b>4</b>	<b>22,22%</b>	<b>14</b>	<b>77,78%</b>

GRUPOS DE EDAD	DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD		DESPIDOS POR GRUPO DE EDAD	
	ESPAÑA		ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Hasta 29 años	0	5	0	0
de 30 a 50 años	2	21	1	3
Mayores de 50	1	6	3	11
<b>TOTAL DESPIDOS</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

## Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

CATEGORIA	Edad	2023		2022	
		REMUNERACIONES MEDIAS GRUPO MOBILITY		REMUNERACIONES MEDIAS GRUPO MOBILITY	
		ESPAÑA		ESPAÑA	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo 1: Alta dirección	Hasta 29 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	de 30 a 50 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Mayores de 50	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grupo 2: Dirección	Hasta 29 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	de 30 a 50 años	0,00 €	109.885,37 €	0,00 €	79.909,59 €
	Mayores de 50	0,00 €	203.957,08 €	0,00 €	187.823,46 €
Grupo 3: Mandos Intermedios	Hasta 29 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	de 30 a 50 años	43.804,68 €	55.828,07 €	33.374,99 €	42.705,77 €
	Mayores de 50	48.843,77 €	66.318,59 €	0,00 €	48.916,63 €
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	Hasta 29 años	16.026,88 €	22.219,74 €	11.192,40 €	14.848,93 €
	de 30 a 50 años	30.880,76 €	35.950,90 €	27.085,17 €	30.921,08 €
	Mayores de 50	33.304,52 €	37.655,76 €	39.209,90 €	35.899,27 €

\*Datos no comparables por utilización de otra metodología de cálculo



### Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.

GRI 405-2	Brecha salarial entre hombres y mujeres por región	
	2023	2022
	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL
	GRUPO MOBILITY	GRUPO MOBILITY
CATEGORIA	ESPAÑA	ESPAÑA
Grupo 1: Alta dirección	N/A	N/A
Grupo 2: Dirección	N/A	N/A
Grupo 3: Mandos Intermedios	25,52%	26,00%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	14,10%	3,00%

### Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Cada consejero recibió una remuneración durante el año 2022 de 2.000 euros excepto el consejero que ejerce como Presidente Ejecutivo, que ha obtenido una remuneración de 180.000 euros. En 2023 los consejeros no han recibido remuneraciones, excepto el consejero que ejerce como Presidente Ejecutivo, que ha obtenido una remuneración de 180.000 euros. Cabe destacar que los 5 consejeros son hombres. Siendo la remuneración media de 36.000 euros.

### Implantación de políticas de desconexión laboral.

Los empleados del MOBILITY AUTOCENTRO tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo. De la misma manera, se programan los envíos de los correos para que no se envíen fuera de la jornada laboral. El acceso a las funciones y cargos y la promoción interna se establece también teniendo en cuenta las competencias, las capacidades y el compromiso. Además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la paternidad y maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

### Empleados con discapacidad.

A 31/12/2023 se tienen 8 empleados con discapacidad. En 2022 se tuvieron 11 empleados con discapacidad.

En 2024 se iniciará la solicitud de exención parcial del cumplimiento mediante medidas alternativas.

## 5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Organización del tiempo de trabajo.

La actividad del MOBILITY AUTOCENTRO se basa en la compraventa y reparación de vehículos, dentro de este marco nos encontramos con diferentes realidades en cuanto a la organización del trabajo. Dentro de esta organización podemos encontrar tres colectivos diferenciados en función de la actividad:

- Actividad de postventa, donde prima la realización de jornadas continuas con la finalidad de facilitar la conciliación familiar
- Actividad de venta, con un marcado perfil de retail que implica la relación de jornada partida para poder cubrir el mayor espacio temporal de cara a dar servicio a los clientes, pero con una marcada flexibilidad para este colectivo
- Actividad de oficina con flexibilidad para poder organizar el trabajo dando respuesta a las necesidades personales

Dentro de estos aspectos, el MOBILITY AUTOCENTRO realiza una encuesta de compromiso laboral donde se analiza la valoración que hacen los diferentes colectivos de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa. En estos resultados se aprecia que los valores medios se encuentran ligeramente por encima de la media del mercado español (benchmark realizado por Tatum, consultora externa que realiza la encuesta).

El MOBILITY AUTOCENTRO considera que la colaboración, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son imprescindibles para lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo sus capacidades, recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en el grupo. Por eso promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de las personas que forman parte del grupo y entre las distintas unidades y áreas del este y de las empresas colaboradoras.

Los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales del grupo.

Los empleados trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición. Para estimular la lealtad, la satisfacción y el orgullo de pertenencia, el grupo se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la cohesión cultural en la organización.

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional, salvaguardando en todo momento las competencias profesionales adquiridas.

## Número de horas de absentismo.

GRI 403-2	<i>Nº de horas de absentismo en 2023, considerando absentismo horas no justificadas y enfermedades comunes (excluida bajas por maternidad/paternidad, excedencias, etc.).</i>				<i>Nº de horas de absentismo en 2022, considerando absentismo horas no justificadas y enfermedades comunes (excluida bajas por maternidad/paternidad, excedencias, etc.).</i>			
ABSENTISMO	ÍNDICE DE ABSENTISMO				ÍNDICE DE ABSENTISMO			
	ESPAÑA				ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Nº de horas de absentismo	7.168	9,21%	70.584	90,78%	4.830	14,71%	28.018	85,29%

(\*) Considerando todas las jornadas de 8 h

Durante el año 2022, con una plantilla a cierre del ejercicio fiscal de 675 personas, se contó con una tasa de absentismo del 2,76% que está en línea con empresas del sector.

Durante el año 2023, con una plantilla a cierre del ejercicio fiscal de 674 personas, se ha contado con una tasa de absentismo del 5,01% que está en línea con empresas del sector.

## Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Desde la constitución del MOBILITY AUTOCENTRO, se ha apostado por puesta en marcha del teletrabajo como medida de optimización del trabajo y de la conciliación. Contando con una mayoría de profesionales de género masculino, esta medida persigue la corresponsabilidad familiar.

GRI 401-2 y GRI 401-3	<i>Nº empleados y porcentaje que han tenido derecho al permiso de parental durante el 2023 por sexo y región</i>		<i>Nº empleados y porcentaje que han tenido derecho al permiso de parental durante el 2022 por sexo y región</i>	
GÉNERO	PERMISO PARENTAL		PERMISO PARENTAL	
	ESPAÑA		ESPAÑA	
	Nº empleados	Porcentaje empleados	Nº empleados	Porcentaje empleados
Mujer	2	11,76%	2	9,52%
Hombre	15	88,24%	19	90,48%
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>

Por último, en la actualidad en la compañía conviven 5 convenios colectivos, siendo el mayoritario el convenio colectivo de industria de la Comunidad de Madrid. El resto de convenios de aplicación son el convenio de comercio del metal de la CAM, y los convenios de Siderometalurgia de las provincias de Ávila, Segovia y Guadalajara.

### 5.3. SALUD Y SEGURIDAD

#### Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

En MOBILITY AUTOCENTRO, la seguridad y la salud es uno de los principales pilares y focos de actuación. Es por ello por lo que se sigue de la manera más escrupulosa la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y así como todo el clausulado recogido en los diferentes convenios colectivos de aplicación. Durante el año 2022 el GRUPO MOBILITY inició un proceso de unificación de la actividad preventiva centralizando toda su gestión en un único servicio de prevención, lo que está facilitando el unificar procesos de trabajo, gestión documental y reducción de la siniestralidad.

Adicional a la formación recogida en los diferentes marcos jurídicos, el Grupo cuenta con comités de seguridad y salud constituido por una representación de los trabajadores y de la empresa, en los que se abordan todas las mejoras e iniciativas que se plantean con el fin de mejorar el espacio de trabajo y reducir la siniestralidad.

Todos los empleados del Grupo cuentan con los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus laborales. Adicionalmente, la empresa está haciendo un esfuerzo relativo a la formación y seguridad en la reparación de vehículos eléctricos.

#### Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

A lo largo del año 2022 se produjeron 60 accidentes, todos hombres, frente a los 16 de 2023.

Ha habido 1 enfermedad profesional en 2023, siendo este un hombre.

GÉNERO	Nº de accidentes 2023		Nº de accidentes 2022	
	ESPAÑA		ESPAÑA	
	Nº empleados	Porcentaje empleados	Nº empleados	Porcentaje empleados
Mujer	2	12,5%	0	0%
Hombre	14	87,5%	60	100%
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

GRI 403-2	Índices de incidencia, frecuencia y gravedad de los accidentes por región y sexo incluyendo si los accidentes de pequeña envergadura están incluidos o quedan excluidos del cálculo de esta tasa, e incluyendo las muertes 2023		Índices de incidencia, frecuencia y gravedad de los accidentes por región y sexo incluyendo si los accidentes de pequeña envergadura están incluidos o quedan excluidos del cálculo de esta tasa, e incluyendo las muertes 2022	
	ESPAÑA		ESPAÑA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
INDICE DE INCIDENCIA	47,36	20,61	58,27	0
INDICE DE FRECUENCIA	6,15	11,99	33,30	0
INDICE DE GRAVEDAD	9,04	5,37	1,40	0

#### 5.4. RELACIONES SOCIALES.

##### Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

MOBILITY AUTOCENTRO cuenta con la siguiente estructura de representantes legales de los trabajadores:

Centro de Trabajo	Representación
San Sebastián de los Reyes	Comité de empresa (5 miembros)
Pilar de Zaragoza	Delegado de personal (1)
Las Rozas	Comité de empresa (5 miembros)
Alcalá de Henares	Delegados de personal (3)
Guadalajara	Delegados de personal (3)
Leganés	Comité de empresa (5 miembros)
Alcorcón	Delegado de personal (1)
Isla de Java	Delegados de personal (3)
Isla de Java 2	Delegados de personal (3)
Isla de Java 3	Delegados de personal (1)
Ávila	Delegados de personal (1)
Segovia	Delegados de personal (1)

Desde la dirección de Recursos Humanos del MOBILITY AUTOCENTRO se mantienen reuniones periódicas con los diferentes comités y delegados con el fin de abordar los diferentes proyectos que resultan de aplicación en la compañía y que tienen una afectación en los trabajadores. Igualmente, se les mantiene informados según los criterios del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

El 100% de los empleados se encuentran cubiertos por los convenios colectivos.

TIPO DE CONVENIO	ESPAÑA				ESPAÑA			
	2023				2022			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
COMERCIO DEL METAL(MADRID)	25	29,41%	60	70,59%	25	29,41%	60	70,59%
COMERCIO SEGOVIA	3	23,08%	10	76,92%	3	23,08%	10	76,92%
SIDERO GUADALAJARA	8	17,78%	37	82,22%	8	17,78%	37	82,22%
SIDEROMETALÚRGICA AVILA	3	21,43%	11	78,57%	3	21,43%	11	78,57%
INDUSTRIA MADRID	74	14,31%	443	85,69%	60	11,58%	458	88,42%
TOTAL DE EMPLEADOS	113		561		99		576	

##### Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Se establecen las pautas en cuanto a seguridad y salud del personal en el convenio colectivo de la industria de la Comunidad de Madrid y en los convenios de Siderometalurgia de las provincias de Ávila, Segovia y Guadalajara. Estas pautas pueden ser ampliadas y tratadas en acuerdos formales con el comité de seguridad y salud de la Empresa.

## 5.5. FORMACIÓN

### Políticas implementadas en el campo de la formación.

El MOBILITY AUTOCENTRO está comprometido con el desarrollo continuo de todas las personas trabajadoras del Grupo, facilitándoles el acceso a la formación específica que necesitan para el correcto desempeño de sus funciones.

El Grupo cuenta igualmente con el apoyo de la Academia de Mercedes, institución por la que pasan todos los empleados de venta y postventa y donde se les determina los diferentes itinerarios formativos de cara a facilitar su crecimiento profesional, así como un excelente desempeño de sus funciones permitiéndoles brindar el servicio que una marca premium como Mercedes compromete con sus clientes.

Adicionalmente a la formación técnica, el Grupo facilita otro tipo de formación en las diferentes aplicaciones de trabajo y gestión, así como en idiomas.

Desde la dirección de recursos humanos y en con el apoyo del resto de áreas de la compañía, garantiza la disponibilidad de espacios y de tiempos dentro de la jornada laboral para que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo las acciones de formación de las que son parte.

En 2022 se realizó un esfuerzo por equiparar los itinerarios formativos de todos los profesionales del Grupo, con el fin de disponer de toda la fuerza productiva directa con un estándar mínimo de formación. En 2023 se ha finalizado este proceso lo que ha requerido de un menor número de horas de formación.

### Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

GRI 404-1	<i>Cantidad total de horas formación por región, sexo y categoría profesional</i>							
	CANTIDAD TOTAL DE HORAS FORMACIÓN MOBILITY AUTOCENTRO 2023				CANTIDAD TOTAL DE HORAS FORMACIÓN GRUPO MOBILITY 2022			
CATEGORÍA	ESPAÑA				ESPAÑA			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1: Alta dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo 2: Dirección	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo 3: Mandos Intermedios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Grupo 4: Técnicos / Especialistas / Administrativos	274	5,28%	1.943	94,72%	302	5,28%	5.248	94,72%
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>12,35%</b>	<b>1.943</b>	<b>87,64%</b>	<b>302</b>	<b>5,28%</b>	<b>5.248</b>	<b>94,72%</b>

## **Accesibilidad universal de las personas con discapacidades.**

MOBILITY AUTOCENTRO es una empresa comprometida con la integración de las personas con discapacidad. Igualmente, la empresa tiene el compromiso de adaptación de los puestos de trabajo para aquellas personas trabajadoras que, por el desarrollo de una capacidad diferente, requieran del mismo

Igualmente, las instalaciones de MOBILITY AUTOCENTRO está adaptadas y permiten el acceso universal a personas con movilidad reducida.

## **5.6. IGUALDAD**

MOBILITY AUTOCENTRO garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a sus empleados a desarrollarse profesional y personalmente en un ambiente ético de respeto a la legalidad. Asimismo, la empresa no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de sexo u orientación sexual, raza, nacionalidad, creencias religiosas, opinión política, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser objeto de discriminación.

MOBILITY AUTOCENTRO apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de recompensa al mérito, entendido como la consecución del objeto social con un respeto escrupuloso a la normativa legal externa y a las normas internas de cumplimiento ético. Se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a la empresa, los accionistas, clientes, compañeros y a la sociedad civil en general.

Finalmente, MOBILITY AUTOCENTRO entiende la importancia en el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional para el desarrollo integral de la persona, por lo que fomentará medidas y desarrollará acciones que ayuden a sus empleados a alcanzar tal equilibrio.

MOBILITY AUTOCENTRO está comprometido con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por ello está trabajando, de la mano de los diferentes comités y delegados de prevención, en la elaboración de un Plan de Igualdad que responda no solo al requerimiento legal, sino también a una cultura de empresa basada en valores compartidos, a través de los principios de Responsabilidad Social y de igualdad de oportunidades.

El objeto principal del Plan de Igualdad del Grupo es la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres por medio de una oferta igualitaria de oportunidades dentro de la Organización. Las principales líneas de mejora que recoge dicho plan se enfocan principalmente a

fomentar la participación femenina, dentro del sector, mediante su formación en puestos de trabajo con carácter ocupacional especialmente masculino; impulsar una promoción equitativa; garantizar un sistema retributivo objetivo y no discriminatorio; mejorar las facilidades para la conciliación; establecer medidas de prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género; y, por último, en materia de acoso, elaborar un Protocolo de Prevención, Detección y Actuación.

Los objetivos que pretende alcanzar el Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades.
- Conseguir una representación equilibrada en el ámbito de la empresa, acercándose a una equiparación de ambos géneros.
- Promover el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Garantizar el acceso a la formación que se impartirá en la Organización, sin discriminación de género.
- Prevenir el acoso sexual, aplicando protocolos de actuación aprobados en el Plan de Igualdad.
- Promover el uso de medidas que favorezcan la conciliación familiar.
- Garantizar la comunicación interna y externa, sin lenguajes sexista.
- Garantizar un sistema retributivo no discriminatoria por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento de las acciones que se determinen.

A fecha del informe, la empresa se encuentra en fase de negociaciones con la RLT con el objetivo de finalizar el mismo.

### **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias. Queda absolutamente prohibido el acoso sexual y los comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal. El empleado que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, la sexualidad, la raza, el estado de salud, la nacionalidad, las opiniones políticas, las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la empresa que evaluará si realmente se ha producido una violación del sistema.



**Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

MOBILITY AUTOCENTRO realiza discriminación positiva con las personas con capacidades diferentes en el proceso de reclutamiento del personal.

**Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.**

MOBILITY AUTOCENTRO evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios empleados. En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los empleados y/o en consideraciones vinculadas a los méritos. El acceso a las funciones y cargos y la promoción interna se establece también teniendo en cuenta las competencias, las capacidades y el compromiso. Asimismo, la empresa no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de sexo u orientación sexual, raza, nacionalidad, creencias religiosas, opinión política, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser objeto de discriminación.

## **6. DERECHOS HUMANOS**

---

MOBILITY AUTOCENTRO opera principalmente en el territorio de España, país de la Unión Europea, encuadrándose dentro de los estados miembros no considerados de riesgo en materia de Derechos Humanos, motivo por el cual dichos países están sometidos a normativa internacional y europea, destacando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), la cual recoge todos los derechos individuales, civiles, políticos, económicos y sociales que disfrutan todas las personas en el espacio común europeo.

MOBILITY AUTOCENTRO reconoce los Derechos Humanos fundamentales y universales, así como los derechos de los trabajadores que se contemplan en los tratados internacionales y convenios de Derechos Humanos, en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

En concreto los principios recogidos se basan en:

- Mantener con los empleados prácticas laborales coherentes con las normativas internacionales referidas a estos aspectos (salaries, jornada laboral, etc.).
- Prohibición del trabajo forzoso, infantil, abuso o trato inhumano.
- Prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo. etc.
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Cumplimiento en materia de Seguridad e higiene en el trabajo.

### **Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.**

Durante el ejercicio 2023 del mismo modo que en el ejercicio 2022, no se han recibido reclamaciones o denuncias relacionadas con la vulneración de los Derechos Humanos, ni por parte del personal propio ni por parte de colaboradores, clientes o proveedores.

El Consejo de Administración de MOBILITY AUTOCENTRO SL, en su posición y calidad de empresa matriz del Grupo, está llevando a cabo un importante esfuerzo organizativo y formativo para implementar un Programa de Corporate Compliance detallado y que incluyera la totalidad de políticas, procedimientos y compromisos éticos que MOBILITY AUTOCENTRO venía cumpliendo para desarrollar, implantar y divulgar modelos de negocio y su desarrollo ético y sostenible que instruyan a la totalidad de los trabajadores y todas las líneas de negocio y actuación, allá donde se produzcan.

El modelo de Corporate Compliance de MOBILITY AUTOCENTRO se aplicará directamente a todas las entidades que conforman el grupo empresarial, a los empleados del grupo y a aquellos otros (personas físicas o jurídicas) que acepten voluntariamente el compromiso con estas normas éticas y

de conducta. Para MOBILITY AUTOCENTRO, el Corporate Compliance no será un programa objeto de observancia, sino una forma de hacer negocios promoviendo la integridad.

El sistema de Corporate Compliance de MOBILITY AUTOCENTRO contendrá una herramienta básica como es el Código Ético y de Conducta, en el que se incluyen las normas de conducta generales y básicas de índole legal y ética que deben observar los directivos, directores, empleados y el resto de stakeholders que tengan cualquier tipo de relación contractual o extracontractual con el grupo empresarial.

Para dar mayor eficacia a este sistema de Corporate Compliance, MOBILITY AUTOCENTRO va a establecer las siguientes obligaciones para todos los empleados:

- Deben conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas, protocolos, guías, manuales y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo. MOBILITY AUTOCENTRO pondrá a su disposición los medios necesarios para que conozcan y comprendan el sistema de compliance y cualquier norma de carácter local, nacional o internacional que les es relevante para el desempeño de sus funciones profesionales.
- Deben conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en el sistema de compliance.
- Promoverán entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas de conducta consistentes con esta norma y prestarán atención a la conducta de terceros que representen a la empresa, para que su comportamiento sea coherente con el de la empresa.
- Deben solicitar ayuda a los superiores jerárquicos, a la cadena de reporte alternativo o al compliance officer o comité de cumplimiento en caso de duda.
- Deben informar a través de los medios y canales establecidos de los incumplimientos y vulneraciones de las pautas recogidas en esta norma.
- Deben colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de la empresa y en el desarrollo de auditorías de control que pudieran ser realizadas para identificar o corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno. Aquellos empleados que tienen encomendada la misión de gestionar y dirigir equipos de personas con carácter estable o esporádico tienen además de las anteriores las siguientes obligaciones adicionales:
  - Deben velar por que las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan, comprendan y cumplan con exactitud el sistema de compliance de MOBILITY AUTOCENTRO.
  - Deben liderar con el ejemplo, puesto que su comportamiento debe ser modelo a seguir para el resto de los empleados. MOBILITY AUTOCENTRO espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso con el cumplimiento de esta norma y de las pautas establecidas en la misma.

Todos los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO están obligados a:

- Conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en esta política.
- Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas internas aplicables a las funciones que tienen asignadas.
- Promover entre los proveedores y clientes la adopción de pautas de conducta en línea con los valores y principios recogidos en el presente Código, con la finalidad de garantizar que las relaciones establecidas y el comportamiento de dichos terceros es coherente con lo establecido por MOBILITY AUTOCENTRO.
- Informar, a través de los medios que MOBILITY AUTOCENTRO establezca, de los incumplimientos o vulneraciones de las pautas de conducta recogidas en esta norma.
- En caso de duda, solicitar ayuda a los superiores jerárquicos o al Órgano de Supervisión del Modelo.

Cada uno de los profesionales de MOBILITY AUTOCENTRO representa a la Compañía ante terceros:

- Cuando se dirijan a otros en nombre de MOBILITY AUTOCENTRO, lo harán manifestando la posición y opinión de MOBILITY AUTOCENTRO y no la propia. Prestarán servicios profesionales con arreglo a las políticas y estándares de calidad de MOBILITY AUTOCENTRO y a las correspondientes normas técnicas y profesionales.
- Consultarán, a través de los canales adecuados en cada caso, antes de actuar, frente a posibles situaciones comprometidas, conflictos o problemas que puedan suponer un riesgo para MOBILITY AUTOCENTRO
- Mantener una actitud de vocación de servicio, flexible y de adaptación al cambio.
- Ser consecuentes con nuestro deber de tomar decisiones y actuar de manera imparcial y objetiva. Su conducta no debe presentar intereses personales en conflicto.
- Apoyar a sus compañeros en su desarrollo profesional.
- Preservar los intereses del equipo de trabajo y de los servicios que ofrecemos frente a los intereses individuales.
- Mostrar una indumentaria y una cuidada imagen personal, acorde al contexto profesional en el que nos encontramos y al Código de Indumentaria establecido en la compañía.
- Desarrollar su actividad profesional sin la influencia de alcohol o drogas.
- Trato respetuoso entre los compañeros, evitando cualquier clase de agresiones tanto físicas como verbales, insultos, descalificaciones.
- Cuidar el uso apropiado y eficiente de la infraestructura y los recursos tanto tecnológicos como no tecnológicos, necesarios para el buen funcionamiento de los sistemas y la realización del trabajo.

- Utilizar todos los recursos, tanto los de MOBILITY AUTOCENTRO como los de clientes, de forma responsable y profesionalmente adecuada, y únicamente con fines lícitos y permitidos.
- Utilizar todos los recursos, tanto los de MOBILITY AUTOCENTRO como los de clientes, de acuerdo a las Políticas y Normas establecidas tanto por MOBILITY AUTOCENTRO como aquellas de aplicación en los proyectos en los que participamos.
- Evitar el uso indiscriminado, inapropiado y/o no ajustado a los fines para los que han sido puestos a disposición, de: los equipos informáticos y terminales móviles, correo electrónico, accesos a internet, redes sociales, facilidades de reprografía e impresión, las zonas de descanso, etc...
- Respetar los contratos, convenios o responsabilidades asignadas.
- Cumplir con la normativa y la reglamentación aplicable, con el objetivo de mantener apropiadamente la confidencialidad y privacidad de la información.
- Los Clientes son uno de sus activos fundamentales y se debe situar su satisfacción como eje de actuación. La Calidad de sus actuaciones y Servicios deben ser una de sus señas de identidad.
- Poner todo el empeño, esfuerzo y dedicación en cumplir los compromisos que se asumen, buscando la excelencia. Ante eventuales problemas que puedan llevar a imposibilitar su consecución, lo denuncian de inmediato para que se puedan tomar las decisiones oportunas a fin de reconducir la situación.
- Hacerse cargo de sus actuaciones y omisiones, de las decisiones que se toman o no, así como de los problemas que puedan derivarse de ello, corrigiéndolos de inmediato.
- Tomar las medidas adecuadas para garantizar que la información sobre la que basamos sus decisiones o que se proporcionan a terceros sea precisa, confiable y oportuna.

El sistema de compliance será de obligado cumplimiento para todas las personas del grupo y aquellos terceros que voluntariamente hayan aceptado su aplicación.

## **7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

---

### **7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.**

La Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica se incorporó por primera vez al ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificaba la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, estableciendo un nuevo artículo 31 bis, en vigor desde el 23 de diciembre de 2010. En este contexto, y como parte integrante de su estrategia de mejora continuada, MOBILITY AUTOCENTRO, SL, ha elaborado un Modelo de Prevención de Delitos (Plan de tolerancia cero contra la corrupción), que recoge todos aquellos riesgos penales a los que está sujeta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio) y sus posteriores modificaciones, así como los principales controles de que dispone para mitigar la ocurrencia de los mismos. Asimismo, y en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, el presente documento también recoge todos aquellos aspectos relevantes que evidencian la existencia de un modelo de organización y gestión con las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir y, en su caso, detectar la ocurrencia de ilícitos penales en el seno de la compañía.

MOBILITY AUTOCENTRO está comprometido con el respeto de su código ético y los compromisos alcanzados por el Pacto Mundial. Por ello exige a sus empleados que sean honestos, transparentes y justos en el desempeño de sus tareas. Los mismos compromisos se exigen a las demás partes interesadas, es decir, a las personas, grupos e instituciones que contribuyen a la consecución de sus objetivos, o que se encuentran implicados en las actividades que desempeña para lograrlo. En cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial, según el cual “Las empresas se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”, es intención de esta empresa seguir adelante en su compromiso de luchar contra la corrupción, mediante la aplicación de los criterios de transparencia recomendados por Transparency International. Este compromiso se traduce en dos principios generales: - La empresa rechaza toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta. - La empresa aplica un programa específico para luchar contra la corrupción, denominado “Plan de tolerancia cero contra la corrupción”. Corrupción y soborno.

MOBILITY AUTOCENTRO prohíbe el uso de toda forma de pago ilícito, con medios pecuniarios o de otra clase, con el objetivo de obtener cualquier ventaja en las relaciones con sus partes interesadas, entendiendo que el concepto de “ventaja” incluye el trato de favor o la garantía de obtención de prestaciones debidas. Naturalmente, la prohibición también resulta de aplicación a los empleados que, en virtud de sus funciones y las actividades que desempeñan en el grupo, pretendan aceptar y/u ofrecer sobornos en su propio beneficio o en el de familiares, asociados o conocidos.

En caso de que se prometan, ofrezcan o soliciten sobornos, los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO deberán informar a su superior directo y al Compliance Officer, cuando sea designado, de forma inmediata e inexcusable.

### **Donaciones a partidos políticos**

MOBILITY AUTOCENTRO se abstiene de ejercer cualquier tipo de presión ilícita, de forma directa o indirecta, sobre políticos; no financia partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni en España ni en el extranjero; ni patrocina ningún acontecimiento cuyo fin exclusivo sea la propaganda política. El consejo de administración, previo informe del Compliance Officer, velará por el cumplimiento concreto de este compromiso y de las eventuales excepciones, con especial observancia del sistema de compliance y de la legislación local vigente.

### **Compromiso social**

Donaciones a organizaciones benéficas y patrocinio

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a una actuación responsable que se traduce inicialmente en el cumplimiento normativo en todos los países y regiones donde actúa y que se extiende al respeto exquisito por la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades. En esta línea, y de conformidad al proyecto Lean Management, MOBILITY AUTOCENTRO evaluará los aspectos no exclusivamente financieros en el análisis de los proyectos e inversiones corporativas en los que pueda intervenir. MOBILITY AUTOCENTRO podrá apoyar, mediante actividades de patrocinio y siempre formalizando convenios específicos por escrito, iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales, deportivos, del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica. En la elección de las propuestas a apoyar, el grupo tendrá en cuenta las previsiones que el sistema de compliance hará sobre el conflicto de intereses personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de la compañía). Pagos facilitadores

MOBILITY AUTOCENTRO no autoriza la realización, oferta ni aceptación, directa ni indirecta, de pagos ni beneficios por cualquier importe con el fin de agilizar servicios debidos por parte de sus interlocutores. En caso de que se prometan, ofrezcan o soliciten tratos de favor, los empleados deberán informar, de forma inexcusable e inmediata y preferentemente por escrito, a su superior directo, a la cadena de reporte o al compliance officer.

Regalos, obsequios, favores y atenciones

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales o destinado a recibir un trato de favor ilícito en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la empresa. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos, auditores, consejeros del grupo, Compliance Officer, revisores o a sus

familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor. En este sentido, se prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas ilícitas. También prohíbe aprovechar la existencia de relaciones personales con funcionarios públicos para obtener ventajas indebidas.

Esa norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor nominativo es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos. En cualquier caso, la empresa se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos –si se conocen– de las empresas o de las entidades con las que mantiene relaciones. Los obsequios del grupo se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de la compañía. Los regalos ofrecidos –salvo aquellos de un valor módico– deberán gestionarse y autorizarse por la alta dirección y se deberán documentar adecuadamente. Los obsequios y atenciones deberán ser razonables, transparentes y legítimos, y recibidos o entregados exclusivamente con motivo de intereses legítimos, lícitos y éticos del grupo. Deberán ser esporádicos, para evitar que la regularidad pudiera generar sospechas sobre su fin último. Adicionalmente, los obsequios y atenciones deberían ser socialmente aceptables, de tal manera que su conocimiento público no generara incomodidad al receptor o quien los entrega. MOBILITY AUTOCENTRO entiende que el valor máximo de las atenciones u obsequios entregados no debe superar los 100 euros, cifra que podrá ser revisada periódicamente por el Consejo de Administración, previo informe del Compliance Officer. Los regalos y detalles que superen dicha cantidad deberán ser autorizados expresamente por el Consejo de Administración, previo informe del Compliance Officer. Queda expresamente prohibido ofrecer o recibir obsequios en metálico o equivalente. Los empleados que reciban obsequios o favores no autorizados en los casos previstos deberán comunicárselo a su superior jerárquico que, con el asesoramiento en su caso del Compliance Officer, evaluará si son pertinentes o no. La eventual decisión sobre la pertinencia del regalo solo admitirá dos variables: se lo queda el trabajador o se devuelve al oferente, de forma que en ningún caso se los puede apropiar el superior jerárquico o la compañía. En aquellos casos en los que la compañía contrata los servicios de terceros para el desarrollo comercial de la empresa en terceros países, éstos deberán asumir formalmente los compromisos de conducta recogidos en el Código Ético, especialmente en lo que se refiere a la relación con funcionarios y administraciones públicas. Los empleados no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo el grupo, aunque ello no conlleve el incumplimiento de sus deberes para con la misma. En caso de duda acerca de la aceptabilidad de las prácticas en este ámbito, los empleados deberán consultar con el Compliance Officer.



## **7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.**

Los empleados deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la compañía mantiene relaciones.

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados del MOBILITY AUTOCENTRO, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables, deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, tales como:

- Pagos en metálico que resulten inusuales de conformidad a lo previsto en la legislación nacional o el sistema de compliance, atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura.
- Pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente.
- Pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos.
- Pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales.
- Pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios.
- Pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos.
- Pagos tramitados por vía de urgencia. Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o blanqueo de capitales, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o de la cadena de reporte alternativa o del Compliance Officer. MOBILITY AUTOCENTRO, de acuerdo con su metodología, ha valorado cada uno de los delitos asociados a las diversas actividades identificadas para cada una de las áreas funcionales de la Organización, en base a un modelo de valoración de riesgos. Dicho modelo de valoración tiene en cuenta diversos parámetros como son la frecuencia de la actividad analizada y el impacto que podría derivarse para el Grupo de la ocurrencia del delito, tanto desde un punto de vista del daño reputacional, como de la sanción máxima que para cada delito contempla el Código Penal. En base a dicha metodología, en primer lugar, se ha valorado el riesgo inherente de cada delito, es decir, aquel cuya frecuencia de la actividad. Frecuencia de la Actividad Escala Observaciones.

### **7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.**

Durante los ejercicios 2022 y 2023, se han realizado colaboraciones con diferentes entidades y fundaciones, como pueden ser Aldeas Infantiles, cuyo objetivo es el de ofrecer a los niños una vida y un futuro mejor. Se trata de una aportación dineraria, por un importe anual de 360,60 euros

Hemos colaborado con la Fundación Pablo Horstmann, entidad sin ánimo de lucro, dedicada a promover proyectos de desarrollo en Kenia y Etiopía, realizando una aportación de 3.000 euros en 2023 y con la Fundación NIPACE para la atención integral de niños y jóvenes con parálisis cerebral y trastornos neuromotores, realizando una aportación de 2.500 euros en 2023.

En el año 2022 se colaboró con la Asociación Pablo Ugarte, entidad sin ánimo de lucro, dedicada a promover y ayudar a la investigación en la lucha contra el cáncer infantil, realizando una aportación de 2.000 euros

## 8. SOCIEDAD

---

### 8.1. COMPROMISOS DE MOBILITY AUTOCENTRO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

MOBILITY AUTOCENTRO está enfocado en que todos sus colaboradores, tanto internos como externos, tengan unas condiciones de trabajo y salariales que les permitan disfrutar de una alta estabilidad económica, fomentando así su integración en la sociedad, gracias a la formación y al compromiso con sus valores.

La compañía está en constante contacto con los agentes sociales, así como con los grupos de interés, para seguir evolucionando siempre en la dirección en la que más puedan contribuir a la sociedad, escuchando las sugerencias que reciben de su entorno.

Adicionalmente, y gracias a la colaboración que la compañía mantiene con las entidades locales en los lugares donde está localizado, se generan sinergias que permiten establecer una colaboración estable y próspera generando futuros puestos de trabajo dentro de la localidad. De forma trimestral, se mantienen conversaciones con estas entidades locales para intercambiar información actualizada sobre las necesidades a corto y medio plazo de ambas partes.

#### **Acciones de asociación o patrocinio.**

Durante el año 2022 se realizaron numerosas acciones publicitarias con el objetivo de dar a conocer nuestro nuevo grupo de concesionarios, así como a fidelizar a nuestros clientes. Estas acciones se realizan tanto de forma presencial como a través de redes sociales. Se mantienen patrocinios existentes tanto con el deporte profesional (clubes de fútbol de 1ª división) como infantil (hockey patines, carreras populares, etc...). Las acciones de patrocinio en 2022 fueron, entre otras, las siguientes:

- Getafe C.F. (club de fútbol de la liga Santander)
- A.D. Alcorcón (club de fútbol de la liga 123)
- Fashion Week (evento de moda)
- Campeonato de Hípica Flor de Lis Horse Trials
- Torneo de Golf

Las acciones de patrocinio en 2023 han sido:

- Fashion Week (evento de moda)
- Torneo de Golf
- Patrocinio a Alejandro Rey – jugador profesional del golf
- Caravanas AMG con patrocinio de IWC
- Entrega de los Premios Virtuosos
- Autopia
- Autobello
- Convención BNI

- Patrocinio Alonso López
- Getafe C.F. (club de fútbol de la liga Santander) – hasta mayo (fin de temporada 2022-2023)
- Patrocinio ASEVAL
- Patrocinio Torneo Pádel Fundación Horstmann
- Patrocinio Women Leader's Golf Tour
- Patrocinio Gala 125 Aniversario Diario de Avila
- Patrocinio Jota - Triatleta Paraolímpico
- Patrocinio San Silvestre Alcalá de Henares

## 8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Con la entrada en vigor de las dos reformas del Código Penal que conforman el marco legal de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el ordenamiento jurídico, introducidas por la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio y la reciente Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, las empresas se han visto en la necesidad de implementar sistemas de cumplimiento normativo eficaces a fin de detectar y en definitiva evitar la comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades habituales. Un bloque muy relevante de medidas preventivas irá destinado a establecer mejores prácticas corporativas en relación con la prevención de conductas de corrupción en las relaciones de MOBILITY AUTOCENTRO con terceros, a fin de evitar los efectos negativos que podrían conllevar dichas conductas delictivas en el seno de la empresa.

MOBILITY AUTOCENTRO debe asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, se aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada acerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente. Los procesos de selección de proveedores, suministradores, contratistas y empresas colaboradoras se desarrollarán con imparcialidad, transparencia y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

MOBILITY AUTOCENTRO promoverá entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento del sistema de adopción de pautas de conducta consecuentes con la misma. Los proveedores, suministradores, contratistas y empresas colaboradoras MOBILITY AUTOCENTRO deberán comprometerse al inicio de la relación a mantener los altos estándares de calidad y ética ofrecidos por la empresa. El incumplimiento de los sistemas de estándares podrá significar, atendidos los hechos, su relevancia y la incidencia sobre un mayor o menor número de afectados, la resolución de los compromisos contractuales y la reclamación judicial de las responsabilidades que correspondan. Los empleados de MOBILITY AUTOCENTRO que accedan a datos de carácter personal de proveedores y suministradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable. La información facilitada por los empleados a los proveedores y suministradores será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

- a) Todos nuestros proveedores son homologados cuando se establece una relación comercial con ellos. Con periodicidad anual, se les evalúa, a través de unos criterios de calidad y medio ambiente de los que son informados. Adicionalmente, se les envía tanto a proveedores como subcontratistas una carta con nuestra política de calidad y medio ambiente y unas especificaciones ambientales para que las firmen, necesarias para el desempeño de su trabajo.

Algunas de dichas especificaciones ambientales son: La prohibición de la utilización, en su permanencia en las instalaciones de MBL CENTRO, de ningún producto prohibido por la legislación ambiental vigente o prohibido expresamente por MBL CENTRO.

- b) Previamente a la realización de cualquier actividad que implique real o potencialmente combustión o reacción química, o previamente al almacenamiento temporal de productos inflamables o corrosivos, se solicitará el correspondiente permiso al responsable designado del centro.
- c) En el caso de producirse una emergencia tanto relacionada con la salud y seguridad como con el medio ambiente, los empleados de la empresa subcontratista actuarán de acuerdo con las disposiciones e instrucciones existentes en el centro.
- d) Todos los residuos considerados urbanos se depositarán en los contenedores destinados e identificados con el tipo de residuo de que se trate, diferenciados según la siguiente clasificación: papel y cartón, madera, plásticos, orgánicos, chatarra no impregnada y escombros.
- e) En la prestación de los servicios no se podrán provocar emisiones atmosféricas molestas o por encima de los niveles de contaminación permitidos.
- f) La empresa subcontratada se compromete a cumplir con la normativa ambiental vigente en cada uno de los centros donde se ejecutan los servicios.

Siempre se procede a la firma de contrato u oferta-contrato para poder comenzar con los trabajos y con la documentación de Coordinación de Actividades Empresariales (en caso de aplicación). Antes de comenzar a trabajar todos los que generen un impacto sobre el medio ambiente tienen que firmar nuestras especificaciones ambientales sobre el uso de materias primas y gestión de los residuos. Adicionalmente, se les solicita sus certificaciones de calidad y medioambiente que serán valoradas de forma positiva dentro de nuestro procedimiento de homologación de proveedores. Anualmente, se realiza una evaluación de los proveedores en la que se les puntúa a partir de los siguientes criterios:

- a) La calidad del suministro es buena, raramente se producen rechazos de productos o servicios.
- b) La capacidad de reacción ante imprevistos es rápida.
- c) El cumplimiento de los plazos es el exigido.

En caso necesario, también se puede llevar a cabo auditorías de segunda parte.

La política establecida por la empresa para la contratación de proveedores se basa en el cumplimiento de los valores éticos exigidos, donde se pone de manifiesto el compromiso con el desarrollo profesional de las personas sin distinción de género. Esto incluye el cumplimiento tanto con la hacienda pública como con la seguridad social, así como con los convenios colectivos adecuados al servicio cubierto.

### **8.3. CONSUMIDORES**

MOBILITY AUTOCENTRO se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente. En este sentido, asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad Total, entendida ésta como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la empresa para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, la empresa facilita los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establece las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad del MOBILITY AUTOCENTRO sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios. Los empleados deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la empresa, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo. Los contratos con los clientes serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equivocadas, ambiguas o poco rigurosas que les pueda inducir a error.

MOBILITY AUTOCENTRO aplica la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, así como cualquier ley adicional que permite garantizar la protección al consumidor. MOBILITY AUTOCENTRO pone en conocimiento previo del consumidor, los riesgos susceptibles de una utilización previsible de sus productos y servicios. Además, también está comprometido con el cumplimiento del régimen de comprobación, reclamación, garantía y posibilidad de renuncia o devolución establecido en los contratos, el cual permite que el consumidor y usuario se asegure de la naturaleza, características, condiciones y utilidad o finalidad del bien o servicio y pueda reclamar con eficacia en caso de error, defecto o deterioro; pueda hacer efectivas las garantías de calidad o nivel de prestación ofrecidos, y obtener la devolución equitativa del precio de mercado del bien o servicio, total o parcialmente, en caso de incumplimiento o cumplimiento defectuoso. La devolución del precio del producto habrá de ser total en el caso de falta de conformidad del producto con el contrato. Por último, también cumple con las exigencias de control de los productos manufacturados susceptibles de afectar a la seguridad física de las personas, prestando a este respecto la debida atención a los servicios de reparación y mantenimiento.

Existe un departamento específico en la empresa donde se canalizan y dan respuesta todas las reclamaciones recibidas en el plazo máximo de 2 días hábiles una vez recopilada toda la información necesaria. El cliente tiene la posibilidad de reclamar tanto presencial como telemáticamente, a través de cualquiera de los canales que existen habilitados para el contacto con el cliente (teléfono, correo electrónico, whatsapp, rrrs, etc...). Como ejemplo de buenas prácticas, ante problemas no cubiertos por la garantía del fabricante, analizamos el caso y contribuimos económicamente fidelizando al

cliente con la marca y con nuestra empresa. Durante el año 2023, MOBILITY AUTOCENTRO ha recibido 604 reclamaciones y no ha tenido ninguna sanción por no atender este tipo de reclamaciones.

## **9. INFORMACIÓN FISCAL**

---

Todas las empresas del grupo prestan sus servicios y tributan en territorio español.

En el ejercicio 2022, el resultado antes de impuestos del grupo fue de 5,67 millones de euros, por los que ha pagado 2,76 millones de euros de impuestos.

Para el ejercicio 2023, el resultado antes de impuestos de MOBILITY AUTOCENTRO ha sido de 6,30 millones de euros, por los que ha pagado 2,22 millones de euros de impuestos.

La empresa no ha recibido subvenciones durante el ejercicio 2022. La Sociedad ha recibido en el presente ejercicio subvenciones de explotación por 758,37 euros.



## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI
<b>Identificación empresa</b>				
<b>Descripción del modelo de negocio</b>	Entorno empresarial.	4	Material	2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-22
	Mercados en los que opera.	5	Material	
	Objetivos y estrategias.	8-9	Material	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	11	Material	
	Organización y estructura.	6-7 y 11	Material	
<b>Descripción de las políticas</b>	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	16-33	Material	2-23
<b>Resultados de las políticas</b>	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI).	16-33	Material	2-23
<b>Otra información significativa</b>	Grupos de interés y materialidad	12-15	Material	3-1, 3-2
<b>Cuestiones Medioambientales</b>				
<b>Enfoque de gestión</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	34-37	Material	2-27, 3-3
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	39-39		305-7
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	39-40		306-2
<b>Uso sostenible de recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua.	40		303-5
	Consumo de materias primas	41		301-1
	Consumo directo e indirecto de energía.	41		302-1
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	41-42		3-3, 201-2
	Uso de energías renovables.	42		302-1
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	42		305-1, 305-2
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	42		3-3, 201-2
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	42-43	3-3, 305-5	
<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	43	3-3, 304-3	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	43	3-3, 304-2	
<b>Cuestiones sociales y de personal</b>				
<b>Empleo</b>	Nº total y distribución de empleados.	44	Material	2-7, 405-1
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	45		2-7, 405-1
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	45-47		2-7, 405-1
	Nº despidos.	48		3-3
	Remuneraciones medias y evolución.	48		3-3
	Brecha salarial.	49		3-3
	Remuneración de puestos de trabajo iguales.	48		3-3
	Remuneración media de los consejeros y directivos.	49		2-19
	Políticas de desconexión laboral.	49		3-3
	Empleados con discapacidad.	49		3-3, 405-1
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo.	50	3-3	
	Número de horas de absentismo.	51	3-3	
	Medidas de conciliación.	51	3-3	
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	52	403-2	
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	52	403-9, 403-10	
	Enfermedades profesionales.	52		
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social.	53	3-3	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	53	2-30	
	Balace de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	53	403-4	
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación.	54	404-2	
	Cantidad total de horas de formación.	54	3-3, 404-1	
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	55	3-3	
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	55-56	3-3	
	Planes de igualdad.	55-56	3-3	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	55-56	3-3	

	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	56		3-3
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	57		3-3
	Política contra todo tipo de discriminación.	57		3-3
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	58-61	Material	2-23, 2-26
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	58-61		2-23, 2-26
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	58-61		3-3, 406-1
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	58-61	Material	3-3, 407-1
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	58-61		408-1, 409-1
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	58-61	Material	408-1, 409-1
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	58-61		408-1, 409-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	62-64	Material	3-3, 2-23
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	65		3-3, 2-23
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	66		3-3
<b>Sociedad</b>				
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	67	Material	203-2
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	67		413-2
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	67		2-29
	Acciones de asociación o patrocinio.	67-68		2-28
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	71		3-3, 416-1
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	72		3-3, 418-1
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	69-70	Material	3-3
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	69-70		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	69-70		
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país.	72		3-3, 207-4
	Impuestos sobre beneficios pagados.	72		3-3, 207-4-b
	Subvenciones públicas recibidas.	72		201-4