



# Estado de Información No Financiera 2025



# Índice

03

Introducción



04

Información General



14

Información sobre  
cuestiones ambientales



21

Información sobre cuestiones  
sociales y relativas al personal



35

Gestión de  
la Conciliación



37

Compliance  
Penal



39

Información  
sobre la sociedad





# Introducción

Es el quinto año que el **Grupo AISA** publica su **Informe de Estados No Financieros** consolidado, por lo que se incluye una comparativa respecto al año 2024. La información contenida en el mismo corresponde con el periodo 01/01/2025- 31/12/2025 y se ajusta a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

El objeto de esta memoria es ofrecer a todos los grupos de interés de la organización, de forma completa y transparente, toda la información relevante y compromisos relacionados con la sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

Este informe forma parte del informe de gestión y será sometido a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión.

# *i* Información general

El Grupo AISA está conformado por las empresas **AUTOMNIBÚS INTERURBANOS S.A. (AISA)**, **MOSAMO S.L.U. e IBÉRICA DE CONCESIONES Y SERVICIOS S.A.U. (IBERCONSA)**.



Es un grupo de empresas originariamente familiar dedicado al transporte regular, especial y discrecional de pasajeros por carretera, que fue fundado a principios del siglo XX. En la actualidad cuenta con una flota de **191 vehículos** y una plantilla de más de **513 trabajadores**.

Aunque la actividad principal del Grupo AISA es el transporte de pasajeros, se complementa con el mantenimiento interno de los vehículos que conforman la flota, en tres talleres propios- ubicados en zonas industriales de los municipios de Valdemoro, Aranjuez y Ciudad Real.

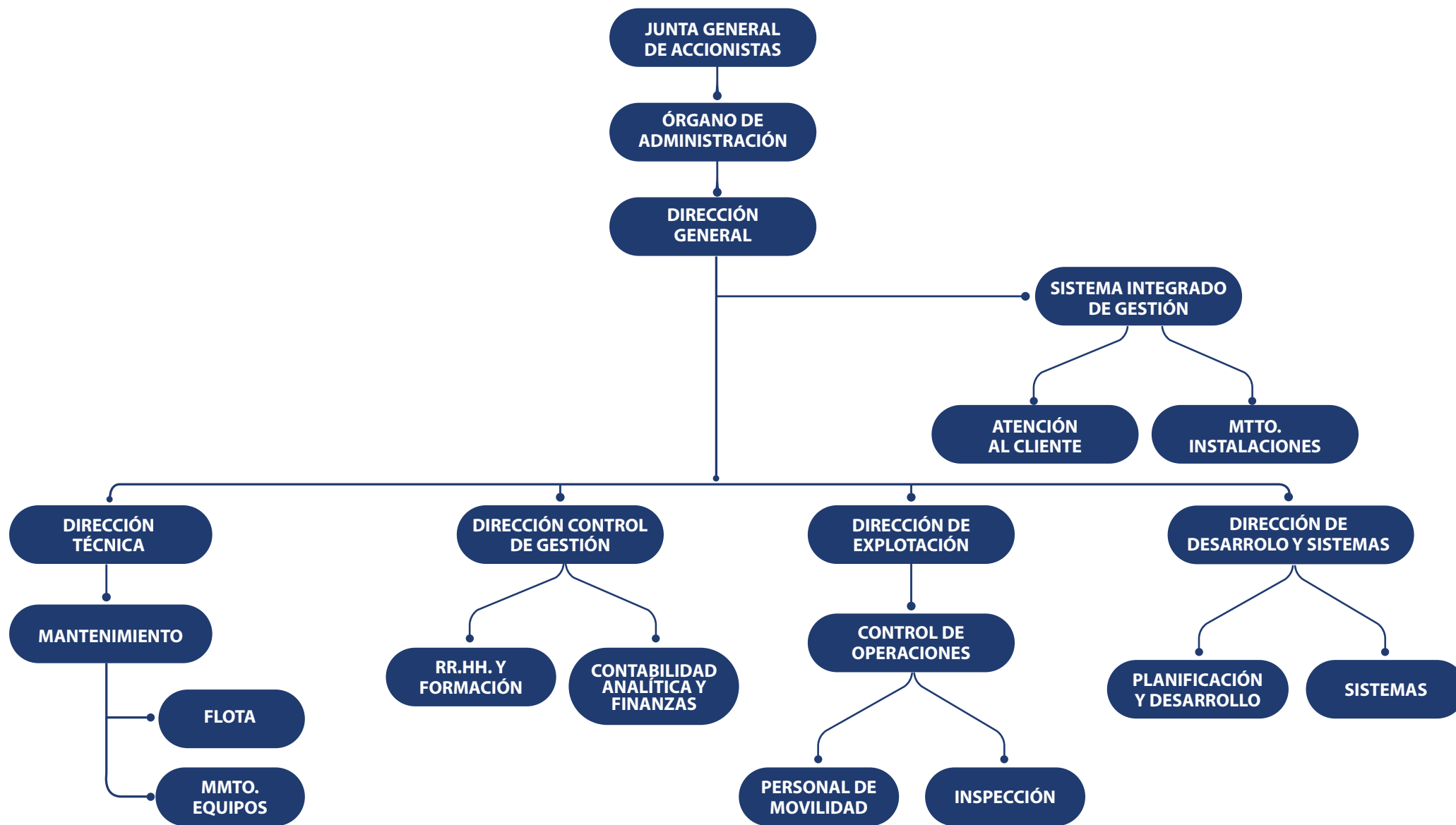
El Grupo AISA aspira a convertirse en la solución de movilidad prioritaria para nuestros clientes, liderando el sistema de transporte que comparte con otros medios, tanto públicos como privados, en términos de puntualidad, confort y sostenibilidad ambiental.

Es por ello por lo que este modelo de negocio se fundamenta en la continua adaptación a las nuevas necesidades y hábitos de consumo que nos exige nuestro entorno, y sólo será posible mediante la completa digitalización de nuestros procesos y la incorporación de las últimas innovaciones tecnológicas y energéticas. De igual manera, cuenta con infraestructuras necesarias para la carga de vehículos híbridos, eléctricos y propulsados a gas, estando por tanto preparada para operar en ella todos los nuevos sistemas de movilidad y transporte actuales y futuros.

El Grupo AISA cuenta con un Órgano de Administración compuesto por Administradores Mancomunados, el cual tiene plena potestad para la toma de decisiones estratégicas.



A continuación, se presenta el **Organigrama General** del Grupo AISA:



| ÁMBITOS EN LOS QUE OPERA GRUPO AISA             |          |
|-------------------------------------------------|----------|
| EXPLOTACIÓN                                     | ÁMBITO   |
| TRANSPORTE INTERURBANO EN COMUNIDAD DE MADRID   | REGIONAL |
| TRANSPORTE INTERURBANO PROVINCIA DE CIUDAD REAL | REGIONAL |
| TRANSPORTE URBANO ARANJUEZ                      | LOCAL    |
| TRANSPORTE URBANO CIEMPOZUELOS                  | LOCAL    |
| TRANSPORTE URBANO CIUDAD REAL                   | LOCAL    |
| TRANSPORTE URBANO PINTO                         | LOCAL    |
| TRANSPORTE URBANO VALDEMORO                     | LOCAL    |
| TRANSPORTE ESCOLAR                              | REGIONAL |
| TRANSPORTE REGULAR USO ESPECIAL                 | REGIONAL |
| SERVICIOS DISCRECIONALES                        | REGIONAL |

**La misión, la visión y los valores son la base sobre la cual se desarrollan las estrategias que la empresa tiene que implementar para lograr la consecución de los objetivos.**



El **Grupo AISA** cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, denominado con las siglas QSM, basado en la mejora continua y dirigido a la satisfacción de todos sus grupos de interés.

La Política del Sistema Integrado de Gestión recoge los principios y compromisos y es acorde con los objetivos establecidos para el cumplimiento y la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión QSM. Se encuentra publicada en la página web corporativa del Grupo AISA <https://www.aisa-grupo.com/quienes-somos/> para conocimiento de todos sus grupos de interés. A continuación, se identifican los Grupos de Interés o Partes Interesadas del Grupo AISA, que tienen influencia en el desempeño de la organización y puedan afectar o verse afectados por cualquier decisión o actividad de la misma:

## GRUPOS DE INTERÉS DEL GRUPO AISA

Junta de Accionistas y Órgano de Administración

Empresas del Grupo AISA

Personal Trabajador (Personal Dirección, Mandos Intermedios, Personal Trabajador sin cargo jerárquico, Miembros Comité de Empresa, Miembros Comité SST, Miembros Comité de Igualdad, Equipo Gestión de la Energía y Equipo EFR)

Usuarios

Clientes (Servicios discrecionales)

Proveedores de bienes y servicios

Gestores de residuos

Empresas Subcontratadas de prestación del servicio

Empresas Subcontratadas de mantenimiento de instalaciones

Entidades financieras y aseguradoras

Visitantes

Servicio de Prevención Ajeno

Mutua Asistencia ante accidentes

Entorno ambiental (Comunidades locales, Medio Ambiente y Organizaciones relacionadas)

Entorno social (Comunidades locales, Sociedad y organizaciones sociales)

Administraciones públicas (Ayuntamientos, JCCM, CAM, Organismos de Inspección, Adm. Estatal)

Sistemas de arbitraje y protección al consumidor (OCU, Junta arbitral, OMIC)

Empresas competidoras

Asociaciones sectoriales

Entidades de inspección (certificaciones, OCA, verificadores)

Propietarios o gestores de las instalaciones en las que se opera

Personas del entorno privado de los trabajadores (familia, amigos)

Medios de Comunicación

En el siguiente cuadro se detallan las certificaciones integradas en el Sistema de **Gestión QSM del Grupo AISA**, desagregadas por cada una de las empresas y los emplazamientos en los resultan de aplicación:

| AUTÓMNIBUS INTERURBANOS S.A.                                        |                                                       |          |           |           |           |             |      |           |       |           |      |     |                |                |                  |                   |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|------|-----------|-------|-----------|------|-----|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| EMPLAZAMIENTO                                                       | ACTIVIDAD                                             | ISO 9001 | ISO 10002 | ISO 14001 | ISO 50001 | UNE 14064-1 | EMAS | ISO 45001 | CSEAA | ISO 39001 | SR10 | EFR | UNE 13816      | UNE 93200      | Madrid Excelente | Verificación EINF |
| Valdemoro - C/ Miguel Servet, 8 Pol. Industrial Rompecubas 28341    | Oficinas Centrales Mantenimiento de vehículos propios |          |           |           |           |             |      |           |       |           |      |     | URCM161 VCM401 | URCM161 VCM401 | URCM161 VCM401   |                   |
| Aranjuez - C/ Gonzalo Chacón, 90 Polígono Gonzalo Chacón 28300      | Oficinas y Mantenimiento de vehículos propios         | X        | X         | X         | X         | X           | X    | X         | X     | X         | X    | X   | VCM401         | VCM401         | VCM401           | X                 |
| Estación C. Real – Ctra. Fuensanta S/N 13004                        | Oficinas, Información y venta de billetes (taquilla)  |          |           |           |           |             |      |           |       |           |      |     | -              | -              | -                |                   |
| MOSAMO S.L.U.                                                       |                                                       |          |           |           |           |             |      |           |       |           |      |     |                |                |                  |                   |
| Aranjuez - C/ Gonzalo Chacón, 90 Polígono Gonzalo Chacón 28300      | Oficinas y Mantenimiento de vehículos propios         | X        | -         | X         | -         | -           | X    | X         | -     | -         | -    | -   | URCM013        | URCM013        | URCM013          | X                 |
| IBÉRICA DE CONCESIONES Y SERVICIOS S.A.U.                           |                                                       |          |           |           |           |             |      |           |       |           |      |     |                |                |                  |                   |
| Taller C. Real - C/ La Solana, 52 Polígono Industrial Larache 13005 | Oficinas y Mantenimiento de vehículos propios         | X        | -         | X         | -         | -           | X    | X         | -     | -         | -    | -   | X              | -              | -                | X                 |

La identificación de los riesgos, sus impactos y las medidas de control se determinan a través del análisis de contexto, así como de los requisitos de nuestras partes interesadas, con el fin de asegurar que el Sistema de Gestión puede lograr sus resultados previstos, aumentar los efectos deseables, la prevención o la reducción de los efectos no deseados; así como lograr la mejora continua.

Para todos los riesgos identificados dentro de los diferentes sistemas de gestión implantados en la organización, se establecen diferentes planes de actuación y periódicamente se evalúa la evolución de la criticidad de dichos riesgos, así como la aparición de nuevos que haya que establecerle un tratamiento específico.

## CLASIFICACIÓN TIPOS DE RIESGOS

|                     |                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ASUMIBLE</b>     | Riesgo intrínseco existente en la gestión de la organización, hay establecidas acciones para su contención.                                                                                                                    |
| <b>NO ABORDABLE</b> | La organización no tiene margen de maniobra para evitar la materialización del riesgo, ya que dependen de cuestiones externas a la gestión.                                                                                    |
| <b>ABORDABLE</b>    | Son los riesgos sobre los que se debe actuar e implantar acciones. Para la evaluación de la relevancia de estos, se utilizará una matriz donde se evaluará la probabilidad de ocurrencia del riesgo y el impacto que ocasiona. |

## PRINCIPALES RIESGOS

## ACCIONES

Incumplimiento legal en cualquier ámbito

- Se cuenta con una herramienta software para la gestión de requisitos legales que incluye todas las áreas que integran el Sistema de Gestión QSM para un mejor control de los mismos.
- Personal Dpto. QSM con formación sobre inspecciones reglamentarias para el cumplimiento de normativa relativa a la seguridad industrial en talleres.
- Se dispone de asesoría legal interna, que documenta consultas y recomendaciones sobre nueva normativa, y un Órgano de Cumplimiento (Compliance) que se reúne periódicamente para revisar cambios regulatorios, evaluar riesgos y asegurar la comunicación de acciones correctivas a todas las áreas involucradas.
- Establecimiento de una nueva plataforma para el Canal del Informante disponible a través de la web corporativa para la comunicación de incumplimientos legales por parte de los GGII

Falta de disponibilidad de energía para la flota, derivado de incidencias en las instalaciones de recarga eléctrica o de la insuficiencia de suministro de combustible (gasóleo A o GNC) por parte de proveedores externos, que puede afectar a la operatividad de los vehículos y a la continuidad del servicio.

- Mantenimiento preventivo de instalaciones de recarga eléctrica: asegurando que cargadores, sistemas de control y redes eléctricas estén operativos y en condiciones óptimas.
- Gestión de inventarios de combustible, realizando una previsión y asegurando siempre una reserva mínima de gasóleo A.
- Diversificación de proveedores. Establecer contratos con múltiples proveedores de combustible o energía eléctrica para reducir dependencia de un único suministrador.
- Disponer de convenios con estaciones de servicio cercanas a las bases.

| PRINCIPALES RIESGOS                                                                                                                                                                                                | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interrupción del servicio por fallos recurrentes en todos los vehículos de un mismo fabricante, que comprometan la operatividad de la flota.                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimientos periódicos en base a frecuencia establecida por el fabricante en los vehículos de toda la flota.</li> <li>• Fomentar el mtto predictivo en los vehículos de la flota. Análisis de averías recurrentes y gestión de incidencias para detectar patrones y anticipar fallos.</li> <li>• Estrategia de compra multimarca, evitando dependencia de un único fabricante.</li> <li>• Planificación progresiva de renovación de flota priorizando modelos con mejor historial de fiabilidad.</li> </ul>                                                                                                                                                          |
| Aumento del consumo de combustible por mantenimiento incorrecto de flota.                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimientos periódicos en base a frecuencia establecida por el fabricante en los vehículos de toda la flota.</li> <li>• Formación específica del personal técnico para cada tipología de vehículo de la flota.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Derrames, vertidos o emisiones que afecten al medio ambiente como consecuencia de incumplimientos en el control operacional.                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento periódico de equipos, instalaciones, depósitos y sistemas de contención.</li> <li>• Sensibilización periódica del personal operativo en buenas prácticas ambientales y requisitos legales aplicables.</li> <li>• Cumplimiento del calendario de las inspecciones reglamentarias.</li> <li>• Disponibilidad de Planes de emergencia ambiental que incluya el protocolo de actuación ante derrames, vertidos o emisiones accidentales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                           |
| Posibles brechas de seguridad en los sistemas de información, derivado de posibles ciberataques o accesos no autorizados, que pueden afectar a la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación Firewall en la red para la detección de posibles ataques en los servidores.</li> <li>• Disponer de copias de seguridad de toda la información que contienen los servidores en diferentes ubicaciones.</li> <li>• Concienciación de la plantilla sobre la seguridad de la información.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Accidente laboral grave que genere incapacidad permanente o retiro definitivo de la persona trabajadora.                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha de las medidas preventivas establecidas por el SPA tras la evaluación de riesgos de los puestos y centros de trabajo.</li> <li>• Adecuado control operacional sobre la seguridad en las instalaciones: Adecuado mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo (máquinas y herramientas de taller y vehículos); Realización de las inspecciones y revisiones reglamentarias de las instalaciones.</li> <li>• Concienciación a la totalidad de la plantilla en relación a las medidas de seguridad a tener en cuenta en el desempeño de su trabajo.</li> <li>• Formación específica en materia de PRL para la totalidad de la plantilla.</li> </ul> |



| PRINCIPALES RIESGOS                                                                                                                                                                                     | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problemas legales por una gestión incorrecta de una reclamación presentada por usuario.                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe procedimiento específico para la gestión eficaz de reclamaciones (PIS17).</li> <li>• Asistencia de RQSM al área de Att. al Cliente para resolución de incidencias o de consultas sobre reclamaciones.</li> <li>• Ante incidencias en la resolución de alguna reclamación concreta que pueda llegar a resultar conflictiva se expondrá a la Dirección y si se considera conveniente al abogado de la organización para que indiquen el modo de proceder ante la misma.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                |
| Incumplimiento de plazos en la gestión de reclamaciones debido a errores humanos del personal.                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación al personal de atención al cliente para la gestión de reclamaciones.</li> <li>• Concienciación a personal de movilidad en relación al procedimiento interno a seguir y el cumplimiento de los plazos de entrega para la correcta gestión de las reclamaciones.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Interrupción de la prestación de servicios debido a averías en la instalación eléctrica o apagones en los centros de trabajo.                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento preventivo de la instalación eléctrica.</li> <li>• Disposición de contrato con empresa mantenedora que tenga asistencia 24h ante urgencias.</li> <li>• Implantación de sistemas de respaldo energético en los centros críticos (grupos electrógenos) para poder utilizar los sistemas indispensables.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Realización de inversiones ineficientes por falta de participación del personal de plantilla.                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de obligatoriedad sobre la participación en determinados estudios o actividades necesarios para la obtención de datos importantes para el desempeño del sistema de gestión de la organización.</li> <li>• Refuerzo de los canales de comunicación interna y participación (comités, reuniones, encuestas específicas).</li> <li>• Concienciación a los empleados sobre la importancia de la participación en todas las actividades que propone la empresa.</li> <li>• Posibilidad de realización de correo corporativo al 100% de la plantilla para el envío de recordatorios.</li> <li>• Reconocimiento o realización de refuerzos positivos al personal que participe de manera habitual.</li> </ul> |
| Accidente laboral en talleres debido a deficiencias en el orden, la limpieza y la organización del área de trabajo, que comprometen la seguridad del personal durante las operaciones de mantenimiento. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento continuo por parte del personal QSM cada vez que se acuda al centro de trabajo para verificar su estado.</li> <li>• Concienciación al personal de talleres.</li> <li>• Implantación de sanciones ante incumplimientos de procedimiento.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| PRINCIPALES RIESGOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ACCIONES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Incumplimiento de normativa por difícil aplicación en el sector.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones periódicas para que la implantación de medidas sea real y puedan llevarse a cabo en la plantilla.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                   |
| Impacto negativo del cambio climático sobre las condiciones de trabajo y la seguridad laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de protocolo de actuación para cada puesto de trabajo ante diferentes situaciones que afecten negativamente a su desempeño (aumento temperatura en talleres, temporal de nieve, temporales de lluvias torrenciales etc)</li> </ul>                                                                                       |
| Daños personales y/o materiales por producción de situación de emergencia consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Se dispone del DIE0114 Plan de Contingencias ante emergencias por inclemencias invernales para la inclusión de otras situaciones de emergencia que pueden producirse y adecuar el modo de actuación para eliminar los posibles daños personales y minimizar los materiales.</li> </ul>                                                   |
| Posible deterioro de la imagen y reputación de la organización derivado de la difusión en redes sociales y otros canales digitales de contenidos no autorizados, tales como incidencias operativas, grabaciones realizadas por empleados sin autorización o vídeos publicados por usuarios, que puedan afectar negativamente a la percepción pública de la empresa por parte de los grupos de interés. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización del Código de Conducta para garantizar que el personal conozca las consecuencias de la divulgación no autorizada de información o imágenes de la empresa. Se establecen normas claras sobre el uso de redes sociales y canales digitales, incluyendo qué información puede compartirse y quién está autorizado.</li> </ul> |

Los objetivos de la organización se enmarcan en el ámbito del Sistema Integrado de Gestión QSM. A continuación, se presentan los resultados de la consecución de los mismos durante el año 2025.

| Nº OBJETIVO | OBJETIVOS                                                                                                                                                        | RESULTADO 2025                                        | ¿SE CUMPLE?                       |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1           | Reducir un 2% la tasa de accidentes CULPABLES del año en relación con el año 2024.                                                                               | 15,40%                                                | NO                                |
| 2           | Formación al 100% de la plantilla (con antigüedad superior a 1 año) en Primeros Auxilios.                                                                        | 93,66%                                                | En proceso (consecución a 2 años) |
| 3           | Formación al 100% del personal de conducción (con antigüedad superior a 1 año) en Actuación ante Emergencias en carretera + Simulacro de evacuación de vehículo. | 77,56%                                                | En proceso (consecución a 2 años) |
| 4           | Disponer de la evaluación de satisfacción sobre al menos el 20% de las reclamaciones recibidas.                                                                  | 14,40%                                                | NO                                |
| 5           | Revisar el 100% de la información documentada del sistema QSM                                                                                                    | 31,71%                                                | En proceso (consecución a 2 años) |
| 6           | Reducir un 5% la tasa de reclamaciones PROCEDENTES respecto al año anterior.                                                                                     | -79,46%                                               | SI                                |
| 7           | Conseguir que el 75% de los usuarios que han utilizado el servicio telefónico de atención al cliente aporten una puntuación por encima de 8 puntos.              | 62,93%                                                | NO                                |
| 8           | Reducir un 5% la tasa de consumo gasóleo A en la concesión VCM401                                                                                                | 3,91%                                                 | NO                                |
| 9           | Reducir tasa de consumo gasóleo C en Aranjuez                                                                                                                    | -13,72%                                               | SI                                |
| 10          | Conseguir que el 25% de aceite usado se destina para reciclaje                                                                                                   | Se incluye como meta del OBJETIVO N.º 10 del AÑO 2026 |                                   |

**Durante el ejercicio 2025 se ha realizado un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión.** En términos generales, varios objetivos se han alcanzado, especialmente aquellos relacionados con la reducción de reclamaciones procedentes y la eficiencia en el consumo de determinados combustibles, mientras que otros se encuentran en proceso de consecución, debido a su planificación plurianual o a retrasos derivados de la operativa y la disponibilidad de recursos. Asimismo, algunos objetivos no se han alcanzado plenamente durante este ejercicio, identificándose la necesidad de reforzar acciones correctivas, planes de formación y medidas de seguimiento, con el fin de asegurar su cumplimiento en el próximo periodo y mantener la mejora continua del desempeño operativo, de seguridad, ambiental y de atención al cliente.



# Información sobre cuestiones ambientales

## CERTIFICACIONES EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

### Gestión Ambiental

El sistema de Gestión Ambiental del Grupo AISA cumple con todos los requisitos derivados de la norma ISO 14001:2015 para determinar el impacto ambiental que generan las actividades desarrolladas por las empresas, promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

### Huella de Carbono

AISA calcula y verifica anualmente su huella de carbono en base a la norma UNE ISO 14064-1 Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Por su parte las empresas MOSAMO e IBERCONSA también calculan su huella de carbono, aunque no son verificadas por empresa externa en base a dicha norma.

### Gestión Energética

AISA tiene implantado un Sistema de Gestión Energética según la norma ISO 50001:2018, en busca de la mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético de la compañía.

### EMAS

Con fecha 20/02/2025 AISA (con nº registro ES-MD-000368) y MOSAMO (con nº de registro ES-MD-000369) disponen de la certificación de la Declaración Ambiental EMAS. En IBERCONSA se recibe la resolución favorable el 04/04/2025 con nº de registro ES-CLM-000029.

Cada una de las certificaciones implantadas en el sistema son verificadas externamente de manera anual por empresas certificadoras acreditadas.

Los gastos devengados destinados a la protección y mejora de ambiente con cargo a la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidada del **2025 corresponden a 55.109,11€** (46.296,05€ en el año 2024), cuyo destino ha consistido en el mantenimiento del sistema de gestión medioambiental y las certificaciones que integran el mismo. El Grupo AISA no tiene asignados derechos de admisión de gases de efecto invernadero, ni han incurrido en gastos derivados de emisiones de gases de efecto invernadero.

La base del sistema de gestión ambiental del Grupo AISA es la identificación y evaluación de los aspectos ambientales que tienen o pueden tener un impacto significativo en el Medio Ambiente desde el punto de vista del ciclo de vida de la prestación del servicio, y el consecuente establecimiento de medidas para poder abordarlos y así minimizar su impacto negativo.

## ACCIONES DESTACADAS DE GESTIÓN AMBIENTAL

Identificación de los aspectos ambientales significativos para minimizar su impacto en el medio ambiente

Recogida y tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos por gestores autorizados

Realización de controles de vertidos periódicos

Realización de Ensayos acústicos medioambientales periódicos

Establecimiento de pautas de actuación ante accidentes o situaciones de emergencia ambiental

Realización de simulacros de emergencia o pruebas periódicas para comprobar la eficacia de los planes establecidos.

Consecución y mantenimiento de las certificaciones ambientales implantadas en el sistema

Realización de auditorías internas y externas

Plan Minimización Residuos

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales se basan en la disposición de planes de contingencias elaborados para dar respuesta a todos los riesgos de tipo ambiental, situaciones de emergencia y accidentes, que se puede sufrir como consecuencia de nuestra actividad; así como para prevenir o mitigar las consecuencias adversas medioambientales, para la SST y para la seguridad vial asociadas.

## PLAN DE CONTINGENCIAS ANTE EMERGENCIAS O ACCIDENTES

Plan de Emergencia Ambiental de Incendios/Explosiones  
 Plan de Emergencia Ambiental para Inundaciones /Fugas de Agua  
 Plan de Emergencia Ambiental para Derrames de Sustancias Peligrosas  
 Plan de Emergencia Ambiental en caso de escape de gas  
 Plan de Emergencia en autobuses durante la prestación del servicio

El **Grupo AISA** colabora con iniciativas ambientales para la concienciación de usuarios y en beneficio de la comunidad, destacando su participación en actividades en centros educativos y en la “*Semana de la Movilidad*” de diferentes municipios; donde se exponen los vehículos nuevos de energías limpias incorporados a la flota, y se imparten charlas de concienciación sobre seguridad vial y los beneficios que supone el uso del transporte público para el medio ambiente en centros educativos.

Los planes establecidos por la organización para la consecución de sus objetivos en materia medioambiental se centran en el establecimiento de acciones para reducir las emisiones asociadas a la actividad de transporte.

Tras haber analizado los impactos de los diferentes procesos que forman parte del ciclo de vida del servicio, se presentan los **Aspectos Ambientales Significativos** clasificados por centros.

| ASPECTOS                                      | VALDEMORO | ARANJUEZ | ESTACIÓN | C/ LA SOLANA 52 |
|-----------------------------------------------|-----------|----------|----------|-----------------|
| Consumo de agua                               |           | X        | X        |                 |
| Consumo de electricidad instalaciones         |           |          |          | X               |
| Consumo de electricidad vehículos             | X         | X        |          |                 |
| Consumo de Gasóleo A                          | X         |          | X        | X               |
| Consumo GNC                                   | X         |          |          | X               |
| Consumo Gas Natural                           |           |          |          | X               |
| Residuo generado de absorbentes               |           | X        |          | X               |
| Residuo generado de aceite usado              |           |          |          | X               |
| Residuo generado de aerosoles                 |           | X        |          | X               |
| Residuo generado de baterías                  |           | X        |          |                 |
| Residuo generado de envases                   | X         | X        | X        | X               |
| Residuo generado de filtros aceite            | X         |          |          | X               |
| Residuo generado de chatarra                  | X         |          |          | X               |
| Residuo generado de papel y cartón            | X         | X        |          | X               |
| Residuo generado de solución acuosa           | X         | X        |          |                 |
| Residuos generados por Emisiones Atmosféricas |           | X        |          | X               |
| Residuos generados por empresa de limpieza    | X         | X        | X        | X               |



En el año 2025 se inscribió el inventario de emisiones GEI de las empresas AISA, MOSAMO e IBERCONSA correspondientes con el periodo 2024 en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono* del Ministerio para la Transición Ecológica.

A continuación, se muestran los datos de emisiones generadas en el ejercicio 2025.

## EMISIONES GEI AISA

|                                         |                             |                                                                    |
|-----------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>Alcance 1</b> - Emisiones Directas   | 12.135,84 t CO <sub>2</sub> | Reducción<br>de las emisiones<br><b>-6,57%</b><br>Respecto al 2024 |
| <b>Alcance 2</b> - Emisiones indirectas | 5,53 t CO <sub>2</sub>      |                                                                    |
| <b>Alcance 3</b> - Emisiones a terceros | 6.454,31 t CO <sub>2</sub>  |                                                                    |

*Inventario e Informe Huella de Carbono verificada.*

## EMISIONES GEI MOSAMO

|                                         |                          |                                                                     |
|-----------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <b>Alcance 1</b> - Emisiones Directas   | 855,63 t CO <sub>2</sub> | Reducción<br>de las emisiones<br><b>-10,41%</b><br>Respecto al 2024 |
| <b>Alcance 2</b> - Emisiones indirectas | 0,00 t CO <sub>2</sub>   |                                                                     |

*Este dato se incluye en la Declaración Ambiental.*

## EMISIONES GEI IBERCONSA

|                                         |                            |                                                                    |
|-----------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>Alcance 1</b> - Emisiones Directas   | 1.617,56 t CO <sub>2</sub> | Incremento de las<br>emisiones<br><b>5,78%</b><br>Respecto al 2024 |
| <b>Alcance 2</b> - Emisiones indirectas | 0,00 t CO <sub>2</sub>     |                                                                    |

*Este dato se incluye en la Declaración Ambiental.*

En lo que respecta a la contaminación acústica, se dispone de un procedimiento de control operacional que recoge los controles a realizar mediante mediciones de ruido. Estas mediciones se realizan cada 5 años en aquellas instalaciones susceptibles de producir contaminación acústica, con el objetivo de detectar y corregir posibles desviaciones de los centros de trabajo.

| Ensayo acústico Medioambiental RD 1367/2007 | VALDEMORO  | ARANJUEZ   | IBERCONSA  |
|---------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Último Realizado                            | 10/04/2024 | 17/03/2022 | 14/03/2022 |
| Resultado                                   | Favorable  | Favorable  | Favorable  |
| Próximo a realizar                          | Abril 2029 | Marzo 2027 | Marzo 2027 |

Con respecto a la contaminación lumínica, debido al tipo de actividad realizada y la tipología de las instalaciones de la empresa, no se considera un impacto significativo sobre el que se deba realizar ningún tipo de medida o control.

## ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Las empresas que conforman el Grupo AISA están inscritas como productores de residuos peligrosos y disponen de contratos con empresas autorizadas de acuerdo con los requisitos de la legislación vigente, para la gestión de éstos (tanto de peligrosos como de no peligrosos).

**Residuos Peligrosos:** Se originan principalmente en las tareas de mantenimiento, tanto de instalaciones como de flota, tales como aceites usados, baterías, filtros, envases que han tenido productos químicos, fluorescentes y absorbentes entre otros.

**Residuos No Peligrosos:** Se originan como consecuencia del funcionamiento general de las instalaciones (restos orgánicos, papel y cartón, chatarra, envases de plástico, etc.).

Para la correcta gestión de los residuos peligrosos se realizarán las siguientes actividades:

### ACCIONES CON RELACIÓN A LA GESTIÓN DE RESIDUOS

- Procedimiento de control operacional que recoge la metodología de la gestión de residuos
- Formación al personal operativo.
- Identificación de residuos peligrosos
- Solicitud de recogida de residuos al Gestor.
- Realizar una correcta segregación y almacenamiento de residuos peligrosos
- Entrega de residuos peligrosos al Gestor autorizado
- Control sobre las retiradas de residuos en cada uno de los centros
- Gestión de las obligaciones documentales
- Elaboración de Memoria Anual de Residuos Peligrosos y comunicación a Administración competente

El Grupo AISA, en su totalidad, ha generado durante el ejercicio 2025 un total de **94,29 toneladas** de residuos peligrosos y **28,32 toneladas** de residuos no peligrosos, siendo todos ellos segregados y gestionados correctamente. **La variación respecto al año 2024 es de 34,39%.**

|                        | AISA 2025 | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 | Grupo AISA 2025 | Grupo AISA 2024 | % Variación 24-25 | Tasa 2024 | Tasa 2025 |
|------------------------|-----------|-------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------|-----------|
| Residuos peligrosos    | 77,76 t   | 9,63 t      | 6,90 t         | 94,29 t         | 70,7 t          | 33,31%            | 0,46      | 0,68      |
| Residuos no peligrosos | 23,61 t   | 2,38 t      | 2,33 t         | 28,32 t         | 20,5 t          | 38,13%            | 0,14      | 0,21      |
| Total                  | 101,37 t  | 12,01 t     | 9,23 t         | 122,62 t        | 91,2 t          | 34,39%            | -         | -         |

Más del 99% de los residuos generados van destinados a tratamiento R. Debido a la actividad que desempeña el Grupo Aisa, no se aplican medidas para combatir el desperdicio de alimentos.

## USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Respecto al consumo de agua, es utilizado principalmente en la actividad de lavado y limpieza de los vehículos, operación que se realiza en cada una de sus bases, proviniendo tanto de la red como de agua reciclada, no existiendo, por tanto, una repercusión significativa sobre las fuentes de captación.

En todas las bases se dispone de lavadero y de una instalación de decantador y separador de hidrocarburos para evitar vertidos a la red fuera de los límites legales establecidos en cada localidad. Los vertidos de agua derivados de las operaciones de limpieza de vehículos son analizados periódicamente con objeto de verificar el cumplimiento de los parámetros legales admitidos. Además, en el centro de trabajo ubicado en Valdemoro, se dispone un puente de lavado que utiliza agua reciclada para reducir un consumo más eficiente y responsable de este recurso.

| CONSUMO AGUA            |                       |                       |                         |                         |                   |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| AISA                    | MOSAMO                | IBERCONSA             | Grupo AISA 2025         | Grupo AISA 2024         | % Variación 24-25 |
| 4.825,75 m <sup>3</sup> | 652,36 m <sup>3</sup> | 379,04 m <sup>3</sup> | 5.857,15 m <sup>3</sup> | 6.288,19 m <sup>3</sup> | -6,85%            |

\* El dato de consumo de agua se encuentra prorrateado con % de flota adscrito por empresa en cada centro de trabajo.

Dado el carácter de la actividad desarrollada, se realizan planes anuales de reducción de consumo de combustible, gasóleo A y GNC, que son las principales materias primas consumidas. En lo que respecta a las medidas de consumo energético, como se ha indicado anteriormente, AISA dispone de un Sistema de Gestión de la Energía según el estándar internacional ISO 50001 para la eficiencia energética y reducción de los consumos tanto en vehículos como en instalaciones.



## Consumo Energético AISA

| Total             |                                                    | Parciales                        | AÑO 2025          | AÑO 2024          |
|-------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|
| 51.479.906,88 kWh | Reducción<br>-3,80%<br>(53.513.697,1 kWh año 2024) | Calefacción                      | 339.312,40 kWh    | 297.118,87 kWh    |
|                   |                                                    | Electricidad                     | 296.383,05 kWh    | 279.519,49 kWh    |
|                   |                                                    | Combustible transporte GNC       | 17.381.593,56 kWh | 16.273.266,46 kWh |
|                   |                                                    | Combustible transporte gasolina  | 48.867,23 kWh     | 18.450,11 kWh     |
|                   |                                                    | Combustible transporte gasoil    | 33.076.349,27 kWh | 36.474.218,98 kWh |
|                   |                                                    | Combustible transporte Eléctrico | 337.401,37 kWh    | 171.123,19 kWh    |

\*El dato de electricidad se encuentra prorrateado con % de flota adscrito por empresa en cada centro de trabajo.

## Consumo Energético MOSAMO

| Total            |                                                 | Parciales                        | AÑO 2025         | AÑO 2024         |
|------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|------------------|------------------|
| 3.648.446,21 kWh | Reducción<br>-2,60% (3.746.152,58 kWh año 2024) | Calefacción                      | 42.630,72 kWh    | 49.656,37 kWh    |
|                  |                                                 | Electricidad                     | 43.533,52 kWh    | 36.430,46 kWh    |
|                  |                                                 | Combustible transporte Gasoil    | 3.180.996,65 kWh | 3.422.569,39 kWh |
|                  |                                                 | Combustible transporte Eléctrico | 381.285,32 kWh   | 237.496,36 kWh   |

## Consumo Energético IBERCONSA

| Total            |                                               | Parciales                     | AÑO 2025         | AÑO 2024         |
|------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------|
| 7.415.940,11 kWh | Aumento<br>12,45% (6.595.005,32 kWh año 2024) | Calefacción                   | 14.030,96 kWh    | 8.466,82 kWh     |
|                  |                                               | Electricidad                  | 11.559,89 kWh    | 11.221,07 kWh    |
|                  |                                               | Combustible transporte Gasoil | 1.733.166,58 kWh | 2.787.569,45 kWh |
|                  |                                               | Combustible transporte GNC    | 5.657.182,68 kWh | 3.787.747,98 kWh |

## CAMBIO CLIMÁTICO

Consecuencia del tipo de actividad que realiza la organización, la forma que tiene el Grupo AISA para adaptarse al cambio climático es reduciendo sus emisiones GEI derivadas del consumo de combustible. Para ello tiene implantadas las medidas comentadas en epígrafes anteriores, como son la conducción eficiente y la renovación de la flota con vehículos de tecnología sostenible.

Durante el año 2024, nuestra organización implementó un sistema de placas solares en los centros de Aranjuez y Valdemoro, con el objetivo de fomentar el uso de energías renovables. No obstante, debido a circunstancias técnicas, el sistema permaneció fuera de servicio durante varios meses como consecuencia de la rotura de los inversores. Tras la resolución de esta incidencia, se presentan los datos correspondientes a la energía generada y consumida en cada centro durante el año 2025.

|                                  | ENERGÍA GENERADA | ENERGÍA CONSUMIDA |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| AISA (Valdemoro+% Aisa Aranjuez) | 77.181,87 kWh    | 73.069,93 kWh     |
| MOSAMO (% Mosamo)                | 9.589,59 kWh     | 9.567,93 kWh      |

Actualmente, las instalaciones operan con normalidad y de manera óptima, garantizando el cumplimiento de nuestros compromisos en materia de sostenibilidad y eficiencia energética.

## PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

Las actividades del Grupo AISA no afectan a áreas protegidas ni presentan impactos en la biodiversidad.

En los talleres de mantenimiento para los vehículos propios de la flota del Grupo AISA se cumple con la normativa vigente en materia de suelos y se realizan las revisiones reglamentarias en las instalaciones petrolíferas.



# Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

## EMPLEO

A continuación, se reportan los principales indicadores relativos a la plantilla en el año 2025.

| Distribución de la plantilla por sexo | AISA 2025 |        | MOSAMO 2025 |        | IBERCONSA 2025 |        | AISA 2024 |        | MOSAMO 2024 |        | IBERCONSA 2024 |        |
|---------------------------------------|-----------|--------|-------------|--------|----------------|--------|-----------|--------|-------------|--------|----------------|--------|
| % de hombres                          | 331       | 82,13% | 44          | 93,62% | 58             | 92,06% | 336       | 81,75% | 42          | 93,33% | 61             | 93,85% |
| % de mujeres                          | 72        | 17,87% | 3           | 6,38%  | 5              | 7,94%  | 75        | 18,25% | 3           | 6,67%  | 4              | 6,15%  |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Distribución de la plantilla por rango de edad | AISA 2025 |        |        |        | MOSAMO 2025 |        |        |        | IBERCONSA 2025 |        |        |        |
|------------------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|----------------|--------|--------|--------|
|                                                | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |        | Hombre |        | Mujer          |        | Hombre |        |
| Menor de 40 años                               | 33        | 45,83% | 90     | 27,19% | 1           | 33,33% | 14     | 31,82% | 2              | 40,00% | 7      | 12,07% |
| Entre 40 y 50 años                             | 22        | 30,56% | 120    | 36,25% | 2           | 66,67% | 16     | 36,36% | 3              | 60,00% | 28     | 48,28% |
| Mayor de 50 años                               | 17        | 23,61% | 121    | 36,56% | -           | -      | 14     | 31,82% | -              | -      | 23     | 39,66% |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Distribución de la plantilla por rango de edad | AISA 2024 |        |        |        | MOSAMO 2024 |       |        |        | IBERCONSA 2024 |     |        |        |
|------------------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|-------|--------|--------|----------------|-----|--------|--------|
|                                                | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |       | Hombre |        | Mujer          |     | Hombre |        |
| Menor de 40 años                               | 36        | 48%    | 90     | 26,79% | 1           | 33,3% | 10     | 23,81% | 1              | 25% | 10     | 16,39% |
| Entre 40 y 50 años                             | 25        | 33,33% | 124    | 36,90% | 2           | 66,7% | 20     | 47,62% | 3              | 75% | 31     | 50,82% |
| Mayor de 50 años                               | 14        | 18,67% | 122    | 36,31% | -           | -     | 12     | 28,57% | -              | -   | 20     | 32,79% |

| Distribución de la plantilla<br>por categoría profesional y sexo | AISA 2025 |        |        |        | AISA 2024 |        |        |        |
|------------------------------------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|
|                                                                  | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer     |        | Hombre |        |
| Personal de Almacén                                              | 1         | 1,39%  | 4      | 1,21%  | 2         | 2,67%  | 3      | 0,89%  |
| Personal de Conducción                                           | 42        | 58,33% | 264    | 79,76% | 43        | 57,33% | 277    | 82,44% |
| Personal de Estructura                                           | 21        | 29,17% | 19     | 5,74%  | 21        | 28,00% | 20     | 5,95%  |
| Personal de Taller                                               | -         | -      | 18     | 5,44%  | -         | -      | 16     | 4,76%  |
| Personal de Tráfico                                              | 5         | 6,94%  | 15     | 4,53%  | 5         | 6,67%  | 11     | 3,27%  |
| Acompañante ruta                                                 | -         | -      | -      | -      | -         | -      | -      | -      |
| Personal No Asignado                                             | 3         | 4,17%  | 11     | 3,32%  | 4         | 5,33%  | 9      | 2,68%  |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Distribución de la plantilla<br>por categoría profesional y sexo | MOSAMO 2025 |        |        |        | MOSAMO 2024 |        |        |        |
|------------------------------------------------------------------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|
|                                                                  | Mujer       |        | Hombre |        | Mujer       |        | Hombre |        |
| Personal de Almacén                                              | 1           | 33,33% | -      | -      | 1           | 33,33% | -      | -      |
| Personal de Conducción                                           | 2           | 66,67% | 41     | 93,18% | 2           | 66,67% | 39     | 92,86% |
| Personal de Estructura                                           | -           | -      | -      | -      | -           | -      | -      | -      |
| Personal de Taller                                               | -           | -      | 2      | 4,55%  | -           | -      | 2      | 4,76%  |
| Personal de Tráfico                                              | -           | -      | 1      | 2,27%  | -           | -      | -      | -      |
| Personal No Asignado                                             | -           | -      | -      | -      | -           | -      | 1      | 2,38%  |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Distribución de la plantilla<br>por categoría profesional y sexo | IBERCONSA 2025 |        |        |        | IBERCONSA 2024 |        |        |        |
|------------------------------------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|----------------|--------|--------|--------|
|                                                                  | Mujer          |        | Hombre |        | Mujer          |        | Hombre |        |
| Personal de Conducción                                           | 4              | 80,00% | 51     | 87,93% | 3              | 75,00% | 54     | 88,52% |
| Personal de Taller                                               | -              | -      | 5      | 8,62%  | -              | -      | 5      | 8,20%  |
| Personal de Tráfico                                              | 1              | 20,00% | 1      | 1,72%  | 1              | 25,00% | 1      | 1,64%  |
| Personal almacén                                                 | -              | -      | 1      | 1,72%  | -              | -      | 1      | 1,64%  |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Nacionalidad                             | AISA 2025 |        | MOSAMO 2025 |       | IBERCONSA 2025 |       | AISA 2024 |        | MOSAMO 2024 |       | IBERCONSA 2024 |       |
|------------------------------------------|-----------|--------|-------------|-------|----------------|-------|-----------|--------|-------------|-------|----------------|-------|
| Española                                 | 395       | 98,01% | 47          | 100%  | 63             | 100%  | 403       | 98,05% | 45          | 100%  | 65             | 100%  |
| Otra nacionalidad                        | 8         | 1,99%  | 0           | 0,00% | 0              | 0,00% | 8         | 1,95%  | 0           | 0,00% | 0              | 0,00% |
| Informe plantilla mensual para Dirección |           |        |             |       |                |       |           |        |             |       |                |       |

| Tipo de contrato | AISA 2025 |        |        |        | MOSAMO 2025 |         |        |        | IBERCONSA 2025 |        |        |        |
|------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|---------|--------|--------|----------------|--------|--------|--------|
|                  | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |         | Hombre |        | Mujer          |        | Hombre |        |
| Temporal         | 10        | 13,89% | 31     | 9,37%  | -           | -       | 4      | 9,09%  | 2              | 40,00% | 5      | 8,62%  |
| Indefinido       | 62        | 86,11% | 291    | 87,92% | 3           | 100,00% | 3      | 84,09% | 3              | 60,00% | 53     | 91,38% |
| Otros            | -         | -      | 9      | 2,72%  | -           | -       | 3      | 6,82%  | -              | -      | -      | -      |

| Tipo de contrato | AISA 2024 |        |        |        | MOSAMO 2024 |         |        |        | IBERCONSA 2024 |        |        |        |
|------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|---------|--------|--------|----------------|--------|--------|--------|
|                  | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |         | Hombre |        | Mujer          |        | Hombre |        |
| Temporal         | 11        | 14,67% | 49     | 14,58% | -           | -       | 6      | 14,29% | 1              | 25,00% | 10     | 16,39% |
| Indefinido       | 63        | 84,00% | 282    | 83,93% | 3           | 100,00% | 36     | 85,71% | 3              | 75,00% | 51     | 83,61% |
| Otros            | 1         | 1,33%  | 5      | 1,49%  | -           | -       | -      | -      | -              | -      | -      | A-     |

| Incorporaciones<br>por género y puesto | AISA 2025 |        |        |        | MOSAMO 2025 |       |        |         | IBERCONSA 2025 |       |        |        |
|----------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|-------|--------|---------|----------------|-------|--------|--------|
|                                        | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |       | Hombre |         | Mujer          |       | Hombre |        |
| Personal de Conducción                 | 18        | 18,49% | 68     | 63,93% | -           | 0,00% | 5      | 100,00% | 1              | 9,10% | 10     | 90,90% |
| Personal de Taller                     | -         | 0,00%  | 9      | 7,98%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Administrativo QSM                     | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Administrativo RRHH                    | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Ayudante Inspección                    | 1         | 0,92%  | 2      | 1,48%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Técnico de Sistemas                    | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Telefonista                            | 1         | 0,91%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Planificación y Desarrollo             | -         | 0,00%  | 1      | 0,91%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Conductor escolar                      | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Conductor repostaje                    | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Acompañante de ruta                    | 2         | 1,75%  | 2      | 1,82%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Administrativo contable                | 1         | 0,89%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%   | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |

Excel control de firmas. Esta tabla recoge todos los movimientos durante el año, no la situación a cierre.

| Incorporaciones<br>por género y puesto | AISA 2024 |        |        |        | MOSAMO 2024 |       |        |        | IBERCONSA 2024 |       |        |        |
|----------------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------------|-------|--------|--------|----------------|-------|--------|--------|
|                                        | Mujer     |        | Hombre |        | Mujer       |       | Hombre |        | Mujer          |       | Hombre |        |
| Personal de Conducción                 | 20        | 83,33% | 85     | 88,54% | -           | 0,00% | 5      | 71,42% | 1              | 100%  | 12     | 92,30% |
| Personal de Taller                     | -         | 0,00%  | 6      | 6,25%  | -           | 0,00% | 1      | 14,28% | -              | 0,00% | 1      | 7,70%  |
| Administrativo QSM                     | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Administrativo RRHH                    | 1         | 4,16%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Ayudante Inspección                    | -         | 0,00%  | 2      | 2,08%  | -           | 0,00% | 1      | 14,28% | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Técnico de Sistemas                    | -         | 0,00%  | 1      | 1,04%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Telefonista                            | 1         | 4,16%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Planificación y Desarrollo             | -         | 0,00%  | 1      | 1,04%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Conductor escolar                      | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Conductor repostaje                    | -         | 0,00%  | 1      | 1,04%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Acompañante de ruta                    | 2         | 8,33%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |
| Administrativo contable                | -         | 0,00%  | -      | 0,00%  | -           | 0,00% | -      | 0,00%  | -              | 0,00% | -      | 0,00%  |

| Distribución de la plantilla por tipo de contrato y edad | AISA 2025 |       |            |        |       |       | AISA 2024 |       |            |        |       |       |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|------------|--------|-------|-------|-----------|-------|------------|--------|-------|-------|
|                                                          | Eventual  |       | Indefinido |        | Otros |       | Eventual  |       | Indefinido |        | Otros |       |
| Menor de 40 años                                         | 24        | 5,96% | 99         | 24,56% | -     | -     | 30        | 7,30% | 96         | 23,36% | -     | -     |
| Entre 40 y 50 años                                       | 15        | 3,72% | 127        | 31,51% | -     | -     | 23        | 5,60% | 126        | 30,66% | -     | -     |
| Mayor de 50 años                                         | 2         | 0,50% | 127        | 31,51% | 9     | 2,23% | 7         | 1,70% | 123        | 29,93% | 6     | 1,46% |
| Informe plantilla mensual para Dirección                 |           |       |            |        |       |       |           |       |            |        |       |       |

| Distribución de la plantilla por tipo de contrato y edad | MOSAMO 2025 |       |            |        |       |       | MOSAMO 2024 |       |            |        |       |   |
|----------------------------------------------------------|-------------|-------|------------|--------|-------|-------|-------------|-------|------------|--------|-------|---|
|                                                          | Eventual    |       | Indefinido |        | Otros |       | Eventual    |       | Indefinido |        | Otros |   |
| Menor de 40 años                                         | 2           | 4,26% | 13         | 27,66% | -     | -     | 3           | 6,67% | 8          | 17,78% | -     | - |
| Entre 40 y 50 años                                       | 2           | 4,26% | 16         | 34,04% | -     | -     | 3           | 6,67% | 19         | 42,22% | -     | - |
| Mayor de 50 años                                         | -           | -     | 11         | 23,40% | 3     | 6,38% | -           | -     | 12         | 26,67% | -     | - |
| Informe plantilla mensual para Dirección                 |             |       |            |        |       |       |             |       |            |        |       |   |

| Distribución de la plantilla por tipo de contrato y edad | IBERCONSA 2025 |       |            |        |       |   | IBERCONSA 2024 |       |            |        |       |   |
|----------------------------------------------------------|----------------|-------|------------|--------|-------|---|----------------|-------|------------|--------|-------|---|
|                                                          | Eventual       |       | Indefinido |        | Otros |   | Eventual       |       | Indefinido |        | Otros |   |
| Menor de 40 años                                         | 5              | 7,94% | 4          | 6,35%  | -     | - | 5              | 7,69% | 6          | 9,23%  | -     | - |
| Entre 40 y 50 años                                       | 1              | 1,59% | 30         | 47,62% | -     | - | 5              | 7,69% | 29         | 44,62% | -     | - |
| Mayor de 50 años                                         | 1              | 1,59% | 22         | 34,92% | -     | - | 1              | 1,54% | 19         | 29,23% | -     | - |
| Informe plantilla mensual para Dirección                 |                |       |            |        |       |   |                |       |            |        |       |   |

| Distribución de la plantilla por categoría profesional y tipo de contrato | AISA 2025 |       |            |        |       |       | AISA 2024 |        |            |        |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------|--------|-------|-------|-----------|--------|------------|--------|-------|-------|
|                                                                           | Eventual  |       | Indefinido |        | Otros |       | Eventual  |        | Indefinido |        | Otros |       |
| Personal de Almacén                                                       | 1         | 0,25% | 4          | 0,99%  | -     | -     | 2         | 0,49%  | 3          | 0,73%  | -     | -     |
| Personal de Conducción                                                    | 35        | 8,68% | 266        | 66,00% | 5     | 1,24% | 52        | 12,65% | 266        | 64,72% | 2     | 0,49% |
| Personal de Estructura                                                    | -         | -     | 40         | 9,93%  | -     | -     | 2         | 0,49%  | 39         | 9,49%  | -     | -     |
| Personal de Taller                                                        | 2         | 0,50% | 16         | 3,97%  | -     | -     | 2         | 0,49%  | 14         | 3,41%  | -     | -     |
| Personal de Tráfico                                                       | 3         | 0,74% | 17         | 4,22%  | -     | -     | 2         | 0,49%  | 14         | 3,41%  | -     | -     |
| Acompañante ruta                                                          | -         | -     | -          | -      | -     | -     | -         | -      | -          | -      | -     | -     |
| Personal No Asignado                                                      | -         | -     | 10         | 2,48%  | 4     | 0,99% | -         | -      | 9          | 2,19%  | 4     | 0,97% |

| Distribución de la plantilla por categoría profesional y tipo de contrato | MOSAMO 2025 |       |            |        |       |       | MOSAMO 2024 |        |            |        |       |   |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|------------|--------|-------|-------|-------------|--------|------------|--------|-------|---|
|                                                                           | Eventual    |       | Indefinido |        | Otros |       | Eventual    |        | Indefinido |        | Otros |   |
| Personal de Almacén                                                       | -           | -     | 1          | 2,13%  | -     | -     | -           | -      | 1          | 2,22%  | -     | - |
| Personal de Conducción                                                    | 4           | 8,51% | 36         | 76,60% | 3     | 6,38% | 5           | 11,11% | 36         | 80,00% | -     | - |
| Personal de Estructura                                                    | -           | -     | -          | -      | -     | -     | -           | -      | -          | -      | -     | - |
| Personal de Taller                                                        | -           | -     | 2          | 4,26%  | -     | -     | -           | -      | 2          | 4,44%  | -     | - |
| Personal de Tráfico                                                       | -           | -     | 1          | 2,13%  | -     | -     | 1           | 2,22%  | -          | -      | -     | - |
| Personal No Asignado                                                      | -           | -     | -          | -      | -     | -     | -           | -      | -          | -      | -     | - |

Informe plantilla mensual para Dirección

| Distribución de la plantilla por categoría profesional y tipo de contrato | IBERCONSA 2025 |       |            |        |       |   | IBERCONSA 2024 |        |            |        |       |   |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|-------|------------|--------|-------|---|----------------|--------|------------|--------|-------|---|
|                                                                           | Eventual       |       | Indefinido |        | Otros |   | Eventual       |        | Indefinido |        | Otros |   |
| Personal de Conducción                                                    | 6              | 9,52% | 49         | 77,78% | -     | - | 10             | 15,38% | 47         | 72,31% | -     | - |
| Personal de Taller                                                        | 1              | 1,59% | 4          | 6,35%  | -     | - | 1              | 1,54%  | 4          | 6,15%  | -     | - |
| Personal de Tráfico                                                       | -              | -     | 2          | 3,17%  | -     | - | -              | -      | 2          | 3,08%  | -     | - |
| Personal de Almacén                                                       | -              | -     | 1          | 1,59%  | -     | - | -              | -      | 1          | 1,54%  | -     | - |

Informe plantilla mensual para Dirección



| Despidos por sexo      | AISA 2025 |        | MOSAMO 2025 |       | IBERCONSA 2025 |   |
|------------------------|-----------|--------|-------------|-------|----------------|---|
| % de hombres           | 10        | 76,92% | 1           | 7,69% | 0              | - |
| % de mujeres           | 2         | 15,38% | 0           | -     | 0              | - |
| Análisis bajas y ceses |           |        |             |       |                |   |

| Despidos por sexo | AISA 2024 |        | MOSAMO 2024 |   | IBERCONSA 2024 |   |
|-------------------|-----------|--------|-------------|---|----------------|---|
| % de hombres      | 5         | 71,43% | 0           | - | 0              | - |
| % de mujeres      | 2         | 28,57% | 0           | - | 0              | - |

| Remuneración media por rango de edad | AISA 2025   | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 | AISA 2024   | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| Menor de 40 años                     | 33.969,04 € | 36.463,73 € | 25.395,36 €    | 32.308,25 € | 32.630,77 € | 23.448,65 €    |
| Entre 40 y 50 años                   | 42.723,94 € | 40.137,50 € | 29.999,02 €    | 39.600,67 € | 37.074,26 € | 27.930,93 €    |
| Mayor de 50 años                     | 46.692,65 € | 41.454,45 € | 32.524,95 €    | 41.936,51 € | 39.424,17 € | 30.755,04 €    |
| Excel acumulado costes               |             |             |                |             |             |                |

| Remuneración media por sexo | AISA 2025   | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 | AISA 2024   | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 |
|-----------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|
| Hombre                      | 41.018,06 € | 39.137,34 € | 29.937,16 €    | 38.606,57 € | 36.425,29 € | 28.200,06 €    |
| Mujer                       | 40.168,75 € | 41.480,80 € | 27.391,98 €    | 36.263,20 € | 38.257,62 € | 26.197,93 €    |
| Excel acumulado costes      |             |             |                |             |             |                |

| Remuneración media por categoría profesional        | AISA 2025                                                                                                     | MOSAMO 2025        | IBERCONSA 2025    |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Personal almacén                                    | 35.212,71 €                                                                                                   | 42.294,56 €        | 28.681,55 €       |
| Personal conducción                                 | 38.278,86 €                                                                                                   | 39.608,75 €        | 29.487,44 €       |
| Personal taller                                     | 37.713,71 €                                                                                                   | 36.431,60 €        | 28.042,08 €       |
| Personal estructura                                 | 48.510,21 €                                                                                                   | -                  | -                 |
| Personal tráfico                                    | 32.430,52 €                                                                                                   | 29.314,33 €        | 41.964,71 €       |
| Personal No Asignado                                | 12.287,43 €                                                                                                   | -                  | -                 |
| Administradores y Dirección                         | 391.986,79€ (No se incluye el dato desagregado porque no existen conceptos variables dentro de la percepción) |                    |                   |
| <b>Remuneración media (masa salarial/empleados)</b> | <b>34.072,24 €</b>                                                                                            | <b>36.912,31 €</b> | <b>32.043,94€</b> |

Excel acumulado costes. En el año 2025, en personal No Asignado se incluye jubilados parciales

| Remuneración media por categoría profesional        | AISA 2024                                                                                                      | MOSAMO 2024        | IBERCONSA 2024     |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Personal almacén                                    | 35.536,76 €                                                                                                    | 39.409,75 €        | 26.892,24 €        |
| Personal conducción                                 | 36.367,37 €                                                                                                    | 37.361,19 €        | 27.749,80 €        |
| Personal taller                                     | 38.130,66 €                                                                                                    | 27.490,16 €        | 26.675,75 €        |
| Personal estructura                                 | 47.811,85 €                                                                                                    | -                  | -                  |
| Personal tráfico                                    | 30.974,96 €                                                                                                    | 21.628,51 €        | 40.327,33 €        |
| Personal No Asignado                                | 20.896,02 €                                                                                                    | 18.082,35 €        | -                  |
| Administradores y Dirección                         | 388.392,88 € (No se incluye el dato desagregado porque no existen conceptos variables dentro de la percepción) |                    |                    |
| <b>Remuneración media (masa salarial/empleados)</b> | <b>34.952,93 €</b>                                                                                             | <b>28.794,39 €</b> | <b>30.411,28 €</b> |

Excel acumulado costes. En el año 2025, en personal No Asignado se incluye jubilados parciales y excepcionalmente algunos directivos.

| Brecha salarial   | AISA 2025 | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 | AISA 2024 | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 |
|-------------------|-----------|-------------|----------------|-----------|-------------|----------------|
| % brecha salarial | 2,07%     | -5,99%      | 8,50%          | 6,07%     | 0%          | 7,10%          |

\* Las diferencias principales son motivadas por la diferencia de personal por género y antigüedad.

La remuneración de los diferentes puestos de trabajo se realiza en base al convenio de aplicación (página 26), por lo que resulta igualitaria entre el sector.

| Empleados con discapacidad               | AISA 2025 |        | MOSAMO 2025 |      | IBERCONSA 2025 |        |
|------------------------------------------|-----------|--------|-------------|------|----------------|--------|
| SI                                       | 10        | 2,48%  | 0           | 0%   | 2              | 3,17%  |
| NO                                       | 393       | 97,52% | 47          | 100% | 61             | 96,83% |
| Informe plantilla mensual para Dirección |           |        |             |      |                |        |

| Empleados con discapacidad | AISA 2024 |        | MOSAMO 2024 |     | IBERCONSA 2024 |    |
|----------------------------|-----------|--------|-------------|-----|----------------|----|
| SI                         | 13        | 3,16%  | 0           | 13  | 3,16%          | 0  |
| NO                         | 398       | 96,84% | 45          | 398 | 96,84%         | 45 |

Actualmente, la organización se encuentra en fase de desarrollo de una política formal de desconexión laboral, pendiente de aprobación por el comité de empresa. Mientras tanto, el Código de Conducta establece el respeto al tiempo de descanso, la vida personal y familiar, así como la conciliación.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo está estructurada de tal manera que se cubran todos los turnos de los tiempos de las líneas de transporte establecidas en los contratos con la administración, en lo que al personal de movimiento se refiere y que supone la gran parte del personal del Grupo.

| Absentismo 2025                                                                                                                   |                       |                        |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------|
| AISA                                                                                                                              | MOSAMO                | IBERCONSA              | Grupo AISA                   |
| 15.048,9 días ausencia*                                                                                                           | 1.546,7 días ausencia | 1.130,81 días ausencia | 17.726,46 días de absentismo |
| Control absentismo. *Aumento de la plantilla que a su vez genera más bajas médicas, ampliación de permisos, bajas paternidad, etc |                       |                        |                              |

| Absentismo 2024         |                       |                       |                             |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| AISA                    | MOSAMO                | IBERCONSA             | Grupo AISA                  |
| 13.318,5 días ausencia* | 1.344,5 días ausencia | 1.575,5 días ausencia | 16.238,5 días de absentismo |

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Certificaciones en materia Seguridad

#### Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

El sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización cumple con todos los requisitos derivados del estándar internacional ISO 45001:2018.

#### Seguridad Vial

AISA tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad Vial según la norma ISO 39001:2013, cuyo objetivo principal es reducir, y en última instancia eliminar, la incidencia y riesgo de la muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tráfico.

#### Seguridad en Transporte de Autobuses y Autocares

AISA dispone de la certificación CSEAA-INSIA, norma específica para la Seguridad en el Transporte de Autobuses y Autocares.

Para la gestión de la prevención de riesgos laborales, el Grupo AISA dispone de un concierto con el Servicio de Prevención Ajeno por cada una de las empresas, que cubre las cuatro especialidades: Seguridad Industrial, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Medicina del Trabajo.

Los planes establecidos para la consecución de los objetivos en materia de seguridad mantienen la línea desarrollada en los últimos años, trabajando para la reducción de los riesgos y asumiendo nuevos retos para contribuir a la mejora del sistema de seguridad y salud.

| Índices de Siniestralidad  | AISA 2025 | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 |
|----------------------------|-----------|-------------|----------------|
| Índice de Gravedad         | 0,94      | 0,84        | 0,00           |
| Índice de Frecuencia       | 16,81     | 12,70       | 0,00           |
| Índice de Incidencias      | 29,41     | 22,22       | 0,00           |
| Enfermedades profesionales | 0         | 0           | 0              |

| Índices de Siniestralidad  | AISA 2024 | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 |
|----------------------------|-----------|-------------|----------------|
| Índice de Gravedad         | 0,52      | 0,00        | 0,06           |
| Índice de Frecuencia       | 16,63     | 0,00        | 9,33           |
| Índice de Incidencias      | 30,02     | 0,00        | 1.612,90       |
| Enfermedades profesionales | 0         | 0           | 0              |

**Índice de Gravedad:** Representa la gravedad de las lesiones, y corresponde al número de jornadas perdidas por cada mil trabajadas.

**Índice de Frecuencia:** Número de accidentes laborales que han provocado al menos un día de baja por cada millón de horas trabajadas.

**Índice de Incidencia:** Es el promedio del número total de accidentes con respecto al número medio de personas expuestas por cada mil personas.

## RELACIONES SOCIALES

### Canales de comunicación internos

El Grupo AISA dispone de un procedimiento que permite a la organización establecer los canales de comunicación con todos los Grupos de Interés para el intercambio de información relativa a sus necesidades y expectativa, al desempeño de la actividad de la empresa, y a la retroalimentación con los mismos, incluyendo sus quejas.

En relación con la comunicación interna entre trabajadores del grupo, se tienen establecidos los siguientes canales:

| Canales de Comunicación Interna       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Reuniones</b>                      | Se realizarán reuniones entre los diferentes departamentos o dentro de la misma área para tratar los temas que se consideren oportunos.                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Reuniones Comité</b>               | Se mantienen reuniones periódicas con los diferentes Comités de empresa para el tratamiento de asuntos de interés para los trabajadores. De igual manera, se llevan a cabo reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como reuniones con periodicidad semestral de la Comisión de Igualdad.                                                                                      |
| <b>Portal del Empleado Grupo AISA</b> | Aplicación para todos los trabajadores a través de la cual pueden acceder a su información personal en referencia a la nómina, así como otros datos en relación con su expediente laboral en la empresa y documentación personal de temas administrativos. Además, a través del portal se puede acceder a las circulares informativas y otras notificaciones, desde cualquier ubicación y en cualquier momento. |
| <b>Intranet</b>                       | Red informática interna del Grupo AISA a través de la cual los trabajadores mantienen comunicación y comparten la documentación del sistema.                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Buzón de sugerencias</b>           | Canal a través del cual los trabajadores pueden presentar sus comentarios, sugerencias o quejas concernientes con cualquier aspecto que afecte al desempeño de su trabajo o consideren de interés para la organización.                                                                                                                                                                                         |
| <b>Tablón de anuncios</b>             | Las comunicaciones internas realizadas por cualquier departamento de la Organización con difusión de forma general se realizarán mediante la colocación de carteles informativos expuestos en el Tablón de Anuncios y zona de recepción.                                                                                                                                                                        |
| <b>Canal del Informante</b>           | Espacio de comunicación legal que permite comunicar, de manera confidencial, cualquier conducta ilegal, inadecuada o contraria a nuestros valores y principios éticos.                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Otros canales</b>                  | Teléfono, correo electrónico, escritos, información directa o verbal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

El 100% del personal del Grupo está cubierto por convenios laborales donde el principal es el de transporte de cada Comunidad Autónoma donde opera.

| Convenio Colectivo                                                                                                         | % trabajadores cubiertos |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Convenio Colectivo de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid con referencia 28007655011992 | 100%                     |
| Convenio Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real con referencia 13000995012000   | 100%                     |

No hay asuntos específicos de relevancia en materia de Seguridad y Salud en los Convenios.

## FORMACIÓN

De manera anual se evalúan las necesidades de formación de la plantilla del Grupo AISA detectadas en función de los objetivos y metas planificadas, del cumplimiento de requisitos legales y del presupuesto disponible. Se elabora el *Plan Anual de Formación*, en el que también se incluyen las solicitudes de acciones formativas realizadas previamente por los responsables de cada departamento con las acciones que consideran necesarias para el desempeño laboral de los miembros de su equipo de trabajo.

A continuación, se detallan los indicadores con relación a la formación del año 2025.

| Horas de formación por sexo  | AISA 2025 | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 |
|------------------------------|-----------|-------------|----------------|
| Horas formación hombres      | 9.631     | 532         | 335,5          |
| Horas formación mujeres      | 2.854     | 88          | 19             |
| <i>Indicadores formación</i> |           |             |                |

| Horas de formación por sexo | AISA 2024 | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 |
|-----------------------------|-----------|-------------|----------------|
| Horas formación hombres     | 5.616     | 553         | 953            |
| Horas formación mujeres     | 1.242     | 10          | 47             |

| Horas de formación por categoría profesional | AISA 2025     | MOSAMO 2025 | IBERCONSA 2025 | Grupo AISA 2025 |
|----------------------------------------------|---------------|-------------|----------------|-----------------|
| Personal de Almacén                          | 52            | 9           | 2              | 63              |
| Personal de Conducción                       | 6.790         | 522         | 247            | 7.559           |
| Personal de Estructura                       | 4.688         | -           | -              | 4.688           |
| Personal de Taller                           | 580           | 80          | 93             | 753             |
| Personal de Tráfico                          | 375           | 10          | 14             | 399             |
| <b>Total de horas de formación</b>           | <b>12.484</b> | <b>620</b>  | <b>355</b>     | <b>13.459</b>   |

| Horas de formación por categoría profesional | AISA 2024    | MOSAMO 2024 | IBERCONSA 2024 | Grupo AISA 2024 |
|----------------------------------------------|--------------|-------------|----------------|-----------------|
| Personal de Almacén                          | 18           | -           | 6              | 24              |
| Personal de Conducción                       | 4.973        | 485         | 478            | 5.935           |
| Personal de Estructura                       | 1.265        | -           | -              | 1.265           |
| Personal de Taller                           | 261          | 51          | 99             | 411             |
| Personal de Tráfico                          | 342          | 27          | 417            | 785             |
| <b>Total de horas de formación</b>           | <b>6.858</b> | <b>563</b>  | <b>1.000</b>   | <b>8.420</b>    |

## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

El 100% de los vehículos de la flota y de las instalaciones del Grupo AISA son accesibles.

### Medidas de Accesibilidad

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En vehículos     | Disposición de rampas para el acceso de Personas de Movilidad Reducida                                                                                                                                          |
|                  | Asientos reservados para Personas de Movilidad Reducida.                                                                                                                                                        |
|                  | Disposición de kneeling o sistema de arrodillamiento, para facilitar el acceso al vehículo.                                                                                                                     |
|                  | Disposición de paneles interiores y exteriores con información sobre el servicio.                                                                                                                               |
|                  | Existencia de aviso acústico de paradas para personas invidentes.                                                                                                                                               |
| En instalaciones | Todos los centros de trabajo del Grupo AISA serán accesibles para personas con movilidad reducida.                                                                                                              |
|                  | En caso de que el puesto de un trabajador no fuera accesible o no estuviera adaptado a las circunstancias del trabajador, se adaptarán los medios materiales o la ubicación del mismo para facilitar su acceso. |

El Grupo AISA el 1 de diciembre de 2022 firmó el **Manifiesto por un Transporte Urbano para todas las personas** con la empresa Hidral Gobel. Con este trabajo conjunto de los firmantes del documento se quiere garantizar que las todas las personas tengan las mismas oportunidades de desplazamiento y puedan viajar en los mismos medios de transporte.

El Grupo AISA trabaja a través de sus procedimientos internos y de las medidas implantadas en materia de seguridad y salud y responsabilidad social, para la creación de un clima de trabajo que potencie el respeto entre empleados, la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos que desarrolla la actividad y la integración de la diversidad, sin discriminación de ningún tipo; como queda desarrollado en el Código de Conducta.

Desde la Dirección se trabaja, para que estos principios se traduzcan en pautas de actuación, que permitan mejorar la situación y que rijan tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como por extensión, en el conjunto de la sociedad.

### Medidas Plan de Igualdad

- Creación de la Comisión de Igualdad
- Incremento de la representación femenina en la plantilla del Grupo AISA
- Crecimiento profesional igualitario
- Protección a la maternidad
- Prevención y Vigilancia de la salud adaptada al género
- Difusión del Plan de Igualdad vigente
- Establecimiento de protocolos de actuación frente al acoso y Apoyo a los trabajadores/as Víctimas de Violencia de Género
- Fomento de una cultura de igualdad en la organización
- Formación y sensibilización en materia de Igualdad para todos los trabajadores
- Reducción del efecto de estereotipos propios del sector
- Seguimiento de la opinión de los empleados/as en materia de Igualdad
- Mejora de los procedimientos internos y conciliación de vida personal-laboral

En 2021, AISA aprobó y publicó su Plan de Igualdad, con vigencia hasta septiembre de 2025, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tras la realización de las reuniones de seguimiento y negociación y finalizada su vigencia, el nuevo Plan de Igualdad fue aprobado en enero de 2026, estableciéndose su vigencia hasta enero de 2030.

Por su parte, IBERCONSA aprobó y publicó su Plan de Igualdad en diciembre de 2022, estableciendo una vigencia hasta el año 2026. Durante el año 2025 se ha llevado a cabo la reunión de seguimiento del mismo en cumplimiento de las obligaciones de evaluación y control establecidas en el propio documento.

Por lo que respecta a la empresa MOSAMO, atendiendo a su actual dimensión de plantilla y al marco normativo vigente, no resulta exigible en este momento la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.

Con relación a la legislación LGTBI +, tras incluir las medidas correspondientes en el marco de los convenios colectivos, se encuentra pendiente de aprobación el nuevo protocolo elaborado.





# Gestión de la Conciliación

El Grupo AISA reconoce la importancia de su equipo humano en el desarrollo de la organización y refuerza su compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras. Con el objetivo de avanzar en materia de conciliación, la empresa busca incrementar la satisfacción laboral, potenciar la motivación del personal y fomentar un clima organizativo positivo, generando beneficios para todas las partes implicadas.

La Dirección de **AUTÓMNIBUS INTERURBANOS S.A. (AISA)** se compromete a favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de su plantilla, así como a atraer, desarrollar y retener talento. La implantación del modelo Empresa Familiarmente Responsable (EFR) de la Fundación Másfamilia, certificado en junio de 2024 (ES-290/2024/AENOR), constituye una herramienta estratégica para gestionar la conciliación y evidenciar el compromiso de la organización con la excelencia en el bienestar laboral.

AISA adopta este modelo como una estrategia integral de conciliación, orientada a involucrar al personal y promover su satisfacción y un ambiente de trabajo saludable. Para ello, se implementa un Catálogo de Medidas de Conciliación, diseñado en función de las necesidades y expectativas de la plantilla, con seguimiento continuo de su eficacia. Las medidas se estructuran en cinco líneas: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, e igualdad de oportunidades.

La gestión de la conciliación constituye una herramienta que mejora la competitividad de la empresa, potencia la productividad y refuerza un entorno laboral saludable, siempre bajo criterios de igualdad y no discriminación. A través de su Orientación Estratégica, AISA comunica sus objetivos en conciliación y la forma en que estas acciones se alinean con la estrategia y los valores de la organización.

## Catálogo de medidas de conciliación

### Calidad en el empleo

Plan Retribución Flexible con posibilidad de seguro médico, cheque guardería y tarjeta restaurante

Pruebas adicionales por género y franja de edad en los reconocimientos médicos anuales

Tarjeta de transporte interna gratuita para trabajador@s de la plantilla

### Flexibilidad temporal y espacial

Posibilidad de cambio de turnos entre compañeros, previa comunicación al Dpto. correspondiente

Jornada Intensiva en periodo estival (15 junio - 15 de septiembre) para el personal de Administración

Flexibilidad para cambios de turno, días de trabajo o periodos de vacaciones

Horario flexible de entrada y salida para el personal de Administración

### Apoyo a la familia

Posibilidad de acumular el periodo de maternidad/paternidad y lactancia junto a las vacaciones

Jornada lúdica de puertas abiertas para l@s trabajador@s y sus familias

Preferencia en la realización de prácticas/ becas para los hijos de los empleados

### Desarrollo personal y profesional

Participación en campañas solidarias y colaboración con asociaciones

Organización de actividades lúdicas con el objetivo de conocerse en un ambiente fuera del laboral

Evaluación del desempeño para reconocer la buena labor profesional

### Igualdad de oportunidades

Fomento de la contratación de personal sensible sin necesidad de contar con experiencia previa

Contratación del candidato cuyo género esté menos representado, en igualdad de condiciones

Posibilidad de acumular la totalidad de las vacaciones para viajar al país de origen del empleado

El propósito principal es consolidar la posición de la empresa frente a la competencia, convertirse en un referente en la gestión de personas dentro del sector y atraer nuevos talentos, garantizando al mismo tiempo el desarrollo integral y la calidad de vida de su plantilla.

La iniciativa está liderada por el Equipo EFR, integrado por miembros de la Dirección y de los Departamentos de Recursos Humanos y del Sistema Integrado de Gestión QSM, con la implicación de todos los departamentos de la organización. Para garantizar la participación de los trabajadores, se creó el Comité de Conciliación, conformado de manera paritaria por representantes legales de los trabajadores y de la empresa, destinado a la consulta regular y periódica sobre las actuaciones en materia de conciliación.

La Dirección se compromete a mantener la certificación en los próximos años y a trabajar de manera constante en la mejora continua del sistema.

### Otras situaciones de conciliación atendidas

Opción de turno de trabajo con reducción; hay un total de 9 trabajadores que disponen de reducción de jornada por guardia legal.

Flexibilidad a la hora de disfrutar los permisos de hospitalización e intervención de familiares con un total de 587 días (474 AISA, 57 MOSAMO, 56 IBERCONSA).

Flexibilidad y adaptación de horarios para el cuidado de familiares dependientes

Permiso para asistencia con familiares a citas médicas con un total de 103 horas (73,28 horas AISA y 15,04 horas MOSAMO, 14,4 horas IBERCONSA)

Permiso cita médica propia con un total de 533,04 horas (489,52 horas AISA, 19,76 horas MOSAMO y 23,76 horas IBERCONSA)

Prioridad para el cambio de centro a trabajadores que tengan circunstancias familiares desfavorables

Facilidad para el traslado de centro en el que presta servicios el cónyuge: unificación familiar

Sistema de asignación de turnos vacantes.

Estudio y adaptación de los puestos ante situaciones sensibles



## Compliance Penal

Se dispone de un Informe de Recomendaciones en materia de cumplimiento normativo efectuado de manos de una consultora jurídica en el año 2024, en base a un análisis integral realizado sobre la actividad y el sector en general para la medición del grado de exposición y vulnerabilidad de la empresa frente a una eventual materialización de conductas delictivas en las distintas áreas.

Se encuentra en proceso de implantación en el grupo, el Plan de Prevención de Riesgos Penales como sistema para la prevención, detección, supervisión y control de la comisión de conductas ilícitas o contrarias a la normativa interna de la Sociedad.

Como responsable de la supervisión, gestión, control en materia de cumplimiento normativo en el 2024 se ha constituido el Órgano de Cumplimiento; el cual no se concibe únicamente como un garante del cumplimiento de la ley y de los protocolos de actuación, sino como promotor del comportamiento ético empresarial.

### INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El *Código de Conducta* del Grupo AISA constituye el compromiso ético que incluye principios y estándares esenciales para el buen gobierno y la responsabilidad social materializada en un desarrollo adecuado de las relaciones con los principales Grupos de Interés.

Tiene por objeto regular y establecer los principios generales, valores y criterios de actuación establecidos, que han de servir como referencia básica y guía de actuación para todo el personal del grupo, independientemente de la posición y función que se desempeñe. Del mismo modo, el código resultaría aplicable a las relaciones que mantiene la organización con el resto de los Grupos de Interés sobre los que tiene influencia.

El *Código de Conducta* del Grupo AISA recoge como uno de los principales valores en los que se basa la gestión el respeto por los Derechos Humanos y laborales recogidos en la legislación.

Al ser operadores en ámbito nacional, donde la organización cumple con la legislación vigente, el riesgo de vulnerar los Derechos Humanos es muy reducido. Se encuentran a disposición de todos los Grupos de Interés diferentes canales para la denuncia de irregularidades que supongan una vulneración de derechos humanos o de cualquier otra índole, así como para la consulta y notificación de incumplimientos de cualquiera de los aspectos establecidos en el Código de Conducta.

No se han recibido notificaciones por parte de ningún Grupo de Interés con relación a incumplimientos del Código de Conducta de la organización.

En el marco del sistema de cumplimiento normativo del Grupo AISA, en 2023 se implantó el Canal del Informante como herramienta interna para la comunicación de posibles irregularidades, no habiéndose recibido comunicaciones durante los años 2023 y 2024.

En 2025 se ha actualizado su metodología de gestión, recibándose tres comunicaciones, de las cuales dos fueron tramitadas y resueltas en tiempo y forma conforme al procedimiento establecido, y una archivada por no encuadrarse en su ámbito material de aplicación.

AISA cuenta desde 2015 con un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso, actualizado en 2022 y extendido a todas las sociedades del Grupo. Durante 2025 no se registró ninguna activación del mismo.

Asimismo, el Grupo AISA no recibió ninguna denuncia relacionada con incumplimientos en materia de Derechos Humanos durante ese año.

Respecto al cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, cabe destacar que durante el año 2021 se celebraron elecciones sindicales en la empresa Iberconsa, mientras que en AISA-Madrid se celebraron en diciembre del año 2022. Durante el año 2024 ha habido dos elecciones parciales en la empresa IBERCONSA creando un nuevo Comité de Empresa.

En el año 2025, ha habido 4 reuniones de Comité de Empresa en AISA Madrid y 4 en IBERCONSA.

### INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En el *Código de Conducta* del Grupo AISA se recoge la Política de prevención en materia de corrupción y soborno. Como principio básico se prohíbe cualquier tipo de soborno ya sea a un ente público o particular, para la obtención de ventajas indebidas. Toda acción que genere o pueda generar una situación de corrupción y/o soborno deberá ser puesta en conocimiento con carácter inmediato, a través de los canales establecidos.

En relación con las medidas para la lucha del blanqueo de capitales, las empresas que componen el Grupo AISA no se encuentran incluidas en ninguna de las categorías a que se refiere el artículo 2 de la *Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales* y de la financiación del terrorismo. En cualquier caso, en el Código de Conducta se recogen principios básicos de actuación en este sentido.



# Información sobre la sociedad

El Grupo AISA se compromete a colaborar con las comunidades locales en las que opera contribuyendo al desarrollo sostenible social y medioambiental del entorno. Durante el año 2025 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones en materia de responsabilidad y compromiso social.

## Actuaciones en Beneficio de la Sociedad

Fomento de la contratación de personal local para los puestos vacantes en la plantilla. En diciembre de 2025 ha habido un total de 23 trabajadores residentes en los municipios donde se ubican los centros de trabajo (15 Valdemoro, 1 Aranjuez, 7 Ciudad Real).

Fomento de las relaciones comerciales con proveedores locales para favorecer la economía del entorno. En diciembre de 2025 el 79,46% de los proveedores son de la Comunidad de Madrid y Ciudad Real, provincias en las que se ubican los centros de trabajo.

Convenio de colaboración con "Fundación llamada solidaria" mediante la recogida de móviles en desuso para ayudar a la investigación de enfermedades raras.

Colaboración con la Fundación Juanjo Torrejón (02/07/2025) con la donación en especie de servicio de transporte de menores al Aquopolis. (523,03€)

Participación en el Primer Torneo Solidario para Empresas organizado por la Fundación Juanjo Torrejón (07/06/2025), con la donación de 380€ AISA y 180€ MOSAMO.

Participación como patrocinadores en la Carrera Solidaria Colegio Lagomar Valdemoro el día 06/04/2025 (300€)

Participación en la Caravana Blanca 2025 con la donación de 2 autobuses para el transporte de enfermos y ancianos desde residencias hasta la Basílica Catedral de Ciudad Real. (300€)

Participación en la "Semana de la Movilidad" con la actividad "El autobús visita el Cole" en colaboración con el Ayuntamiento de Ciudad Real. (19/09/2025)

En 2025 se ha contado con la participación de 7 alumnos en prácticas (1 jefe de tráfico, 2 técnicos de sistemas, 3 mecánicos, 1 administrativo contable).

Campaña solidaria de recogida de juguetes impulsada por Madrid Excelente en colaboración con Cruz Roja (17/12/2025)

Entrega periódica material sanitario de botiquines a Asociación Ribereña de Protección Animal (ARPA).

Entrega periódica de objetos perdidos a Cáritas, tras su permanencia en depósito durante 3 meses.

Colaboración en la prestación de transporte en zonas afectadas por la Dana de Valencia hasta julio 2025.

El Grupo AISA está presente en las principales asociaciones sectoriales.

| Empresas                                  | Asociaciones a las que pertenecen                               |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| AUTÓMNIBUS INTERURBANOS S.A.              | CONFEBUS                                                        |
|                                           | UITP ADVANCING PUBLIC TRANSPORT                                 |
|                                           | MADRID GREEN URBAN MOBILITY                                     |
|                                           | FEDETO                                                          |
|                                           | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE CIUDAD REAL |
| MOSAMO S.L.U.                             | CONFEBUS                                                        |
|                                           | FEDETO                                                          |
| IBÉRICA DE CONCESIONES Y SERVICIOS S.A.U. | ATUC                                                            |
|                                           | ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE VIAJEROS DE CIUDAD REAL |

Todas ellas, representan a los operadores de transporte ante las principales administraciones públicas lo cual permite trasladar a los máximos responsables sociales los aspectos más relevantes sobre el desarrollo de la actividad y las oportunidades de mejora que redunden en una mayor calidad del servicio a los ciudadanos.

## SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Grupo AISA se apoya para el desarrollo de su actividad en la colaboración con subcontratistas y proveedores. Se fomenta que la cadena de aprovisionamiento se nutra en la medida de lo posible de los recursos locales siempre que éstos cumplan con los requisitos. En cumplimiento de los procedimientos internos establecidos se seleccionarán únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, cumplan la legalidad y no pongan en peligro la imagen y la reputación de la empresa, tal y como queda establecido en el *Código de Conducta* del Grupo AISA.

Es un requisito indispensable para los proveedores, contratistas y empresas subcontratadas la aceptación y cumplimiento de las Condiciones del Suministro del Grupo AISA, así como facilitar la documentación necesaria que les sea requerida para dar cumplimiento a la normativa legal y a los procedimientos internos del sistema de gestión del grupo.

En 2025 se ha elaborado la Guía corporativa para Colaboradores Externos del Grupo AISA, documento que recoge los principios y directrices aplicables a proveedores y contratistas, con el objetivo de establecer un marco común de actuación basado en la calidad, la seguridad, el respeto al medio ambiente, la ética, la responsabilidad social y la mejora continua. A partir de 2026, se va a remitir a los proveedores.

El desempeño de los proveedores y empresas subcontratadas serán evaluados de manera periódica por el Grupo AISA en base a los siguientes criterios:



Durante el año 2025 no se han realizado visitas de supervisión ni auditorías a proveedores.

## CONSUMIDORES

### Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

En lo que se refiere a la seguridad de los usuarios, como se ha indicado anteriormente, la empresa AISA tiene implantadas dos normas en su sistema de gestión: la ISO 39001 sobre la Gestión de la Seguridad Vial y el modelo CSEAA, una certificación específica del Instituto de Investigación del Automóvil (INSIA) para la Seguridad de Empresas de Autobuses y Autocares.

#### Medidas implantadas para la seguridad de los consumidores

Cumplimiento del Plan de mantenimiento preventivo del 100% de los vehículos de la flota.

Análisis anual de puntos negros, lugares donde se acumulan mayor número de accidentes, y comunicación a trabajadores para su conocimiento.

Realización de un total de 120 inspecciones a conductores en materia de seguridad vial para verificar el modo de conducción (115 AISA, 1 MOSAMO Y 4 IBERCONSA).

Formación en materia de conducción racional y eficiente a personal de movilidad. En 2025 se ha impartido un total de 424 horas (376 horas AISA y 48 horas MOSAMO).

Formación en actuación ante emergencias y evacuación de vehículos durante la prestación del servicio. En 2025 se ha impartido un total de 178,5 horas (165 horas AISA, 10,5 horas MOSAMO y 3 horas IBERCONSA).

Mantenimiento de las certificaciones de seguridad CSEAA-INSIA e ISO 39001 implantadas en el sistema de AISA desde el año 2013 y 2014 respectivamente.

### Gestión de Reclamaciones

Desde el Grupo AISA tenemos consideración todas las solicitudes de los usuarios, ya que son un medio más de información de los distintos problemas que surgen en los modos de transporte, y sus aportaciones irán encaminadas a mejorar la calidad y gestión de nuestros servicios.

Es por este motivo que las oficinas de la sede central, todos los puntos de venta propios y la totalidad de los vehículos disponen de un libro de reclamaciones a disposición de los usuarios. Se tramitan el 100% de las quejas y sugerencias recibidas, independientemente del canal a través del cual se hayan presentado.

El Grupo AISA dispone de un procedimiento para la gestión de reclamaciones basado en el estándar internacional ISO 10002. En el año 2023 se implantó dicha certificación en el sistema de gestión de la empresa AISA. Tras la adecuada investigación de los hechos, se ofrece una respuesta al usuario y a la administración competente, siempre habiendo tomado acciones correctivas de antemano, en caso de ser necesarias, a fin de evitar que se repitan reclamaciones por la misma causa.

| AÑO  | Nº de reclamaciones | Tasa de Reclamaciones                                      | Tiempo máximo respuesta |
|------|---------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 2025 | 608 reclamaciones   | 27,59 reclamaciones cada millón de pasajeros transportados | 10 días                 |
| 2024 | 705 reclamaciones   | 32,94 reclamaciones cada millón de pasajeros transportados | 10 días                 |



## INFORMACIÓN FISCAL

Beneficios obtenidos:

| AÑO  | Beneficio antes de impuestos | Gasto por Impuesto sobre Beneficios | Impuesto sobre Beneficios pagado |
|------|------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 2025 | 18.101.320,30 €              | 4.266.934,35 €                      | 3.542.286,98 €                   |
| 2024 | 16.782.805,27 €              | 4.046.147,94 €                      | 3.692.598,25 €                   |

Subvenciones Públicas recibidas:

| Empresas  | Subvenciones a la Explotación 2025 | Subvenciones de Capital 2025 |
|-----------|------------------------------------|------------------------------|
| AISA      | 14.341,30€                         |                              |
| MOSAMO    |                                    |                              |
| IBERCONSA |                                    |                              |

| Empresas  | Subvenciones a la Explotación 2024 | Subvenciones de Capital 2024 |
|-----------|------------------------------------|------------------------------|
| AISA      | 63.974,23 €                        |                              |
| MOSAMO    |                                    |                              |
| IBERCONSA | 6.109,81 €                         |                              |

| APARTADO                                      | LEY                                                                                                                                     | PÁGINAS     | ALCANCE    | INDICADOR GRI | NOMBRE INDICADOR                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 4    | Grupo AISA | 102-1         | Nombre de la Organización                                                                                                                                                         |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 4    | Grupo AISA | 102-5         | Propiedad y forma jurídica                                                                                                                                                        |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 4    | Grupo AISA | 102-7         | Tamaño de la organización                                                                                                                                                         |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 5    | Grupo AISA | 102-18        | Estructura de gobernanza                                                                                                                                                          |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 6    | Grupo AISA | 102-6         | Mercados servidos                                                                                                                                                                 |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 7    | Grupo AISA | 102-40        | Lista de grupos de interés                                                                                                                                                        |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 7    | Grupo AISA | 102-42        | Identificación y selección de grupos de interés                                                                                                                                   |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio                                                                                                       | Página 7    | Grupo AISA | 102-43        | Enfoque para la participación de los grupos de interés                                                                                                                            |
| General                                       | Descripción del modelo de negocio.<br>Principales riesgos vinculados a las actividades de grupo                                         | Página 9-12 | Grupo AISA | 102-15        | Principales impactos, riesgos y oportunidades                                                                                                                                     |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Elementos importantes de emisiones de GEIs                                                                                              | Página 16   | Grupo AISA | 305-1         | Emisiones directas de GEI (alcance 1)                                                                                                                                             |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Elementos importantes de emisiones de GEIs                                                                                              | Página 16   | Grupo AISA | 305-2         | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)                                                                                                                        |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Elementos importantes de emisiones de GEIs                                                                                              | Página 16   | AISA       | 305-3         | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                                                                                                                                     |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo                                                                                        | Página 16   | Grupo AISA | 305-5         | Reducción de las emisiones de GEI                                                                                                                                                 |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización recuperación y eliminación de desechos                                                  | Página 17   | Grupo AISA | 306-2         | Residuos por tipo y método de eliminación                                                                                                                                         |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Consumo directo e indirecto de energía                                                                                                  | Página 19   | Grupo AISA | 302-1         | Consumo energético dentro de la organización                                                                                                                                      |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono.<br>Consumo directo e indirecto de energía                                | Página 19   | Grupo AISA | 302-4         | Reducción del consumo energético                                                                                                                                                  |
| Información sobre cuestiones medioambientales | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.<br>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Página 20   | Grupo AISA | 304-1         | Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas |

| APARTADO                                                      | LEY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PÁGINAS      | ALCANCE    | INDICADOR GRI | NOMBRE INDICADOR                                                                        |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.                                                                                        | Página 21-23 | Grupo AISA | 102-8         | Información sobre empleados y otros trabajadores                                        |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional.                                                                                        | Página 24    | Grupo AISA | 401-1         | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal                               |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Empleados con discapacidad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de Igualdad. Medidas adaptadas para promover el empleo. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | Página 25-27 | Grupo AISA | 405-1         | Diversidad en órganos de gobierno y empleados                                           |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Remuneración media de los consejeros y directivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Página 27-28 | Grupo AISA | 102-35        | Políticas de remuneración                                                               |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad.                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Página 27-28 | Grupo AISA | 202-1         | Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Brecha salarial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Página 28    | Grupo AISA | 405-2         | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres                 |

| APARTADO                                                      | LEY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | PÁGINAS      | ALCANCE    | INDICADOR GRI | NOMBRE INDICADOR                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Organización del diálogo social. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Página 31    | Grupo AISA | 102-41        | Acuerdos de negociación colectiva                                                                                                                                                 |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo. Enfermedades profesionales. Horas de absentismo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Página 29-30 | Grupo AISA | 403-2         | Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Balance de los convenios colectivos particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. | Página 34    | Grupo AISA | 403-1         | Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad                                                                                    |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Página 32-33 | Grupo AISA | 404-1         | Media de horas de formación al año por empleado                                                                                                                                   |

| APARTADO                                                          | LEY                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PÁGINAS   | ALCANCE    | INDICADOR GRI | NOMBRE INDICADOR                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Información sobre el respeto de los derechos humanos              | Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.                                                                                   | Página 37 | Grupo AISA | 412-1         | Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos                 |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.                                                                                                                            | Página 38 | Grupo AISA | 205-2         | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción                                |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.                                                                                                                            | Página 39 | Grupo AISA | 102-16        | Valores, principios, estándares y normas de conducta                                                    |
| Información sobre la sociedad                                     | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos. Acciones de asociación. | Página 39 | Grupo AISA | 413-1         | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |
| Información sobre la sociedad                                     | Acciones de asociación o patrocinio.                                                                                                                                                                                                                                                                   | Página 40 | Grupo AISA | 102-13        | Afiliación a asociaciones                                                                               |
| Información sobre la sociedad                                     | Subvenciones públicas recibidas.                                                                                                                                                                                                                                                                       | Página 43 | Grupo AISA | 201-4         | Asistencia financiera recibida del gobierno                                                             |
| Información sobre la sociedad                                     | Impuestos sobre beneficios pagados. Beneficios obtenidos país por país                                                                                                                                                                                                                                 | Página 43 | Grupo AISA | 201-1         | Valor económico directo generado y distribuido                                                          |



El presente informe ha sido formulado en Madrid a 08 de abril de 2026

**Jacobo A. García Herrero**

En representación de AUDITORES DE CONSUMOS, SL. HIBERISA, SL.

**Fernando García Arias-Salgado**

En representación de HIBERISA, SL.