



KIA



DAIA



NISSAN



OMODA

JAECOO

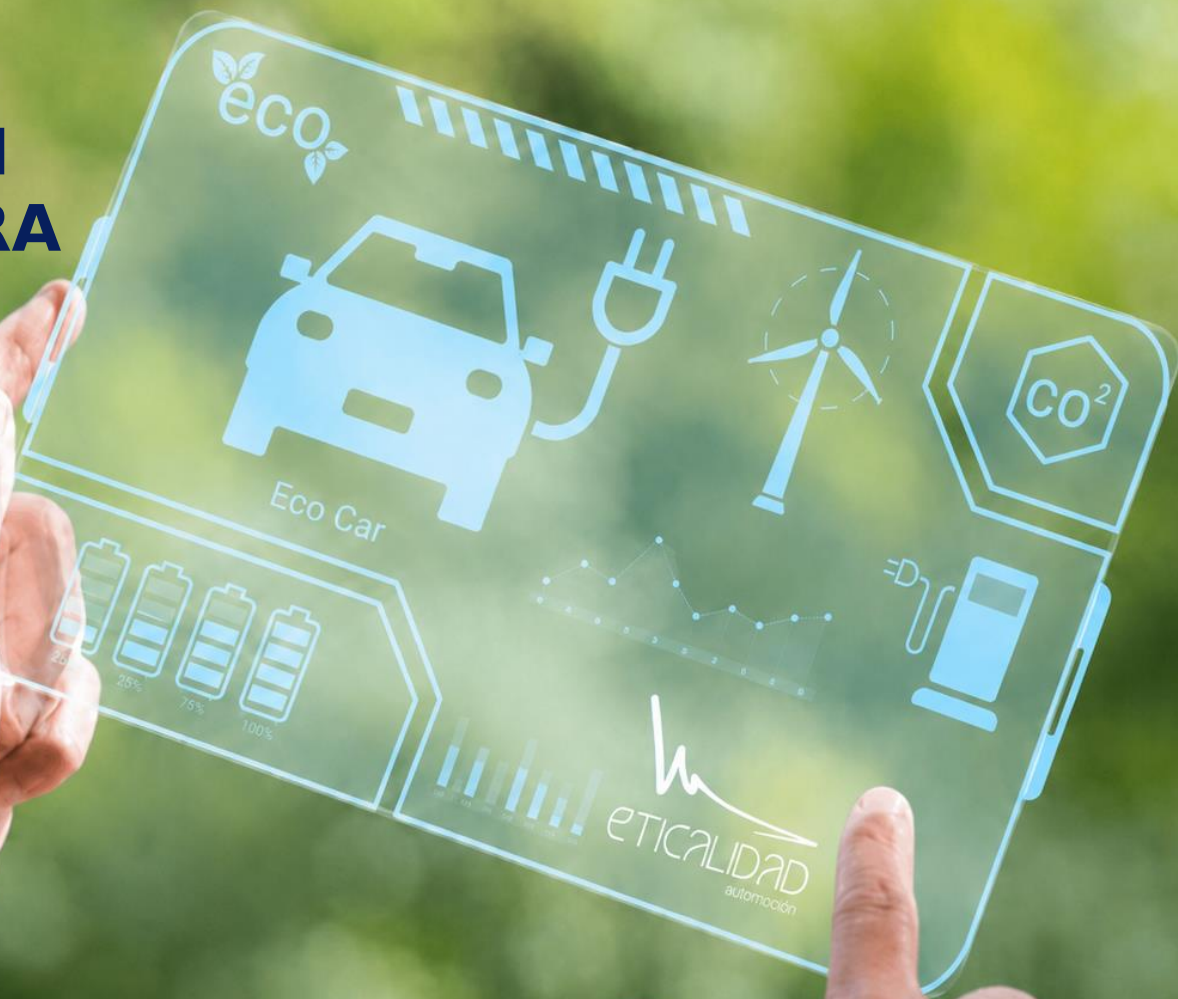


Jeep



LEAPMOTOR

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



ETICALIDAD

ÍNDICE

Contenido del informe

ETICALIDAD

Mapa de lectura del informe

Secciones principales y página de inicio, en una estructura visual limpia y unificada.

	PÁG.
1 Acerca de este informe	3
2 Conoce el Grupo	5
3 Atención al cliente. CALIDAD	18
4 Equipo humano	20
5 Medioambiente	30
6 Información sobre el Grupo	35
7 Anexo. Índice de contenidos de la Ley 11/2018 frente a los indicadores GRI/Criterio de reporting	37



1. Acerca de este informe

1.1 Líneas generales

Grupo Eticalidad ha formulado su Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado correspondiente al **ejercicio 2025**. Este documento se ha elaborado con el propósito fundamental de dar estricto cumplimiento a las exigencias normativas vigentes en España. En concreto, atiende a lo dispuesto en **la Ley 11/2018, de 28 de diciembre**, en materia de información no financiera y diversidad, la cual modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas.

Para garantizar la máxima calidad, transparencia y rigor en la estructuración de los datos, el Grupo ha adoptado como marco de referencia internacional los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)**, aplicando rigurosamente su enfoque esencial. Asimismo, el proceso de elaboración ha integrado los criterios y directrices de la Comunicación de la Comisión Europea del 5 de julio de 2017.

los principios fundamentales de relevancia, materialidad y concisión, este informe se concibe como una herramienta estratégica para la toma de decisiones. Su objetivo es proyectar una visión integral y transparente de la organización, analizando su capacidad actual y futura para generar valor sostenible en el corto, medio y largo plazo. Además, funciona como un mecanismo clave para identificar riesgos emergentes y áreas de mejora.

El EINF recopila de forma detallada una sólida base de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, clasificados en las siguientes áreas de impacto:

- ✓ **Aspectos Ambientales:** Gestión de recursos, eficiencia energética, huella de carbono y medidas para mitigar el cambio climático.
- ✓ **Compromiso Social y Personal:** Políticas de empleo, igualdad de oportunidades, diversidad, conciliación y seguridad en el entorno laboral.
- ✓ **Derechos Humanos:** Procedimientos para garantizar el cumplimiento normativo, la debida diligencia y la prevención de vulneraciones.
- ✓ **Gobernanza y Ética:** Mecanismos de control interno, lucha contra la corrupción, prevención del blanqueo de capitales y el antisoborno.
- ✓ **Impacto en la Comunidad:** Relación con los proveedores, contribución fiscal local y desarrollo socioeconómico de los entornos donde opera el Grupo.

De conformidad con los requisitos legales establecidos, el Estado de Información No Financiera Consolidado se integra formalmente como una sección diferenciada dentro del Informe de Gestión Consolidado de Grupo Eticalidad.



1. Acerca de este informe

1.2 Carta del Administrador

El ejercicio 2025 ha supuesto un punto de inflexión estratégico para nuestro grupo empresarial. En un entorno marcado por la transformación tecnológica y la creciente competencia, hemos continuado avanzando en la diversificación del negocio y en la consolidación de nuevas marcas y proyectos internacionales.

La favorable evolución de estas iniciativas nos ha permitido reforzar nuestra posición en el sector de la automoción, ampliar nuestra presencia comercial en Andalucía y estrechar las relaciones con clientes, proveedores y colaboradores. Asimismo, el sector agrícola ha adquirido una importancia creciente dentro de nuestra actividad, impulsando la especialización de nuestra oferta y la generación de nuevas oportunidades de negocio.

Durante el ejercicio también hemos mantenido nuestro compromiso con la sostenibilidad, avanzando en la implantación de instalaciones de autoconsumo, la optimización energética de nuestros centros y la electrificación progresiva de las flotas. Paralelamente, hemos reforzado las políticas de formación, desarrollo profesional, bienestar y conciliación, conscientes de que las personas constituyen el principal activo del grupo.

De cara a 2026, nuestro reto prioritario será avanzar en la consolidación de las actividades desarrolladas fuera del sector de la automoción, dotándolas de una estructura sólida, una gestión especializada y una mayor capacidad de contribuir de forma recurrente a los resultados del grupo. Este proceso permitirá construir una organización más diversificada, equilibrada y preparada para afrontar los cambios del mercado

Afrontamos el nuevo año con confianza y sentido de responsabilidad. Como señaló el Santo Padre en su visita a España, es momento de **alzar la mirada** y avanzar con una visión más amplia, sin perder de vista nuestros principios. Queremos seguir construyendo una organización sólida, comprometida con las personas, con su entorno y con una forma de hacer empresa basada en la honestidad, el esfuerzo y el servicio.



2. Conoce el Grupo

2.1 Evolución en la composición del grupo

1994—2002 · ORIGEN Y BASE CORPORATIVA

De una concesión local a una estructura preparada para crecer

El primer ciclo combina decisión empresarial, confianza de las marcas y creación de sociedades de soporte para ordenar el crecimiento del Grupo.

1994 Automoción

Nacimiento de Mezquita Motor

Antonio Jesús Gil Márquez da continuidad a una pequeña concesión Renault en Puente Genil. En plena crisis del sector, asume la representación en Córdoba y abre establecimiento en Las Quemadas.

1998 Crecimiento

Primer salto de escala

Adquisición de Automoción La Torrecilla, S.L. (Autosa). La operación integra equipo, cartera comercial e instalaciones, reforzando la presencia territorial del Grupo.

2001 Patrimonial

Soporte patrimonial

Constitución de Gilpatrig, S.L. para ordenar inmuebles vinculados al negocio y separar activos estratégicos de la actividad operativa diaria.

2002 Organización

Catac y servicios comunes

Entrada en Catac, S.A.U., concesionaria Nissan. También nace Córdoba Service 2020, S.L., concebida como cabecera de gestión y coordinación interna.

Lectura del periodo

El Grupo pasa de operar como concesión de referencia local a contar con sociedades operativas, patrimoniales y de gestión común. La prioridad fue profesionalizar la estructura sin perder agilidad comercial.

Impacto en la composición

Aparecen las primeras capas del grupo: sociedades de marca, sociedad patrimonial y sociedad de servicios. Esta arquitectura facilita futuras adquisiciones y una dirección más integrada.



2. Conoce el Grupo

2.1 Evolución en la composición del grupo

2004—2015 · CONSOLIDACIÓN Y EXPANSIÓN

Confianza de las marcas, nuevos servicios y expansión territorial

El Grupo consolida su posición en Córdoba, extiende su actividad hacia nuevas marcas y desarrolla servicios de apoyo que mejoran la eficiencia de la red.

2004 Marca

Renault en Córdoba

Renault designa a Mezquita Motor concesionario único en la provincia tras reorganizar su red. Los demás concesionarios pasan a operar bajo su tutela como agentes oficiales.

2008 Operativa

Servicios de apoyo

Incorporación de La Ballena Torrecilla, S.L., enfocada en lavado de vehículos y soporte logístico a las sociedades operativas.

2010 Peugeot

Arcángel Motor

Lanzamiento de Arcángel Motor como concesionario Peugeot, con foco en venta, posventa y reproducción del modelo de éxito de Mezquita Motor y Catac.

2014 Jerez

Loreto Motor

Expansión geográfica a Jerez de la Frontera. Nissan confía al Grupo la gestión de su marca en una nueva plaza fuera de Córdoba.

2015 Territorio

Sevilla

Giralda Cars Dealer opera Peugeot en Sevilla hasta 2021, ampliando experiencia territorial.

Lectura del periodo

La expansión se sostiene en tres palancas: reconocimiento de fabricantes, incorporación de nuevos territorios y creación de sociedades auxiliares que aportan servicio a la red.

Impacto en la composición

La estructura se convierte en una plataforma multimarca y multiservicio. La diversificación reduce la dependencia de una única marca y permite compartir capacidades entre sociedades.



2. Conoce el Grupo

2.1 Evolución en la composición del grupo

2024—2025 · TRANSFORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

Crecimiento sostenible, diversificación y nueva sociedad de recambios

La etapa reciente se orienta a consolidar la presencia en Andalucía, reforzar la sostenibilidad, cuidar a las personas y mejorar el control operativo.

2023 Nuevos mercados

Nuevas Marcas

Se mantienen las operaciones iniciadas en años anteriores, se consolidan nuevas marcas y se refuerza la confianza de clientes, fabricantes y proveedores.

2024 RSC

Personas y talento

Continuidad de políticas de conciliación, formación y desarrollo profesional. El equipo humano se mantiene como palanca principal de calidad y servicio.

2024 Energía

Sostenibilidad

Avances en autoconsumo energético, flotas eléctricas e híbridas y optimización de recursos en centros e instalaciones.

2024 Diversificación

Andalucía y agro

Consolidación regional, apertura en Granada e incremento de la apuesta por el sector agrícola como segmento estratégico complementario.

2025 Autorecambios Eticalidad

Constitución de una sociedad específica para la gestión de stock de recambios. La nueva entidad refuerza el control de inventario, la trazabilidad, el aprovisionamiento y la disponibilidad de piezas para talleres y concesionarios del Grupo.

Orientación actual

La prioridad pasa por ordenar operaciones, mejorar eficiencia, reducir impacto ambiental y sostener una propuesta de movilidad integral, ética y de calidad excepcional.



2. Conoce el Grupo

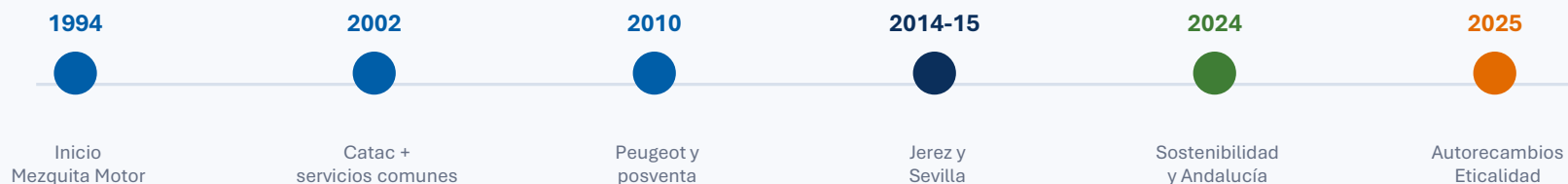
2.1 Evolución en la composición del grupo

ETICALIDAD

RESUMEN · CLAVES DE EVOLUCIÓN

Una trayectoria basada en crecimiento, confianza y especialización

La evolución del Grupo ETICALIDAD muestra la transición desde una concesión local hacia una plataforma empresarial diversificada, con marcas, territorios, activos y servicios comunes.



1

Crecimiento de la red

Ampliación progresiva de marcas, territorios y concesiones, con presencia consolidada en Andalucía y capacidad de adaptación a cada mercado.

2

Diversificación empresarial

Separación de funciones operativas, patrimoniales, agrícolas y de servicios de apoyo al negocio para ganar especialización.

3

Eficiencia y control

Servicios comunes, trazabilidad y gestión especializada del stock de recambios para mejorar disponibilidad y coordinación interna.

4

Sostenibilidad y personas

Autoconsumo, movilidad eficiente, formación, conciliación y desarrollo del equipo humano como base de un crecimiento responsable.



2. Conoce el Grupo

2.2 Composición del Grupo

RESUMEN – SOCIEDADES DEL GRUPO

Relación de entidades del grupo con su identificación fiscal, localización y actividad principal.

CIF	Empresa	Localización	Actividad principal
B14629000	Grupo ETICALIDAD		Holding Grupo
B14388417	Mezquita Motor, S.L.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
A78298973	Catac S.A.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B14992804	Loreto Motor S.L.U.	Jeréz de la Fra	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B14404008	El Arcángel Motor S.L.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B14590780	Gilpatrig S.L.U.	Córdoba	Arrendamiento de bienes inmuebles
B62829387	Automobility Cordoba y Servicios S.L.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
A14030217	Cordobesa de Servicios S.A.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B02856011	Rent Facil Home, S.L.	Córdoba	Arrendamiento de bienes inmuebles
B06836696	Los Patios del Pañuelo, S.L.U.	Córdoba	Explotación apartamentos turísticos
B14524094	Mobility Cars Andalucía, S.L.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B09743253	Finca Matilde, S.L.U.	Córdoba	Explotación fincas agrícolas
B13910898	My Cars Jaén, S.L.U.	Jaén	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B56793417	My Cars Automoción, S.L.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B13910906	Mezquita Cars, S.L.U.	Córdoba	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B16469538	Tokio Motor Eticalida, S.L.U.	Granada	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles
B22709877	Autorecambios Eticalidad, S.L.U.	Granada	Cio. Menor vehículos terrestres y reparación automóviles

2. Conoce el Grupo

2.3 Organización del Grupo

ETICALIDAD



AUTOMOCIÓN



MEZQUITA
MOTOR



CATAC



EL ARCÁNGEL
MOTOR



MOBILITY
CARS



AUTOMOBILITY



COSERSA



MEZQUITA
CARS



MY CARS
AUTOMOCIÓN



LORETO
MOTOR



TOKIO MOTOR
ETICALIDAD



MY CARS JAEN



AUTORECAMBIOS
ETICALIDAD



AGRICULTURA/GANADERÍA



ENCINAR
DE MAMBRÉ

FINCA
MATILDE

FINCA
MATILDE



INMOBILIARIO / PATRIMONIAL



LOS PATIOS
DEL PAÑUELO



GILPATRIG



ALQUILER

RENT FACIL
HOME



2. Conoce el Grupo

2.4 Cultura corporativa 1/2

RESUMEN · PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Una cultura guiada por valores compartidos

Los principios corporativos orientan la toma de decisiones, la relación con las personas y la forma de prestar servicio en todas las sociedades del Grupo.

01

Respeto

Actuamos con consideración hacia las personas, la diversidad y los derechos fundamentales.

02

Integridad

Promovemos una conducta honesta, coherente y responsable en cada decisión profesional.

03

Innovación

Impulsamos nuevas ideas y una adaptación constante para elevar la calidad del servicio.

04

Compromiso

Trabajamos como un único equipo, alineando esfuerzos con los objetivos comunes del Grupo.

05

Liderazgo

Anticipamos oportunidades, asumimos responsabilidades y convertimos retos en progreso.

06

Solvencia

Gestionamos los recursos con rigor para asegurar estabilidad, confianza y cumplimiento.

La cultura corporativa se traduce en comportamientos observables: escuchar, colaborar, cumplir, mejorar y generar confianza.



2. Conoce el Grupo

2.4 Cultura corporativa 2/2

RESUMEN · SISTEMA DE CUMPLIMIENTO

Prevención, transparencia y respuesta responsable

El Grupo integra la ética en su gestión mediante canales de comunicación, controles internos y procedimientos orientados a prevenir riesgos y reforzar la confianza.

Cómo funciona el sistema



Situación 2025

0 denuncias registradas relacionadas con vulneraciones de derechos fundamentales

Este indicador refleja un entorno de trabajo orientado al respeto, la prevención y el cumplimiento de las políticas corporativas.

Compromisos de cumplimiento

Anticorrupción

Prevención del blanqueo

Legalidad en las operaciones

Aplicación transversal



2. Conoce el Grupo

2.5 Entorno sectorial

ETICALIDAD

RESUMEN · EXPORTACIÓN Y PERSPECTIVAS

Exportaciones: peso exterior elevado, pero con menor tracción europea

España conserva una clara orientación exportadora, aunque 2025 refleja un ajuste en los envíos y una mayor necesidad de dinamizar la demanda interna.

1.950.103

vehículos exportados

-8,2% vs. 2024

85,8%

de la producción

destinada al exterior

92,6%

de exportaciones

con destino Europa

Top 3

Alemania, Francia y Reino Unido

principales mercados

Claves del ejercicio 2025

- El retroceso exportador sitúa los envíos por debajo de los dos millones de unidades.
- Europa sigue siendo el destino central, pero con menor dinamismo relativo.
- La transición a nuevos modelos electrificados seguirá condicionando ritmos de producción.

Mensaje de negocio

- Priorizar margen, capilaridad comercial y capacidad de respuesta local.
- Aprovechar la posventa, recambios y servicios como palancas defensivas.
- Preparar equipos y procesos para una demanda más electrificada y digital.

Fuente: ANFAC, cierre de producción y exportación 2025.



2. Conoce el Grupo

2.5 Entorno sectorial

RESUMEN · AUTOMOCIÓN EN ESPAÑA 2025

Producción nacional: ajuste moderado y transición tecnológica

El ejercicio 2025 cerró con menor volumen industrial, condicionado por la demanda europea y la adaptación de plantas a nuevos modelos electrificados.

2.274.026

vehículos producidos

-4,3% vs. 2024

1.810.331

turismos

-5,7% anual

463.695

comerciales e industriales

+1,2% anual

225.206

vehículos electrificados

9,9% del total

Lectura sectorial

- El mercado mantiene una fase de normalización tras la recuperación post-COVID.
- La menor demanda europea explica buena parte del descenso de fabricación.
- La electrificación gana peso, aunque todavía representa uno de cada diez vehículos fabricados.

Implicación para el Grupo

- Conviene reforzar la eficiencia comercial, la rotación de stock y el mix de producto.
- La posventa y los servicios recurrentes aportan estabilidad en ciclos de menor producción.
- La adaptación a electrificados exige formación técnica y gestión activa de marcas.

Fuente: ANFAC, cierre de producción y exportación 2025.



2. Conoce el Grupo

2.6 Políticas de riesgo del grupo

ETICALIDAD

RESUMEN · ENFOQUE CORPORATIVO DEL RIESGO

Una política común, preventiva y adaptada a la realidad de cada sociedad

La gestión del riesgo forma parte de la cultura de dirección de Grupo ETICALIDAD y se entiende como una herramienta para proteger la continuidad del negocio, la reputación corporativa y la calidad del servicio.

Desde su fundación, Grupo ETICALIDAD ha desarrollado una forma de gestión basada en la calidad, la disciplina operativa y la responsabilidad en la toma de decisiones. Este enfoque se aplica de forma transversal a todas las sociedades, aunque cada línea de negocio incorpora controles específicos en función de su actividad, tamaño, mercado y exposición particular.

La política general de riesgos no se plantea como un documento aislado, sino como un criterio de gestión integrado en la actividad diaria. La Dirección impulsa procedimientos de seguimiento económico-financiero, revisión de operaciones, control de compromisos contractuales y análisis de desviaciones, con el objetivo de anticipar situaciones que puedan afectar a los objetivos estratégicos u operativos del Grupo.

Principios de actuación

La respuesta ante el riesgo se apoya en prudencia financiera, control interno, trazabilidad y supervisión periódica. La prioridad es preservar la solvencia del Grupo, mantener relaciones estables con clientes, proveedores y entidades financieras, y asegurar que el crecimiento se produce dentro de parámetros sostenibles.

Aplicación en las sociedades

La diversidad de actividades —automoción, recambios, inmuebles, turismo y actividad agrícola— exige criterios comunes y, al mismo tiempo, soluciones adaptadas. Cada sociedad incorpora medidas de control acordes a su operativa, pero alineadas con los valores corporativos y con una visión homogénea del riesgo.



2. Conoce el Grupo

2.6 Políticas de riesgo del grupo

RESUMEN · PRINCIPALES EXPOSICIONES

Riesgos identificados y mecanismos de control

El mapa de riesgos del Grupo se revisa desde una perspectiva integral: mercado, crédito, negocio, regulación y operación. La finalidad es reducir la exposición, mejorar la capacidad de respuesta y reforzar la toma de decisiones.

Riesgo de mercado

Incluye la exposición a variaciones de demanda, precios, financiación, disponibilidad de producto y comportamiento de los consumidores. En un entorno competitivo, el Grupo presta especial atención a la gestión de inventario, la rotación, la política comercial y la evolución de márgenes para evitar que los cambios externos deterioren la rentabilidad.

Riesgo de crédito

Se vincula al posible incumplimiento de obligaciones por parte de clientes, proveedores o entidades con las que se mantiene relación comercial o financiera. La gestión se basa en el seguimiento de saldos, la revisión de límites, la vigilancia de vencimientos y la disciplina de cobros y pagos.

Riesgos de negocio

Recogen factores internos y externos que pueden afectar a la cadena de valor: cambios en la demanda, lanzamientos de nuevos modelos, restricciones logísticas, dependencia de determinados activos o evolución de servicios complementarios. La diversificación del Grupo actúa como elemento de estabilidad, pero exige coordinación y lectura conjunta de la información.

Riesgos regulatorios y operacionales

Comprenden modificaciones legales, exigencias fiscales, laborales o medioambientales, así como incidencias derivadas de errores humanos, fallos tecnológicos o ineficiencias de proceso. Para mitigarlos, ETICALIDAD refuerza procedimientos normalizados, responsabilidades claras, formación, canales internos y planes de contingencia.

La política de riesgos se orienta a prevenir, corregir y aprender de las desviaciones, manteniendo una gestión prudente sin limitar la capacidad de crecimiento del Grupo.



2. Conoce el Grupo

2.6 Políticas de riesgo del grupo

RESUMEN · GESTIÓN DEL RIESGO

Modelo de gestión y control de riesgos

Grupo ETICALIDAD articula su gestión del riesgo desde un enfoque preventivo, transversal y adaptado a la realidad de cada línea de negocio. La Dirección promueve un marco común de control que permite identificar los factores que pueden afectar a la actividad, valorar su impacto y activar medidas proporcionadas antes de que comprometan los objetivos estratégicos, operativos o de cumplimiento.

La supervisión se apoya en reuniones periódicas, seguimiento de indicadores de desempeño y coordinación entre las áreas responsables. Este sistema facilita una respuesta homogénea en todo el Grupo, sin perder la flexibilidad necesaria para atender los riesgos específicos de concesionarios, servicios de apoyo, activos inmobiliarios y actividades complementarias.

Categoría	Descripción del riesgo	Seguimiento y respuesta
Riesgo de mercado	Variaciones en precios, tipos de interés, costes logísticos o condiciones comerciales que puedan tensionar márgenes, rotación de stock y competitividad.	Revisión de precios, planificación de compras, diversificación de ingresos y seguimiento de la evolución comercial por unidad de negocio.
Riesgo de crédito	Posible incumplimiento de obligaciones por clientes, entidades financieras u otros terceros, con impacto en liquidez, cobros o pérdidas económicas.	Análisis de solvencia, límites de crédito, control de saldos pendientes, seguros comerciales y revisión periódica de contrapartes.
Riesgo de negocio	Cambios en la demanda, lanzamientos de nuevos modelos, restricciones de suministro o desviaciones entre oferta y mercado.	Seguimiento de tendencias, coordinación con fabricantes, ajuste de inventario y flexibilidad operativa para adaptar la actividad.
Riesgo regulatorio	Modificaciones fiscales, medioambientales, laborales o de movilidad que exijan adaptación de procesos, documentación o tecnologías.	Vigilancia normativa, formación interna, actualización de procedimientos y planificación de inversiones vinculadas al cumplimiento.
Riesgo operacional	Fallos en procesos internos, errores humanos, incidencias tecnológicas o eventos externos que puedan interrumpir la actividad ordinaria.	Protocolos normalizados, automatización, auditorías internas, controles de calidad y planes de contingencia para servicios críticos.

El objetivo es anticipar desviaciones, proteger la continuidad operativa y sostener una gestión responsable en todas las sociedades del Grupo.



3. Atención al cliente

3.1 Enfoque en la mejora continua

CALIDAD – SATISFACCIÓN Y SEGUIMIENTO

Mejora continua orientada a la experiencia del cliente

En Grupo ETICALIDAD, la orientación al cliente forma parte esencial de la gestión diaria y se integra de manera transversal en todas las áreas de actividad. La calidad del servicio se entiende como una combinación de eficiencia, proximidad, claridad en la información, capacidad de respuesta y atención personalizada, con el objetivo de generar una experiencia positiva, transparente y duradera en cada punto de contacto con el cliente.

Este compromiso se traslada tanto a los equipos de atención directa como a las áreas técnicas, comerciales, administrativas y de soporte, de forma que todas las personas que participan en la prestación del servicio contribuyan a mantener unos estándares homogéneos de calidad. La mejora continua permite identificar oportunidades, anticipar posibles incidencias, corregir desviaciones y reforzar una cultura de trabajo centrada en las necesidades y expectativas del usuario final.

Para disponer de una visión objetiva y actualizada, el Grupo realiza encuestas de satisfacción tras la prestación del servicio, utilizando canales como el correo electrónico y la mensajería SMS. Estas consultas permiten valorar diferentes momentos del proceso comercial, técnico y de atención, así como conocer la percepción del cliente sobre aspectos como la rapidez, el trato recibido, la información facilitada y la resolución de sus necesidades.

Los resultados obtenidos se analizan periódicamente con el fin de detectar tendencias, establecer prioridades y definir acciones de mejora concretas. De este modo, la opinión del cliente se convierte en una herramienta fundamental para perfeccionar los procesos internos, elevar la calidad del servicio y consolidar relaciones basadas en la confianza, la cercanía y la satisfacción a largo plazo.

Medición del servicio

Encuestas periódicas para conocer la percepción del cliente y detectar oportunidades de mejora.

Reputación digital

Seguimiento de reseñas y plataformas externas para completar una visión 360º de la experiencia.

Seguimiento interno

Revisión semanal y reporte mensual para activar medidas correctoras y planificar mejoras.

La información obtenida se utiliza para tomar decisiones basadas en datos reales y consolidar una cultura de excelencia operativa.



3. Atención al cliente

3.1 Enfoque en la mejora continua

REPUTACION – PREMIOS Y CALIDAD

Reconocimiento externo a la cultura de servicio

La constancia del modelo de calidad de Grupo ETICALIDAD ha permitido consolidar una trayectoria reconocida por las marcas oficiales y por los propios clientes. Estos reconocimientos no solo avalan el desempeño de los concesionarios, sino que refuerzan el valor de la mejora continua como elemento estructural de la organización.

La evaluación sistemática de la satisfacción, el seguimiento de la reputación digital y la respuesta activa ante incidencias permiten mantener altos estándares de servicio en las distintas sociedades del Grupo. Este enfoque convierte la calidad en un factor de diferenciación competitiva y en una responsabilidad compartida por los equipos comerciales, técnicos, administrativos y de atención directa.

A lo largo de su trayectoria, varios concesionarios del Grupo han sido galardonados por las marcas que representan, evidenciando la solidez del modelo operativo y el compromiso de sus profesionales con una experiencia de cliente cercana, eficiente y fiable.



Dealer of the Year

2006, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015,
2016, 2018, 2019, 2021, 2023, 2024
Y 2025

CALIDAD Reconocimiento



Champions League Awards

2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022,
2023 Y 2025



Quality Awards

2019



CITROËN

Quality Awards

2013

Los premios refuerzan la reputación del Grupo y la confianza de clientes y marcas.



4. Equipo humano

4.1 Estructura del personal – Visión 2025

RESUMEN – PERSONAS Y EMPLEO

Personas, estabilidad y desarrollo organizativo

La gestión del equipo humano continúa siendo un eje esencial para sostener el crecimiento del Grupo y asegurar una respuesta homogénea en todas las sociedades.

El desarrollo de Grupo ETICALIDAD se apoya en la capacidad técnica, la implicación y el compromiso de su plantilla. La organización entiende a las personas como el principal activo para mantener la calidad del servicio, la continuidad operativa y la relación de confianza con clientes, fabricantes, proveedores y demás grupos de interés.

En 2025, el Grupo cuenta con una estructura de 315 profesionales, distribuida entre distintas sociedades y centros de trabajo. Este volumen refleja la consolidación del perímetro empresarial y la incorporación de nuevos perfiles vinculados principalmente a la actividad de automoción, servicios de apoyo y áreas administrativas. La plantilla combina experiencia acumulada con nuevas incorporaciones, lo que exige reforzar los procesos de integración, formación y transmisión de conocimiento.

Las políticas de Recursos Humanos se orientan a consolidar relaciones laborales estables, favorecer la capacitación continua y promover un entorno de trabajo seguro, responsable y alineado con los valores corporativos. La estabilidad contractual constituye un rasgo diferencial: el 90,5 % de la plantilla mantiene contrato indefinido, mientras que la jornada completa alcanza el 97,5 %, evidenciando una apuesta por vínculos profesionales duraderos y por una estructura capaz de acompañar los objetivos de crecimiento.

Asimismo, el Grupo mantiene el reto de seguir avanzando en diversidad, desarrollo interno y equilibrio entre categorías profesionales. La presencia femenina representa el 14,6 % de la plantilla, con mayor peso en perfiles administrativos y técnicos, por lo que resulta prioritario ampliar la captación de talento femenino y favorecer su progresión hacia funciones operativas, comerciales y de responsabilidad.

315**personas en plantilla**

Datos 2025

90,5 %**contrato indefinido**

285 profesionales

97,5 %**jornada completa**

307 profesionales

14,6 %**presencia femenina**

46 mujeres

67,0 %**<5 años antigüedad**

211 profesionales



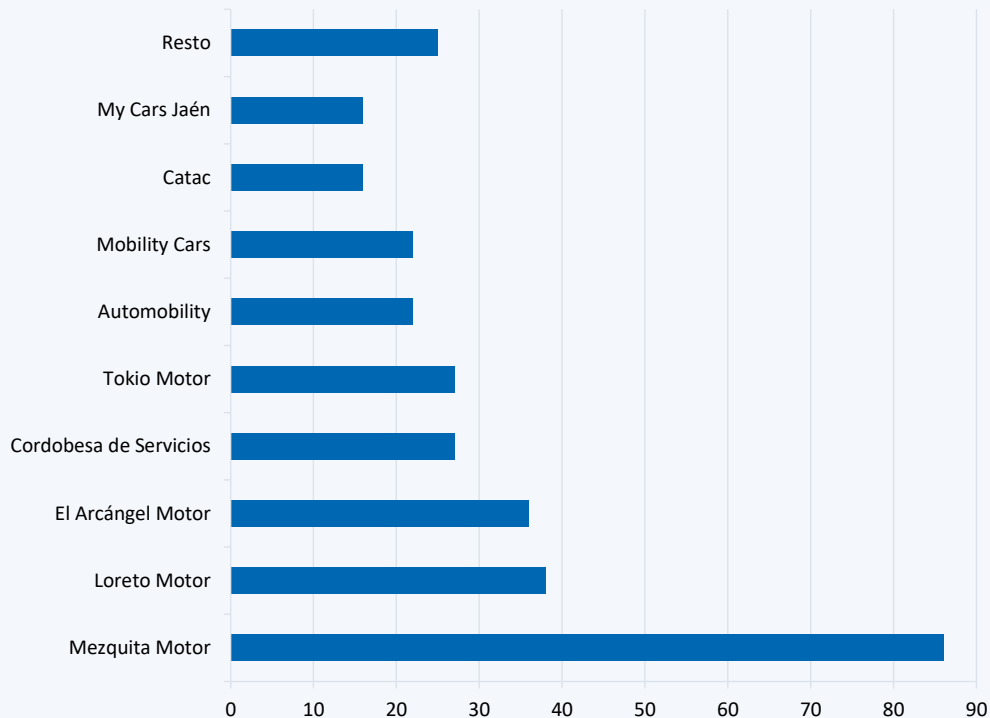
4. Equipo humano

4.1 Estructura del personal – Distribución por sociedades

PLANTILLA – DIMENSIÓN Y ESTABILIDAD

Concentración de la plantilla por sociedad

Las nueve principales entidades reúnen 290 profesionales, el 92 % del total.



86

Mezquita Motor

27,3 % de la plantilla

38

Loreto Motor

12,1 % del total

36

El Arcángel Motor

11,4 % del total

90,5 %

empleo indefinido

285 de 315 personas

La estructura sigue apoyándose en las sociedades de automoción. Mezquita Motor concentra más de una cuarta parte del empleo, mientras que Loreto Motor y El Arcángel Motor completan el núcleo principal.



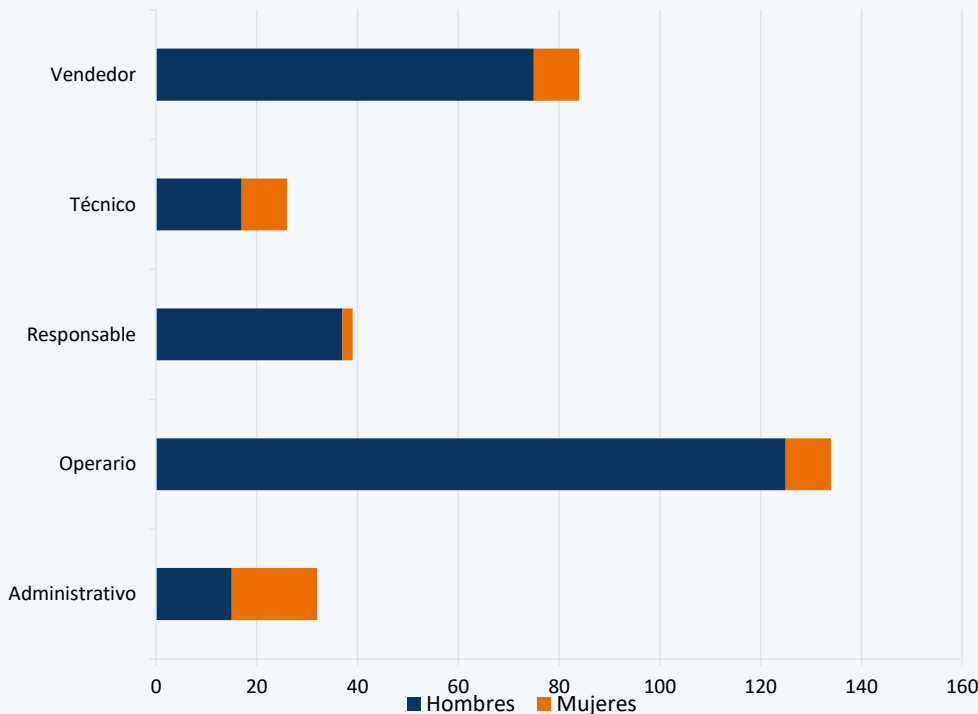
4. Equipo humano

4.1 Estructura del personal – Distribución por sociedades

DIVERSIDAD · REPRESENTACIÓN FEMENINA

Composición por sexo y categoría profesional

La representación femenina se concentra en perfiles administrativos y técnicos.



Principales conclusiones

- Administración** 53 % de mujeres; es la única categoría con mayoría femenina.
- Técnicos** 35 % de mujeres; segundo ámbito con mayor equilibrio.
- Operarios** 7 % de mujeres; principal espacio de mejora.
- Responsables** 5 % de mujeres; prioridad para el desarrollo interno.

La prioridad es ampliar la base de candidatas y favorecer su progresión hacia puestos técnicos, comerciales y de responsabilidad.



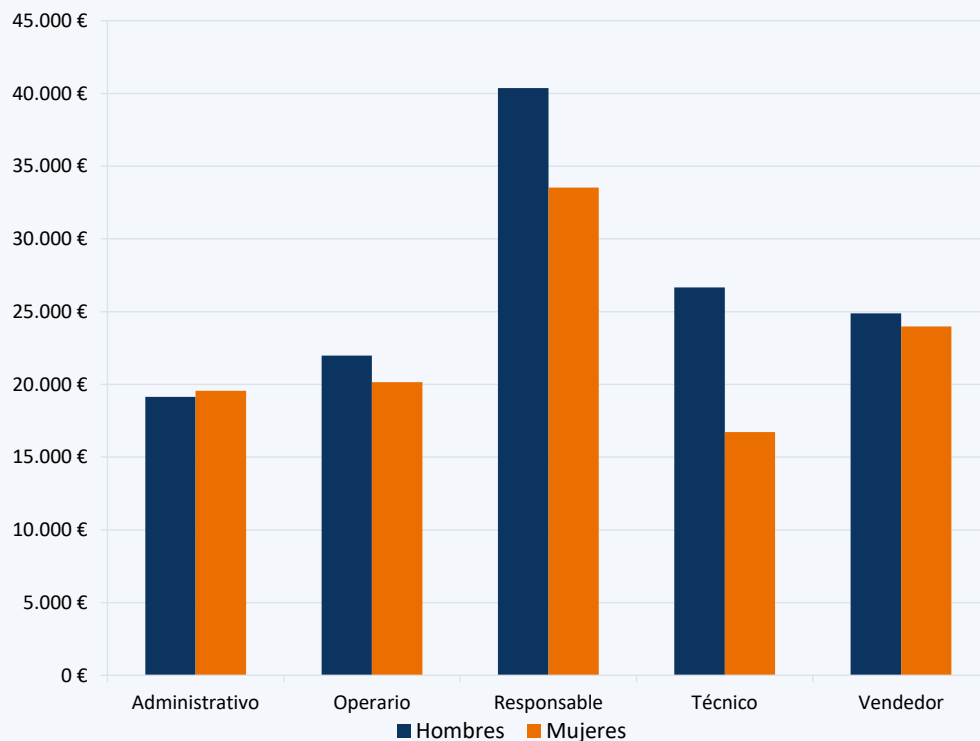
4. Equipo humano

4.1 Estructura del personal – Distribución por sociedades

REMUNERACION – COMPARATIVA POR CATEGORÍA

Salario medio anual por sexo

Importes medios en euros; las diferencias varían significativamente según la categoría.



Lectura de brechas

Administración muestra una práctica igualdad, con una diferencia inferior al 3 %.

Vendedores y operarios presentan diferencias moderadas, cercanas al 4 % y 8 %, respectivamente.

Las mayores desviaciones aparecen en técnicos y responsables, donde la composición y la antigüedad de cada colectivo influyen de forma relevante.

La evolución debe analizarse por puesto equivalente, experiencia, jornada y responsabilidad efectiva.



4. Equipo humano

4.2 Salud y seguridad laboral

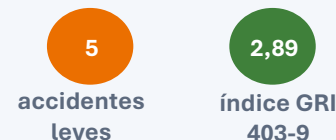
PREVENCIÓN – SEGURIDAD LABORAL

La seguridad y salud laboral constituye un eje esencial en la gestión de Grupo ETICALIDAD. La organización promueve un modelo preventivo basado en el cumplimiento riguroso de la normativa aplicable, la identificación anticipada de riesgos y la formación continua de las personas trabajadoras en función de las características de cada puesto.

Este enfoque se materializa en la implantación de medidas orientadas a garantizar entornos de trabajo seguros, accesibles y saludables. El Grupo fomenta el uso adecuado de los equipos de protección, la correcta aplicación de los procedimientos internos y la participación activa de la plantilla en la mejora de las condiciones de seguridad.

La gestión de la siniestralidad, el absentismo y las actuaciones preventivas se articula a través de los responsables de cada sociedad y, cuando corresponde, mediante los Comités de Seguridad y Salud. Estos órganos facilitan el diálogo con la representación legal de las personas trabajadoras y permiten evaluar necesidades, proponer mejoras y realizar seguimiento de las acciones implantadas.

Todos los centros disponen de planes de emergencia, evacuación y simulacros actualizados, así como de coberturas médicas que atienden tanto accidentes laborales y enfermedades profesionales como otras contingencias vinculadas a la salud de las personas empleadas. Durante el ejercicio se registraron 5 accidentes leves y el índice de incidencia, calculado conforme al estándar GRI 403-9, fue de 2,89.



Resultado

El modelo preventivo refuerza la continuidad operativa del Grupo y consolida una cultura de responsabilidad compartida en materia de salud, seguridad y bienestar laboral.



4. Equipo humano

4.3 Formación

CAPITAL HUMANO – APRENDIZAJE Y DESARROLLO

La formación como palanca de crecimiento interno

ETICALIDAD concibe la formación como un eje permanente de gestión del talento. Su finalidad no se limita a actualizar conocimientos técnicos, sino que busca reforzar la capacidad de adaptación, la calidad del servicio y la cohesión de los equipos en un contexto de crecimiento y diversificación del Grupo.

1

Modelo formativo orientado al puesto

El plan de formación se estructura a partir de las necesidades reales de cada área de negocio y de cada perfil profesional. Incluye contenidos técnicos vinculados al sector de la automoción, prevención de riesgos laborales, calidad de servicio, gestión administrativa, herramientas digitales y competencias transversales. La combinación de formación presencial y virtual facilita el acceso de toda la plantilla, independientemente del centro de trabajo, el horario o la función desempeñada.

2

Desarrollo profesional y movilidad interna

La capacitación continua se integra con los procesos de evaluación, promoción y reconocimiento, de forma que el aprendizaje se vincula con el desempeño y con la evolución profesional de las personas. Este enfoque favorece la polivalencia, la movilidad interna y la preparación de perfiles con potencial para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización.

Enfoque 2025

Durante el ejercicio, la política formativa se orienta a consolidar una cultura de mejora continua y a acompañar la expansión del Grupo. La prioridad es que cada acción formativa tenga una aplicación práctica en el día a día: mejorar la atención al cliente, fortalecer la seguridad y salud laboral, impulsar la eficiencia operativa y preparar a los equipos para los nuevos retos tecnológicos, comerciales y organizativos.



4. Equipo humano

4.4 Plan de Igualdad

COMPROMISO – PLAN DE IGUALDAD

Un marco común para garantizar la igualdad efectiva

El Grupo ETICALIDAD integra la igualdad de trato y de oportunidades como un principio transversal de su gestión de personas. El Plan de Igualdad ordena las medidas dirigidas a prevenir cualquier forma de discriminación, reforzar la transparencia interna y promover entornos de trabajo seguros, inclusivos y equilibrados.

La política se apoya en tres ejes: protección frente a represalias, igualdad retributiva y conciliación corresponsable.

1

Protección y canales de comunicación

Se garantiza que cualquier comunicación realizada de buena fe sobre situaciones de discriminación, acoso o trato desigual pueda efectuarse sin temor a represalias. Esta protección fortalece la confianza en los procedimientos internos y en la cultura ética del Grupo.

2

Transparencia e igualdad retributiva

La organización impulsa mecanismos de revisión salarial para asegurar que la compensación responde al valor del puesto, la responsabilidad y el desempeño, evitando diferencias no justificadas entre mujeres y hombres.

3

Conciliación y entorno seguro

El Grupo promueve medidas de flexibilidad y corresponsabilidad que facilitan el equilibrio entre vida personal, familiar y profesional, junto con protocolos de actuación ante posibles conductas de acoso o vulneración de la dignidad.

Objetivo: consolidar una cultura laboral basada en la equidad, la prevención, la confianza y el respeto a la diversidad en todas las sociedades del Grupo.

4. Equipo humano

4.5 Protocolo de acoso

IGUALDAD – PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

Un marco preventivo frente al acoso y la discriminación

El Grupo ETICALIDAD integra el protocolo de acoso dentro de su compromiso con la igualdad de oportunidades, la integridad profesional y el respeto a la dignidad de todas las personas. Su finalidad es prevenir, detectar y gestionar de forma diligente cualquier conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo o comportamiento discriminatorio que pueda afectar al entorno laboral

Procedimiento interno y garantías de actuación

El protocolo establece una respuesta clara, accesible y confidencial para que cualquier persona trabajadora pueda comunicar situaciones que vulneren su dignidad o generen un clima intimidatorio, ofensivo o degradante. La gestión se realiza con criterios de objetividad, protección de la persona afectada y respeto a todas las partes implicadas.

Las comunicaciones son tratadas por los órganos o personas designadas, pudiendo adoptarse medidas cautelares cuando exista riesgo para la integridad física o emocional. Todo el proceso busca evitar represalias, asegurar la trazabilidad de las actuaciones y resolver con agilidad dentro de los plazos establecidos.

La difusión periódica del protocolo y las acciones de sensibilización refuerzan una cultura de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

Principios de aplicación

- 1 Confidencialidad** Tratamiento reservado de denuncias, consultas y documentación.
- 2 Accesibilidad** Canales internos sencillos, conocidos y disponibles para toda la plantilla.
- 3 Protección** Ausencia de represalias y adopción de medidas preventivas cuando proceda.
- 4 Imparcialidad** Análisis objetivo, con intervención especializada si la situación lo requiere.
- 5 Diligencia** Gestión ágil, documentada y orientada a la resolución efectiva.

El objetivo es garantizar espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de discriminación.



4. Equipo humano

4.6 Diversidad

COMPROMISO – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Un entorno inclusivo, accesible y abierto a la diversidad

La diversidad forma parte de la cultura corporativa del Grupo ETICALIDAD y se entiende como una condición necesaria para construir equipos más sólidos, representativos y capaces de responder a las necesidades de sus clientes y del entorno.

Ejes de actuación

1

Igualdad de oportunidades

Procesos de selección y desarrollo profesional basados en mérito, capacidad y adecuación al puesto.

2

Accesibilidad e inclusión

Identificación de barreras y adaptación progresiva de espacios, herramientas y dinámicas de trabajo.

3

Sensibilización interna

Impulso de una cultura preventiva frente a cualquier forma de discriminación o exclusión.

Grupo ETICALIDAD promueve un modelo de gestión de personas basado en la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo y la integración efectiva de perfiles diversos. Esta visión se aplica con independencia de la edad, sexo, origen, trayectoria profesional, capacidades personales o cualquier otra circunstancia social, reforzando una cultura de trabajo en la que cada persona pueda aportar valor desde su experiencia y responsabilidad.

En este marco, la organización impulsa medidas orientadas a eliminar barreras físicas, organizativas y actitudinales que puedan dificultar la plena participación de personas con discapacidad. El objetivo no se limita al cumplimiento formal de la normativa, sino que persigue avanzar hacia una inclusión real, compatible con las necesidades operativas de cada centro y con la realidad de las distintas sociedades que integran el Grupo.

La compañía mantiene especial atención al cumplimiento de las obligaciones previstas para las empresas con plantillas de 50 o más personas, entre ellas la reserva legal de puestos para personas con discapacidad o, en su caso, la aplicación de medidas alternativas legalmente reconocidas. En el perímetro del Grupo, Mezquita Motor, S.L.U. es la entidad que supera dicho umbral, por lo que concentra el principal seguimiento en esta materia, sin perjuicio del compromiso del resto de sociedades con la incorporación de talento diverso cuando las condiciones organizativas lo permiten.

Durante el ejercicio analizado, el Grupo ha contado con personas trabajadoras con discapacidad en su plantilla, lo que evidencia una línea de avance en la integración laboral. De cara a próximos ejercicios, ETICALIDAD continuará reforzando sus procesos de selección, adaptación de puestos y sensibilización interna para favorecer entornos de trabajo accesibles, seguros y libres de discriminación.



4. Equipo humano

4.7 Diálogo social

RELACIONES LABORALES – ESCUCHA ACTIVA

Comunicación abierta con la Plantilla y grupos de interés

El diálogo social se articula como un proceso continuo de escucha, participación y coordinación con los principales grupos de interés, con especial atención a las relaciones laborales, la representación de las personas trabajadoras y la adaptación normativa del Grupo.

Grupo ETICALIDAD entiende la relación con sus grupos de interés como un elemento clave para reforzar la confianza, anticipar necesidades y mejorar la toma de decisiones. Este enfoque se basa en una comunicación fluida y bidireccional con trabajadores, clientes, proveedores, administraciones públicas, entidades sociales y demás interlocutores vinculados a la actividad del Grupo.

En el ámbito interno, la compañía reconoce el papel de la representación legal de las personas trabajadoras como cauce esencial de participación. Los centros de Loreto Motor y El Arcángel Motor cuentan con representantes sindicales que canalizan inquietudes, propuestas y demandas laborales, facilitando una gestión más cercana de las condiciones de trabajo y contribuyendo a un clima de respeto, transparencia y negociación constructiva.

Desde el punto de vista normativo, el Grupo no dispone de un convenio colectivo propio, por lo que la práctica totalidad de la plantilla se encuentra adscrita a los convenios sectoriales aplicables según la actividad desarrollada y la provincia en la que se ubica cada centro. Esta realidad exige un seguimiento permanente de los marcos laborales vigentes para asegurar una aplicación homogénea, ordenada y coherente en las distintas sociedades.

La expansión territorial y operativa del Grupo requiere adaptar las relaciones laborales a nuevos entornos geográficos y a diferentes realidades sectoriales. En este contexto, ETICALIDAD refuerza sus mecanismos de coordinación interna para integrar nuevos centros, armonizar prácticas de gestión y garantizar que el crecimiento se produzca dentro de un marco de cumplimiento, equidad y estabilidad para las personas.

Claves del modelo

1

Escucha y participación

Canales de comunicación con plantilla y grupos de interés para anticipar necesidades y mejorar decisiones.

2

Representación laboral

Interlocución con representantes sindicales en centros con representación formal de las personas trabajadoras.

3

Coordinación normativa

Aplicación de convenios sectoriales según actividad y territorio, con seguimiento de criterios comunes.

5. Medioambiente

5.1 Cuestiones generales. Política medioambiental 2025

GESTION AMBIENTAL – ENFOQUE GENERAL

Una gestión Ambiental integrada en la actividad de Grupo

ETICALIDAD incorpora la sostenibilidad como criterio de gestión transversal, con una política orientada al cumplimiento normativo, la reducción progresiva del impacto ambiental y la mejora continua de sus procesos operativos.

Durante 2025, el Grupo continúa avanzando en la consolidación de una política ambiental común para todas sus sociedades, adaptada a la realidad de cada centro y a las características de sus actividades. El objetivo es ordenar las actuaciones ambientales bajo un marco compartido, homogéneo y alineado con la estrategia corporativa.

Este enfoque permite identificar los principales aspectos ambientales asociados a la actividad comercial, de taller, posventa y servicios de apoyo, evaluando tanto los riesgos inherentes como los potenciales. A partir de esta revisión, se definen prioridades de actuación vinculadas al uso eficiente de recursos, la gestión de residuos, el consumo energético, la movilidad y el control de emisiones.

La política ambiental se integra además en la toma de decisiones operativas y de inversión, de forma que las mejoras técnicas, las reformas de centros y la incorporación de nuevos equipamientos se valoren también desde una perspectiva de eficiencia, sostenibilidad y reducción de impactos.

Riesgo ambiental

El análisis realizado mantiene el riesgo medioambiental en un nivel no material para el Grupo.

Control y seguimiento

Se refuerzan los procedimientos internos para detectar impactos, corregir desviaciones y documentar avances.

Decisiones sostenibles

Los criterios ambientales se incorporan de forma progresiva a inversiones, compras y gestión de instalaciones.



5. Medioambiente

5.2 Formación y sensibilización interna

CULTURA AMBIENTAL Y SENSIBILIZACIÓN INTERNA

Formación Ambiental para convertir la política en práctica diaria

La implicación de la plantilla es determinante para que las medidas ambientales se apliquen de manera efectiva en talleres, oficinas, concesionarios y centros de servicio

Residuos

Separación, almacenamiento, retirada y trazabilidad de residuos generados en la actividad.

Recursos

Uso eficiente de energía, agua, materiales y consumibles en el día a día.

Emisiones

Buenas prácticas para limitar emisiones, vertidos accidentales e impactos indirectos.

Cumplimiento

Conocimiento de procedimientos internos y obligaciones legales aplicables.

La formación y sensibilización interna se orienta a que cada persona conozca los impactos asociados a su puesto y disponga de pautas claras para actuar de forma responsable. El Grupo facilita información, soporte técnico y herramientas para reforzar el cumplimiento de las obligaciones ambientales y favorecer hábitos de trabajo más eficientes.

Las acciones se centran especialmente en la correcta segregación y gestión de residuos, el consumo responsable de energía y agua, la prevención de derrames o incidencias, el mantenimiento ordenado de zonas de trabajo y la aplicación de criterios de seguridad ambiental en operaciones de taller y posventa.

Este enfoque permite trasladar la sostenibilidad desde el plano estratégico a la actividad cotidiana, reforzando una cultura preventiva basada en la responsabilidad compartida y en la mejora continua.

La sensibilización interna transforma pequeños hábitos en mejoras sostenidas de gestión ambiental.



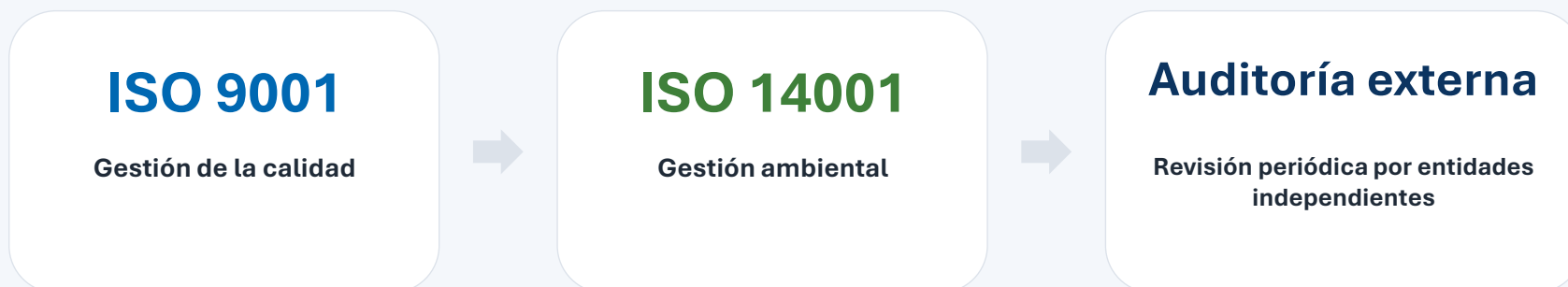
5. Medioambiente

5.3 Certificaciones y sistemas de gestión

SISTEMAS- CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

Sistemas certificados para ordenar la mejora continua

El Grupo cuenta con sistemas de gestión certificados que refuerzan el control de procesos, la orientación al cliente, la eficiencia operativa y el desempeño ambiental.



El alcance de los sistemas de gestión incluye la venta de vehículos turismos e industriales, así como la prestación de servicios de posventa. La existencia de certificaciones permite trabajar con procedimientos documentados, criterios comunes de control y mecanismos periódicos de evaluación.

Estos sistemas facilitan que la mejora continua no dependa únicamente de iniciativas puntuales, sino de una metodología estable: planificación, ejecución, seguimiento, auditoría y revisión de resultados. De este modo, calidad, eficiencia y sostenibilidad se gestionan de forma coordinada dentro de la operativa del Grupo.

Valor para el Grupo

Las certificaciones aportan trazabilidad, disciplina operativa y una base común para evaluar el desempeño de cada centro.



5. Medioambiente

5.4 Cambio climático, contaminación y biodiversidad

IMPACTO AMBIENTAL – MEDIDAS DE CONTROL

Medidas para reducir el impacto y mejorar la eficiencia

El Grupo impulsa actuaciones orientadas a reducir consumos, facilitar la movilidad sostenible y controlar los impactos ambientales asociados a sus instalaciones y talleres.

1

Autoconsumo fotovoltaico

Instalaciones solares en centros como Mezquita Motor, El Arcángel Motor y CATAC para avanzar en el uso de energía renovable.

2

Movilidad eléctrica

Puntos de recarga en concesionarios para clientes, vehículos de demostración y necesidades internas de flota.

3

Eficiencia y control

Sustitución progresiva por tecnología LED, ventilación, medición y mantenimiento de sistemas vinculados a emisiones.

En materia de contaminación, las actividades del Grupo se desarrollan principalmente en entornos urbanos o polígonos industriales. Los controles aplicados permiten mantener bajo seguimiento las emisiones derivadas de la actividad de taller y posventa, sin que se identifiquen impactos significativos en contaminación acústica o lumínica.

Respecto a biodiversidad, las instalaciones se encuentran alejadas de espacios naturales protegidos o ecosistemas sensibles. Por ello, el impacto directo sobre la biodiversidad se considera reducido. No obstante, el Grupo mantiene una revisión periódica de ubicaciones, operaciones y requisitos aplicables para asegurar el cumplimiento normativo y la conservación del entorno.

Conclusión 2025

La prioridad ambiental se centra en eficiencia energética, movilidad sostenible, control de emisiones y gestión responsable de los centros.



5. Medioambiente

5.5 Gestión de residuos

RESIDUOS – TRAZABILIDAD Y CONTROL

Gestión responsable de residuos en 2025

El Grupo refuerza su modelo de economía circular mediante segregación, trazabilidad y gestión especializada. En 2025 se gestionaron 112.030 kg de residuos

RESIDUOS	Kilos
ACEITES MINERALES NO CLORADOS DE MOTOR, DE TRANSMISIÓN MECÁNICA Y LUBRICANTES	35.700
AGUAS CON PINTURAS Y TINTAS	600
ANTICONGELANTE	1.716
BATERÍAS ÁCIDO-PLOMO AGOTADAS	14.495
COMPONENTES EXPLOSIVOS (POR EJEMPLO, AIR BAGS)	1.884
DISOLVENTE DE PINTURA RECUPERAR_165763	1.603
DISOLVENTE ORGÁNICO NO HALOGENADO_165160	834
ENVASES METÁLICOS CONTAMINADOS	3.699
ENVASES METÁLICOS, INCLUIDOS LOS RECIPIENTES A PRESIÓN VACÍOS, QUE CONTIENEN UNA MATRIZ SÓLIDA Y POROSA PELIGROSA	23
FILTROS DE ACEITE USADOS	7.097
GASES EN RECIPIENTES A PRESIÓN (INCLUIDOS LOS HALONES) QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS	523
LÍQUIDO DE FRENOS	41
LODOS DE SEPARADORES DE AGUA/SUSTANCIAS ACEITOSAS	1.445
MATERIALES CONTAMINADOS	9.237
OTROS ACEITES DE MOTOR	32.680
RESIDUOS DEL DECAPADO O ELIMINACIÓN DE PINTURA Y BARNIZ QUE CONTIENEN DISOLVENTES ORGÁNICOS U OTRAS SUSTANCIAS PELIGROSAS	453
TOTAL GENERAL	112.030

Enfoque de gestión

La gestión de residuos se articula sobre criterios de clasificación por tipología y peligrosidad, almacenamiento seguro y entrega a gestores autorizados, con el objetivo de reducir impactos y asegurar trazabilidad.

112.030

kg gestionados

89 %

top 5 flujos

16

tipologías

Principales flujos

Aceites minerales	35.700
Otros aceites motor	32.680
Baterías agotadas	14.495
Materiales cont.	9.237
Filtros aceite	7.097

Los mayores volúmenes se concentran en aceites, baterías, materiales contaminados y filtros, reforzando la necesidad de trazabilidad y gestión especializada.



6. Información sobre el grupo

6.1 Proveedores

GESTION DE PROVEEDORES - FISCALIDAD

Una red de proveedores clave para la actividad del grupo

En 2025, ETICALIDAD consolida una cadena de suministro basada en calidad, proximidad, cumplimiento y capacidad de respuesta.

La relación con proveedores constituye un elemento esencial para sostener la calidad del servicio, la continuidad operativa y la capacidad de crecimiento de las sociedades que integran el Grupo. Por ello, ETICALIDAD mantiene un modelo de aprovisionamiento basado en la transparencia, la fiabilidad y la colaboración a largo plazo.

Los principales suministros estratégicos continúan vinculados a las marcas oficiales representadas por el Grupo, lo que permite alinear la actividad de venta, recambios, utillaje y posventa con los estándares técnicos y de seguridad propios del sector. A esta base se suma una red complementaria de proveedores externos que cubre servicios especializados, suministros auxiliares y necesidades operativas de los distintos centros.

La política de compras incorpora criterios de evaluación orientados al cumplimiento contractual, la calidad del servicio, la solvencia técnica y la adecuación a los valores corporativos del Grupo. Este seguimiento favorece relaciones más estables, una mejor coordinación con los centros de trabajo y un mayor nivel de profesionalización en la gestión cliente-proveedor.

Actualización 2025

El Grupo ha incrementado el número de proveedores respecto al ejercicio anterior, principalmente como consecuencia de la incorporación de nuevas sociedades y del crecimiento de la actividad. Asimismo, ha aumentado el peso de los proveedores ubicados en las provincias en las que desarrolla sus operaciones, reforzando así su vinculación con el tejido empresarial local.

594

proveedores
red total estimada

78%

de proximidad
base territorial

5

provincias
Córdoba, Jaén, Cádiz,
Granada y Sevilla

Claves de la relación con proveedores

- Predominio de compras vinculadas a marcas oficiales y suministro técnico especializado.
- Refuerzo de la economía de proximidad y del tejido empresarial local.
- Evaluación continua en calidad, cumplimiento, fiabilidad y alineación con valores corporativos.

La evolución de 2025 refuerza la diversificación de la base de proveedores y el compromiso del Grupo con un modelo de compras responsable, eficiente y cercano.



6. Información sobre el grupo

6.2 Situación fiscal y localización

FISCALIDAD – ARRAIGO TERRITORIAL

Actividad nacional, trazabilidad fiscal y compromiso local

En 2025, el Grupo mantiene toda su actividad empresarial dentro del territorio español, sin estructuras internacionales ni filiales en el extranjero

Modelo fiscal 2025

La compañía tributa en los territorios en los que opera y mantiene un modelo fiscal transparente, alineado con el cumplimiento normativo y el arraigo local.

100%

**actividad en
España**
sin filiales exteriores

0

**estructuras
offshore**
modelo nacional

5+

**provincias
andaluzas**
arraigo territorial

Principios de actuación

- Cumplimiento estricto de las obligaciones tributarias estatales, autonómicas y locales.
- Transparencia contable mediante cuentas consolidadas auditadas y depositadas.
- Contribución al tejido económico local en Córdoba, Jaén, Cádiz, Granada y otros territorios de actividad.

Grupo ETICALIDAD desarrolla su actividad en España y gestiona sus operaciones, inversiones, ingresos, gastos y obligaciones tributarias dentro del marco normativo nacional. Esta estructura facilita la trazabilidad fiscal y contable, refuerza el control interno y reduce la exposición a prácticas que pudieran interpretarse como planificación fiscal agresiva o deslocalización artificial de beneficios.

La información fiscal consolidada se integra en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, auditadas por un auditor independiente y depositadas en el Registro Mercantil conforme a la normativa aplicable. Dicha información incluye los principales impuestos satisfechos, saldos fiscales, bases imponibles, deducciones y compensaciones, permitiendo una visión ordenada del cumplimiento tributario.

El Grupo promueve una cultura de responsabilidad fiscal basada en la cooperación con la Administración Pública, la correcta liquidación de tributos y la prevención de contingencias. Este enfoque se apoya en mecanismos de supervisión, revisión de obligaciones y seguimiento de criterios internos de buen gobierno.

7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad **ARRAIGO TERRITORIAL**

0. Contenidos Generales



7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad **ARRAIGO TERRITORIAL**

0. Contenidos Generales

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera	2.1 Un poco de historia 2.2 Sociedades integradas en el Grupo 2.3 Organización del Grupo	GRI 2-1, 2-2, 2-6 y 2-9 (organización, entidades, actividades/cadena de valor y gobernanza)
Objetivos y estrategias	2.4 Cultura corporativa	GRI 2-22 y 2-23 (estrategia de desarrollo sostenible y compromisos de política)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.5 Entorno Sectorial	GRI 2-22; GRI 3-1, 3-2 y 3-3 (tendencias, impactos y temas materiales)
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	2.6 Principales políticas y gestión del Riesgo del Grupo	GRI 2-23, 2-24, 2-25 y 2-26; GRI 3-3 (políticas, diligencia debida, reparación y gestión)
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	3.1 Búsqueda de la excelencia. Calidad	GRI 3-3 (acciones, seguimiento y evaluación de la eficacia); contenidos temáticos aplicables
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	2.6 Principales políticas y gestión del Riesgo del Grupo	GRI 3-1 y 3-3; GRI 2-12 y 2-13 (identificación, gestión y supervisión de impactos y riesgos)



7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

FISCALIDAD – ARRAIGO TERRITORIAL

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable	3.1 Búsqueda de la excelencia. Calidad	GRI 1: Fundamentos 2021; GRI 3-2 y 3-3; contenidos temáticos aplicables a cada tema material

1. Información sobre cuestiones medioambientales

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	5.1 Políticas medioambientales Gestión y evaluación de riesgos	GRI 3-3; GRI 2-23, 2-24 y 2-27; GRI 201-2 (políticas, gestión, cumplimiento y riesgos climáticos)
Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	5.2 Formación y sensibilización interna	GRI 305-1 a 305-7; GRI 101-6(c) (emisiones y otras formas de contaminación, incluido ruido y luz)
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	5.3 Economía circular	GRI 301-2 y 301-3; GRI 306-1 a 306-5 (materiales reutilizados/recuperados y gestión de residuos)
Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	5. Medioambiente	GRI 301-1 a 301-3; GRI 302-1 a 302-5; GRI 303-1 a 303-5 (materiales, energía, agua y eficiencia)



7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

FISCALIDAD – ARRAIGO TERRITORIAL

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	5. Medioambiente	GRI 201-2; GRI 302-4; GRI 305-1 a 305-5 (riesgos climáticos, eficiencia y reducción de emisiones)
Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	5. Medioambiente	GRI 101-1, 101-2 y 101-4 a 101-8 (políticas, gestión, impactos, localizaciones y estado de la biodiversidad)

2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad	4.1 Estructura del personal	GRI 2-7; GRI 2-19 a 2-21; GRI 401-1 a 401-3; GRI 405-1 y 405-2; GRI 3-3
Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	4.1 Estructura del personal	GRI 3-3 y GRI 401-3. GRI 403-9 y 403-10 para ausencias por accidentes/enfermedades; sin contenido GRI específico para el absentismo general
Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	4.2 Salud y seguridad laboral	GRI 403-1 a 403-10 (sistema de gestión, participación, prevención, accidentes y enfermedades profesionales)
Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	4.7 Diálogo social	GRI 2-29 y 2-30; GRI 402-1; GRI 403-4; GRI 407-1 (diálogo, negociación y cobertura de convenios)
Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	4.3 Formación	GRI 404-1 a 404-3 (horas de formación, programas y evaluación del desempeño/desarrollo)

7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

FISCALIDAD – ARRAIGO TERRITORIAL

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.6 Diversidad	GRI 3-3; GRI 405-1 y 406-1. No existe un contenido temático GRI específico sobre accesibilidad universal
Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	4.4 Plan de igualdad	GRI 3-3; GRI 401-3; GRI 405-1 y 405-2; GRI 406-1 (igualdad, conciliación, brecha y no discriminación)

3. Información sobre el respeto de los derechos humanos

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	2.4 Cultura corporativa	GRI 2-23 a 2-27; GRI 3-3; GRI 406-1, 407-1, 408-1, 409-1 y 411-1; GRI 414-1 y 414-2

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
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	2.4 Cultura corporativa	GRI 205-1 a 205-3; GRI 2-27; GRI 201-1; GRI 415-1 cuando las aportaciones sean contribuciones políticas

7. Anexo

7.1 Información incluida en este informe

FISCALIDAD – ARRAIGO TERRITORIAL

5. Información sobre la Sociedad

REQUERIMIENTO DE LA LEY	APARTADO DE LA MEMORIA	INDICADORES GRI RELACIONADOS
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el 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 en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	6.1 Proveedores	GRI 201-1; GRI 203-1 y 203-2; GRI 413-1 y 413-2; GRI 2-29 (impacto y relación con comunidades)
Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.1 Proveedores	GRI 2-6; GRI 204-1; GRI 308-1 y 308-2; GRI 414-1 y 414-2; GRI 3-3
Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3.1 Búsqueda de la excelencia. Calidad	GRI 416-1 y 416-2; GRI 2-25 y 2-26; GRI 418-1 cuando existan reclamaciones sobre privacidad
Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	6.2 Situación fiscal	GRI 207-1 a 207-4; GRI 201-1 y 201-4 (fiscalidad por país, pagos a gobiernos y subvenciones)

Fuentes oficiales GRI: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/> | <https://www.globalreporting.org/standards/>



ETICALIDAD



KIA



DC
DACIA



NISSAN



OMODA

JAECOO



Jeep



LEAPMOTOR