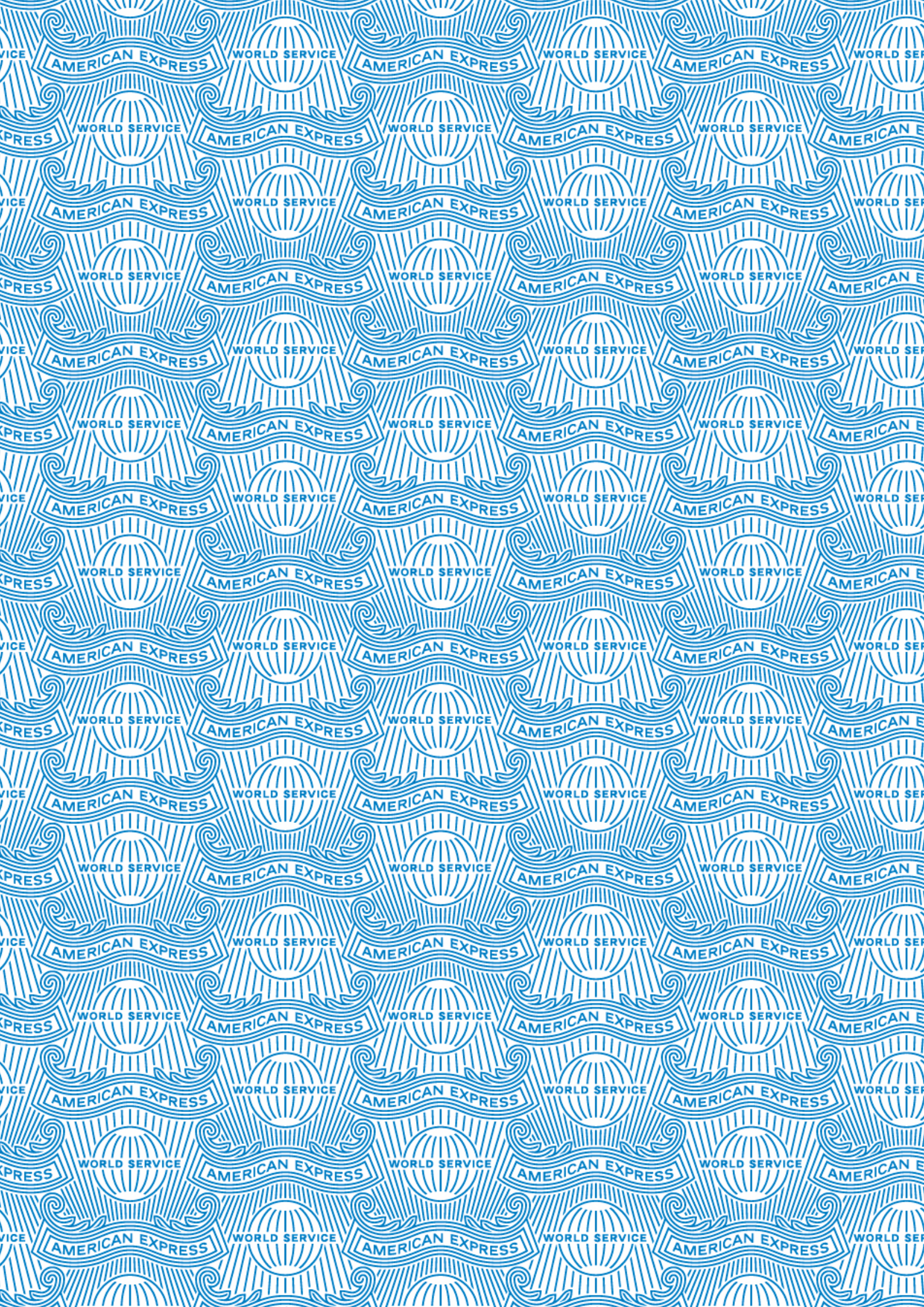


20
22

Estado de
Información
No Financiera de
American Express
Europe, S.A.





Índice

Información sobre la Sociedad	4
Cuestiones prioritarias	5
1. Modelo de Negocio	8
2. Medio Ambiente	14
3. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	24
4. Derechos Humanos	45
5. Prevención contra el Blanqueo de Capitales, Corrupción y Soborno	49
6. Sociedad	57
Anexo I: Trazabilidad entre Ley 11/2018 y Estándares GRI	68
Anexo II: Proporción del volumen de negocios procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2022	73
Anexo III: Proporción de las CapEx procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2022	76

Nota de Advertencia referente a Declaraciones Futuras

El presente informe incluye declaraciones futuras que están sujetas a riesgos e incertidumbres. Las declaraciones futuras, incluidos los ambiciosos compromisos y objetivos medioambientales, contienen palabras como «creer», «esperar», «anticipar», «pretender», «planificar», «tener como objetivo», «será», «puede», «debería», «podría», «sería», «probable», «potencial», «comprometerse», «continuar» u otras expresiones similares. Los resultados reales pueden diferir de los expuestos en las declaraciones futuras debido a una variedad de factores incluidos: competencia, percepción de marca y reputación; una incapacidad para desarrollar y comercializar propuestas de valor que atraigan a los titulares de la tarjeta y nuevos clientes; la cantidad y eficacia de las inversiones en innovaciones de productos, recursos, campañas y programas de marketing; cambios en el comportamiento de los clientes, interés en los productos, recursos y programas de American Express para acceder al capital proporcionado por American Express, gastar dinero en pequeñas empresas y valorar productos y servicios ambiental y socialmente responsables; la incapacidad de la dirección para identificar proveedores adecuados, beneficiarios, socios e inversiones en la comunidad y negociar condiciones aceptables; la cantidad real que American Express destina a los proveedores, en las iniciativas de ASG y para hacer los ajustes salariales apropiados, todo ello mientras se aplican las iniciativas de control de los gastos de funcionamiento; la incapacidad de crear asociaciones y ejecutar programas con otras empresas y de los socios para cumplir sus obligaciones con American Express; los cambios en las normas y certificaciones en desarrollo; el coste y disponibilidad de los proyectos de energías renovables, los proyectos certificados de compensación por emisión de carbono, los certificados de atributo energético, papel certificado, y edificios verdes, y alternativas al plástico de un solo uso; la cadena de suministro y la perturbación del mercado; la normativa; la potencial actividad de fusión y escisión; las condiciones meteorológicas adversas, los desastres naturales y otros acontecimientos catastróficos; los cambios en las estrategias inmobiliarias, tecnológicas, de compromiso con los compañeros y la comunidad, y de gestión de riesgos de American Express; la incapacidad de los sistemas de gestión de residuos para desviar los residuos a las instalaciones de reciclaje y compostaje; y los cambios en las condiciones económicas o empresariales y la capacidad de American Express para crecer, mejorar sus resultados financieros y ejecutar sus estrategias. Puede encontrarse una descripción más amplia de estos y otros riesgos e incertidumbres en el Informe Anual de la Sociedad American Express en el Impreso 10-K para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022 y en otras presentaciones de la Sociedad American Express a la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) de Estados Unidos que está, asimismo, disponible en ir.americanexpress.com. Se le advierte que no debe depositar una confianza indebida en estas declaraciones futuras, que solo expresan la situación a la fecha en que se realizaron. No asumimos ninguna obligación de actualizar o revisar ninguna declaración futura.

Información sobre la Sociedad

La información contenida en el presente Estado de Información No Financiera da respuesta a las disposiciones de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, (en adelante, "Ley 11/2018"), 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 y del Real Decreto-ley 18/2017 de transposición de la Directiva

sobre Información No Financiera, y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de American Express Europe, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**" o "**AEESA**"), correspondientes al año fiscal que comienza el 1 de enero de 2022 y finaliza el 31 de diciembre de 2022. El último Estado de Información no Financiera que AEESA elaboró fue el relativo al ejercicio 2021 y el ciclo de elaboración del presente Estado de Información No Financiera es anual.

El contenido del Estado de Información No Financiera se basa en los Estándares de la *Global Reporting Initiative* (en adelante, "GRI"), que es una iniciativa mundial para la elaboración de informes de sostenibilidad y que sirve como marco de referencia para la presentación de información y cálculo de indicadores no financieros que sean significativos para la Sociedad.

Concretamente, la redacción del presente Estado de Información No Financiera se basa en cuestiones relevantes para American Express Europe, S.A. y sus principales accionistas. Se han tenido en cuenta una combinación de factores externos e internos:

- El sector, las empresas y las actividades de AEESA;
- El objetivo de la organización;
- La estrategia competitiva y;
- La legislación y normativa actual relevante para AEESA.

Los aspectos no materiales en relación con la Ley 11/2018 se identifican en el Anexo I: Trazabilidad entre Ley 11/2018 y Estándares GRI¹ del presente Estado de Información No Financiera.

Para obtener más información sobre el Estado de Información No Financiera del año 2022 o sus contenidos, puede contactar con American Express Europe, S.A., en su domicilio social (Avenida del Partenón, 12-14, 28042, Madrid) o por teléfono al +34 900 814 500.

¹ En el presente Estado, el uso de los términos "material", "materialidad" y otros términos similares se refieren a asuntos que reflejan el carácter significativo relativo de aspectos asociados a la Ley 11/2018 para AEESA. No utilizamos estos términos del modo en que se utilizan en virtud de las leyes sobre valores y otras leyes de Estados Unidos o de cualquier otra jurisdicción, ni del modo en que se utilizan estos términos en el contexto de los estados financieros e informes financieros.

Cuestiones prioritarias

En 2020, American Express Company (en adelante, “**American Express**”) matriz última de AEESA, realizó una evaluación exhaustiva de los factores prioritarios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (en adelante, “ASG”)² e introdujo una nueva estrategia global de ASG y un marco de gobierno, que estableció objetivos ambiciosos en tres áreas importantes para American Express, las partes interesadas y la sociedad:

- Promover la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (en adelante, “DE&I”);
- Promover soluciones climáticas; y
- Crear confianza financiera.

En agosto de 2022, American Express publicó su informe ESG 2021-2022, que describe sus iniciativas ASG y el progreso en la promoción de los tres objetivos.

American Express ha colaborado con el *think tank* y firma de asesoramiento *SustainAbility* para orientar el enfoque, utilizando la siguiente metodología:

- **Evaluación del estado actual:** American Express ha llevado a cabo estudios corporativos internos y evaluaciones comparativas externas para identificar los factores ASG más relevantes para las principales partes interesadas, la industria y la propia American Express. Como parte de este proceso, American Express ha utilizado una plataforma de *software* de *big data* ASG para revisar e integrar miles de documentos, normativas y otros datos relevantes. Además, se han evaluado los principales marcos de referencia ASG, entre los que se incluyen, el Consejo de Normas de Contabilidad de

la Sostenibilidad (en adelante, “SASB”), los GRI, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, “ODS”) y el Grupo de Trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (en adelante, “TCFD”) para informar de la evaluación. Los resultados de la evaluación se consolidaron para crear una lista preliminar de cuestiones ASG prioritarias;

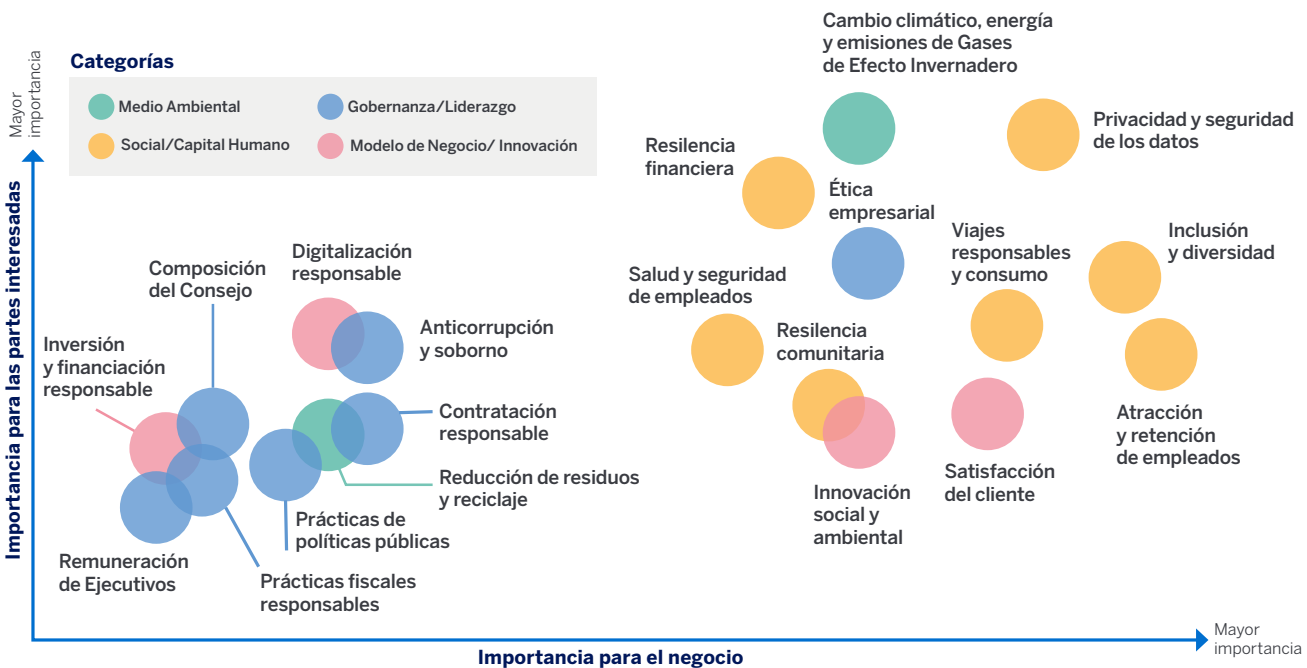
- **Aportaciones de las partes interesadas:** American Express ha utilizado los resultados de su evaluación para guiar su enfoque, recopilando las aportaciones de las partes interesadas. Consultores externos entrevistaron a más de 30 equipos, internos y externos, incluyendo al presidente y CEO, a todos los miembros del Comité Ejecutivo, accionistas, clientes, socios estratégicos, proveedores y organizaciones sin ánimo de lucro, entre otros. American Express también realizó una encuesta a los empleados sobre ASG en dieciséis unidades de negocio en todo el mundo. Además, American Express, como parte de los procesos de participación de las partes interesadas que se estaban llevando a cabo, recopiló y sintetizó otros comentarios relacionados con factores ASG. Por último, llevó a cabo un análisis de la evolución de las expectativas de las partes interesadas resultantes de la pandemia global y sus impactos en las cuestiones prioritarias ASG; y

² American Express, The Powerful Backing of American Express, 2021-2022, Environmental, Social and Governance Report. Consulta realizada en noviembre del 2022 <https://about.americanexpress.com/corporate-sustainability/esg/esg-strategy/default.aspx>

■ **Priorización de factores ASG:** Utilizando los resultados del análisis de negocio de American Express, la evaluación comparativa y las actividades de participación de las partes interesadas, American Express clasificó veinte cuestiones prioritarias ASG basadas en la importancia relativa para el negocio de American Express y para las partes interesadas. Los veinte temas prioritarios se clasificaron de la siguiente manera:

 1. Cambio climático, energía y emisiones de Gases de Efecto Invernadero (en adelante, "GEI");	 2. Reducción de residuos y reciclaje;	 3. Ética empresarial	 4. Anticorrupción y soborno	 5. Contratación responsable
 6. Prácticas de políticas públicas	 7. Prácticas fiscales responsables	 8. Remuneración de los Ejecutivos	 9. Composición del Consejo	 10. Privacidad y seguridad de los datos
 11. Viajes responsables y consumo	 12. Inclusión y diversidad	 13. Atracción y retención de empleados	 14. Salud y seguridad de empleados	 15. Resiliencia comunitaria
 16. Resiliencia financiera	 17. Digitalización responsable	 18. Satisfacción del cliente	 19. Innovación social y ambiental	 20. Inversión y financiación responsable

La siguiente matriz muestra estos resultados:



AEESA comparte la evaluación de factores prioritarios de American Express porque es una entidad subsidiaria propiedad de American Express y el negocio de ambas es el mismo.

■ **Involucrar a los grupos de interés en los esfuerzos ASG**

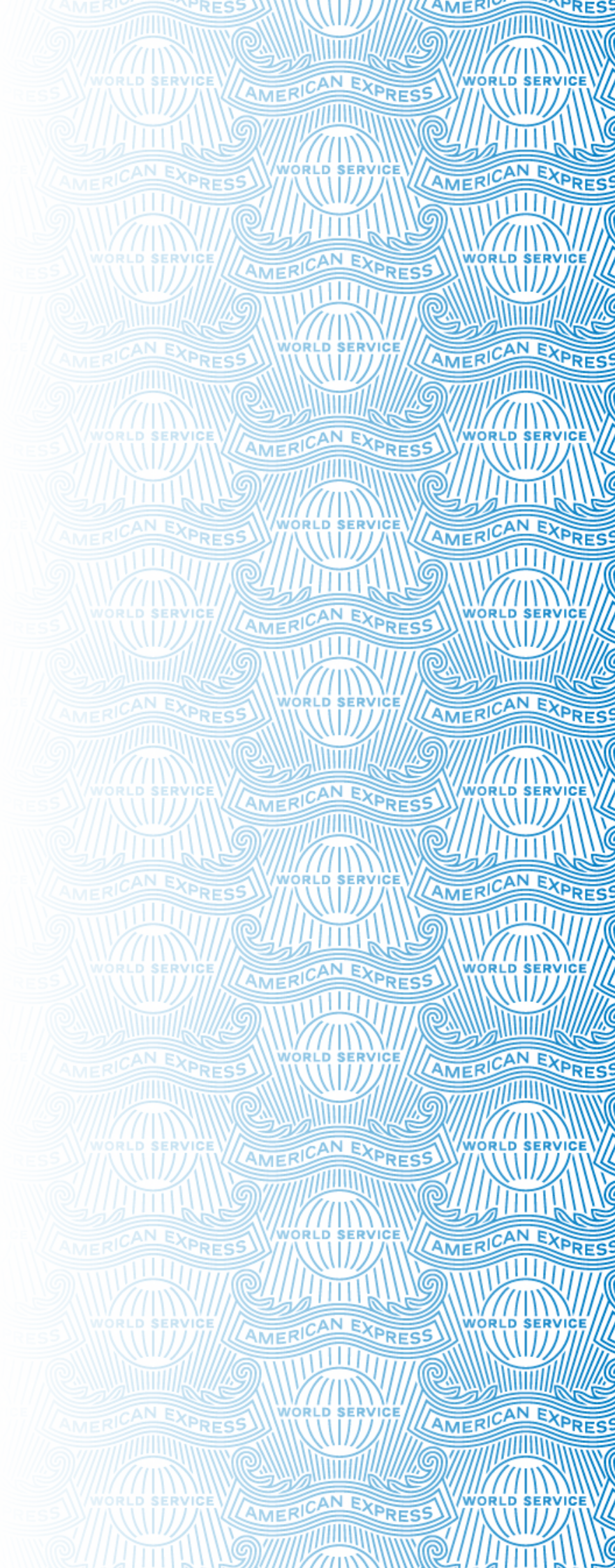
Para comprender mejor los problemas de ASG que son importantes para sus accionistas, empleados, clientes, organizaciones comunitarias y otros, American Express se relaciona regularmente con las partes interesadas a través de una variedad de canales. Los líderes de American Express recopilan comentarios continuos de empleados a través de una encuesta anual de experiencia de empleados, así como en sesiones abiertas de preguntas y respuestas y en sus redes de empleados.

American Express se relaciona con los clientes, clientes comerciales y comerciantes a través del servicio atención al cliente, canales directos al cliente y redes sociales. American Express se reúne regularmente con sus proveedores clave para asegurarse de que comprenden las estrategias comerciales actuales y las medidas de éxito para cumplir con los requisitos reglamentarios y de American Express.

Para abordar las cuestiones globales de ASG que afectan a American Express y a su sector, American Express colabora con sus socios y homólogos a través de grupos del sector, mesas redondas, conferencias y otros foros. Por ejemplo, en 2022, American Express participó en foros como *Data & Trust Alliance*, *Centre for Information Policy Leadership*, *Future of Privacy Forum*, *Bank Policy Institute* y *Business Roundtable*.

■ **Organizaciones ASG con las que trabaja American Express**

American Express trabaja con organizaciones que comparten sus intereses y colaboran para alcanzar objetivos comunes.



1. Modelo de Negocio

1.1. Actividad Empresarial

AEESA (anteriormente American Express Card España, S.A. – Sociedad Unipersonal) se constituyó el 14 de abril de 2000 con razón social American Express Establecimiento Financiero de Crédito, S.A.U. Fue inscrita en el Registro de Establecimientos Financieros de Crédito el día 6 de junio de 2000 bajo el número de codificación 8.810. Con la entrada en vigor de la Ley sobre Servicios de Pago, AEESA solicitó la licencia de institución de pago necesaria para proporcionar servicios de pago. El 28 de abril de 2011, el Ministerio de Economía y Hacienda emitió una Orden que autorizaba a AEESA a operar como institución de pago bajo el número de código 6.837. Con la entrada en vigor de la Directiva sobre Servicios de Pago (en adelante, "PSD2"), AEESA solicitó una nueva autorización como institución de pago de conformidad con la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto Ley 19/2018, de

23 de noviembre, sobre servicios de pago y otras medidas financieras urgentes. Por último, el 15 de marzo de 2019 se emitió una carta por el Banco de España confirmando la nueva autorización y registro de AEESA en el Registro Especial de Instituciones de Pago del Banco de España.

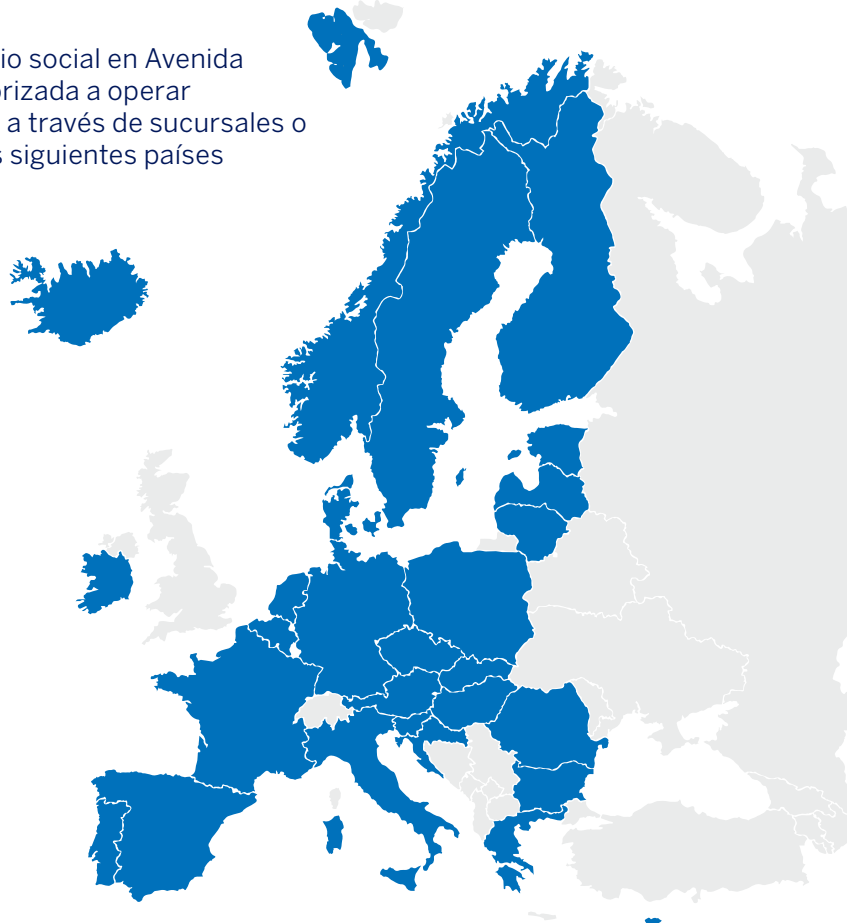
La Sociedad se dedica a la prestación de servicios de pago como emisora de tarjetas de pago y otros servicios operativos o servicios auxiliares estrechamente relacionados en apoyo directo de esta actividad de servicios de pago. Además, la Sociedad se dedica a la prestación de servicios relacionados con los viajes y el estilo de vida.

Asimismo, como ya se ha indicado anteriormente, AEESA es subsidiaria de propiedad absoluta de American Express Company. La sede de esta última se encuentra en 200 Vesey Street, Nueva York.

Presencia Geográfica

AEESA es una entidad de pago española con domicilio social en Avenida del Partenón, 12-14, 28042 Madrid. AEESA está autorizada a operar en España y mediante el régimen de pasaporte, bien a través de sucursales o con carácter transfronterizo, en Reino Unido y en los siguientes países del Área Económica Europea (en adelante, "AEE"):

Austria	Italia
Bélgica	Letonia
Bulgaria	Liechtenstein
Croacia	Lituania
Chipre	Luxemburgo
República Checa	Malta
Dinamarca	Países Bajos
Estonia	Noruega
Finlandia	Polonia
Francia	Portugal
Alemania	Rumania
Grecia	Eslovaquia
Hungría	Eslovenia
Islandia	Suecia
Irlanda	



1.2 Organización y Estructura

AEESA opera su negocio de emisión de tarjetas a través del segmento operativo International Card Services (en adelante, "ICS") de American Express.

En particular, AEESA emite una gama de tarjetas de consumo en España, Alemania, Austria, Países Bajos, Suecia, Finlandia y Noruega. AEESA también emite tarjetas de crédito para esta línea de negocio en España y Suecia.

Además, AEESA emite una amplia gama de productos comerciales para grandes mercados y pequeñas y medianas empresas de tarjetas corporativas y de gestión de gastos. Ofrece a los clientes empresariales la oportunidad de simplificar sus procesos de gastos para aumentar el control respecto a dónde, cuándo y cómo se gastan sus fondos. Estos productos son ofrecidos por AEESA en los siguientes países: España,

Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, Irlanda, Países Bajos, Noruega, Polonia y Suecia, y también con carácter transfronterizo. AEESA también emite productos monetarios internacionales en la mayoría de los países de AEE.

Existen una serie de unidades de negocio y grupos de empleados que apoyan las líneas de negocio descritas anteriormente. El Grupo de Servicio Global proporciona servicios de atención al cliente a los clientes de las líneas de negocio que operan en AEESA.

Otros grupos de apoyo incluyen Tecnologías American Express (en adelante, "AET"), Finanzas, Responsabilidad, Gestión de Riesgo, Riesgo Global, Banca y Cumplimiento (en adelante, "Cumplimiento"), Dirección de Asesoría Jurídica (en adelante "GCO") y Recursos Humanos (al que nos referimos, en adelante, como "Colleague Experience Group").

Estructura de las sucursales

AEESA opera en España y ha establecido las siguientes sucursales:

SUCURSAL	PAÍS
American Express Europe, S.A. (Sucursal en Alemania)	Alemania
American Express Europe, S.A. (Sucursal en Austria)	Austria
American Express Europe, S.A (Sucursal en Países Bajos)	Países Bajos
American Express Europe, S.A. Denmark, filial af American Express Europe S.A., Spanien	Dinamarca
American Express Europe, S.A. (Suomensivuliike)	Finlandia
American Express Europe, S.A (Sucursal en Noruega)	Noruega
American Express Europe, (Sweden Branch) S.A. filial	Suecia
American Express Europe, S.A. Magyarországi Fióktelepe	Hungría
American Express Europe, Spolka Akcyjna Oddzial W Polsce	Polonia
American Express Europe, S.A. (Sucursal en Irlanda)	Irlanda
American Express Europe, S.A. (Sucursal en Bélgica)	Bélgica

1.3 Entorno Empresarial

Con efecto de 1 de marzo del 2019, como consecuencia de una transferencia de negocios en Europa continental de la empresa matriz de AEESA en el Reino Unido, AEESA ha estado operando su negocio de emisión de tarjetas no solo en España sino también en la mayoría de los países de la Unión Europea (en adelante, "UE") y el AEE, con la excepción de Italia, Bélgica y Francia. El 31 de septiembre del 2022, AEESA también comenzó a operar en Bélgica y Luxemburgo a través de la sucursal de AEESA en Bélgica como consecuencia de una fusión entre la entidad legal belga Alpha Card CVBA / SCRL y AEESA. AEESA es el centro EEA de American Express y la principal entidad emisora europea.

AEESA realiza la emisión de tarjetas dentro de un entorno altamente regulado (por ejemplo, Directivas contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y legislación local y de la UE relacionada; múltiples obligaciones de información a diferentes autoridades nacionales competentes; etc.) que coexisten con un riguroso control de supervisión. Esto significa que AEESA trabaja continuamente para evolucionar y mejorar su marco de gestión de riesgos, estructuras de gobierno, prácticas y procedimientos para abordar la legislación aplicable y las expectativas de supervisión.

Además, AEESA, como otras entidades de pago, se ha visto afectada por la transformación digital, que ofrece grandes oportunidades al sector, pero también exige que las entidades adapten su organización, sus métodos de trabajo y sus procesos internos. Este proceso de adaptación exige considerables inversiones, así como importantes costes estructurales. La aparición de la COVID-19 ha obligado al distanciamiento social y ha facilitado el auge del comercio electrónico, generando una creciente demanda de los métodos de pago digital sobre los pagos tradicionales en efectivo y con tarjeta y del uso de *contactless* en pagos *offline* con un umbral que se incrementó a 50 euros.



1.4 Objetivos y Estrategias

Los objetivos estratégicos, objetivos clave y las prioridades medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de AEESA son las siguientes:

Objetivos Estratégicos:

- Ampliar el liderazgo en el espacio del consumidor *premium*;
- Consolidar la posición fuerte en materia de pagos *corporate* y;
- Construir una posición global única a American Express.

Objetivos Clave:

- Aumentar la cuota, escala y relevancia de AEESA implementando los objetivos estratégicos;
- Consolidar su presencia como de sede en la Unión Europea y;
- Desarrollar un Centro Neurálgico Internacional Multilingüe.

Prioridades medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) de AEESA:

- **Privacidad y seguridad de los datos:** Controlar el riesgo de fraude y proteger los datos personales de los clientes, a la vez que se proporciona a los clientes y socios un servicio eficaz de primera categoría;
- **Ética empresarial:** Valores, principios y normas de la Sociedad, así como los programas y la formación anual obligatoria para los empleados en materia de conducta ética y lícita y los mecanismos de comunicación de incidentes de incumplimiento: proporcionar productos sobresalientes y un servicio que, unidos, brinden un valor de primera categoría a los clientes;
- **Atracción y retención de talento:** Las políticas y prestaciones de AEESA, la baja de paternidad y maternidad y las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, se apoya el bienestar emocional y la vinculación de los empleados;

- **Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades:** La Sociedad se esfuerza en garantizar que los empleados tengan una representación adecuada y que la cuestión de igualdad retributiva entre hombres, mujeres y distintos colectivos está siendo abordada;
- **Atención al cliente y relaciones con el cliente:** La estrategia y programas implantados para garantizar el mejor nivel de atención al cliente, resultados de las encuestas de satisfacción del cliente y/o mecanismos de divulgación y reconocimiento a través de premios por atención al cliente;
- **Préstamo y publicidad responsable:** Los programas y políticas de AEESA garantizan la equidad en las prácticas con el cliente, así como los esfuerzos por proporcionar al cliente los conocimientos necesarios relacionados con los productos y servicios;
- **Innovación de productos medioambientales y sociales:** Productos y servicios diseñados para tener impactos medioambientales y/o sociales positivos;
- **Finanzas responsables:** La estrategia y los esfuerzos para involucrar y educar a los clientes, empleados y a la comunidad a la hora de gestionar los recursos financieros;
- **Voluntariado:** Programas dirigidos a motivar y permitir a los empleados servir a las necesidades de la comunidad a través de esfuerzos de voluntariado;
- **Filantropía estratégica:** Estrategia para hacer donaciones a organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro;
- **Riesgos del cambio climático:** Programas y políticas dirigidas a hacer frente a los riesgos de los efectos del cambio climático sobre los activos de la organización (por ejemplo, los bienes inmuebles);

- **Suministro responsable:** Programas y políticas para evaluar regularmente a los proveedores en cuanto a los riesgos sociales y medioambientales presentes en sus productos y cadenas de suministro y;
 - **Uso de energía y emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante, GEI):** Esfuerzos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar la eficiencia energética, la adopción de energías renovables y el certificado de edificio ecológico para los activos bajo control operativo.
-

1.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar al desarrollo futuro

Los retos en el entorno empresarial y macroeconómico, así como las condiciones políticas, pueden afectar a la actividad empresarial y resultados de las operaciones de la Sociedad.

La pandemia de la COVID-19 tuvo, y sigue teniendo, impactos generalizados, de rápida evolución e impredecibles en la sociedad global, las economías, los mercados financieros y el gasto de los consumidores y de las empresas. La pandemia y las medidas de contención resultantes afectaron negativamente a una parte significativa de los volúmenes de red de American Express. Las perspectivas macroeconómicas mundiales siguen siendo inciertas debido a una variedad de factores, incluida la aparición de nuevas variantes, los impactos en el mercado laboral, las interrupciones de la cadena de suministro y la inflación, y los impactos de la pandemia pueden continuar incluso cuando la pandemia disminuya. La medida en que el negocio y los resultados de las operaciones de la Sociedad podrían seguir viéndose afectados negativamente por los impactos persistentes de la pandemia dependerá de numerosos factores en evolución y desarrollos futuros, incluida la propagación y gravedad continuas del virus y las nuevas variantes; la imposición o preocupación relacionada con la posible imposición de nuevas medidas de contención; la disponibilidad, distribución, uso y eficacia de tratamientos y vacunas; el alcance y la duración del efecto sobre la economía, la inflación, la confianza de los consumidores y el gasto de los consumidores y las empresas; el impacto en los consumidores y las empresas a medida que finalizan los programas de tolerancia de morosidad y apoyo gubernamental; el

estrés continuo en las empresas debido a cambios operativos y problemas de personal; y el alcance de la recuperación de las condiciones normales de funcionamiento y los comportamientos de los clientes.

Tras la invasión rusa de Ucrania, American Express anunció que suspendió todas las operaciones comerciales en Rusia y Bielorrusia y este conflicto ha provocado incertidumbre económica y perturbaciones del mercado, incluido el aumento de los precios de la energía, y la imposición de sanciones financieras y económicas y controles de exportación diseñados para restringir a Rusia. Las consecuencias más amplias de este conflicto siguen siendo inciertas, pero pueden incluir nuevas sanciones, inestabilidad regional y cambios geopolíticos, mayor prevalencia y sofisticación de los ataques cibernéticos, posibles acciones de represalia por parte de los clientes o del gobierno ruso contra empresas como American Express o la Sociedad, mayor escrutinio regulatorio relacionado con el cumplimiento de sanciones, aumento de la inflación, nuevos aumentos o fluctuaciones en los productos básicos y la energía, precios, disminuciones en los viajes globales, nuevas interrupciones en la cadena de suministro global y la disponibilidad de ciertos recursos naturales y otros efectos adversos en las condiciones macroeconómicas.

La Sociedad está expuesta a diversos riesgos, incluyendo riesgo de crédito, riesgo operacional, riesgo de cumplimiento, riesgo de reputación, riesgo de mercado, riesgo de financiación y liquidez, riesgo de modelo, riesgo estratégico

y comercial, riesgo del país y riesgo ambiental, social y de gobernanza. Además, los niveles de inflación se han elevado significativamente recientemente. Los períodos sostenidos de alta inflación pueden, entre otras cosas, aumentar algunos de los gastos de la Sociedad y erosionar el poder adquisitivo, la confianza y el gasto del consumidor.

La Sociedad sigue el enfoque de las “tres líneas de defensa” para la gestión del riesgo. La primera línea de defensa comprende las comisiones y los comités de gestión que inician directamente la asunción de riesgos. La segunda línea de defensa comprende funciones independientes que supervisan las actividades de asunción de riesgos de la primera línea. Un grupo independiente constituye la tercera línea de defensa y proporciona evaluaciones independientes y hace efectiva la primera y segunda líneas de defensa.

La industria de servicios financieros está en riesgo por unos niveles de fraude muy elevados, entre los que se encuentra el fraude cibernético. Aunque la Sociedad está realizando mejoras continuas en este sentido, sigue existiendo un riesgo de alteración significativa de las operaciones, así como un problema importante sobre la seguridad de la información o de un aumento de la actividad fraudulenta en el uso de las tarjetas emitidas por la Sociedad. Esto puede dar lugar a un daño reputacional para la marca y a una exposición legal, normativa y financiera significativa para AEESA y una reducción potencial del uso y aceptación de las tarjetas de cargo y crédito de la Sociedad. Las instituciones financieras globales han experimentado un aumento significativo de los riesgos relacionados con la seguridad de la información en los últimos años y, probablemente, continuarán siendo el objetivo de ciberataques cada vez más sofisticados en un futuro previsible. En respuesta a los elevados riesgos cibernéticos, la Unión Europea ha adoptado la Ley de Resiliencia Operativa Digital en 2022 y ahora está siendo implementada por las autoridades nacionales competentes (en el caso de AEESA, por el Banco de España) que buscan tener un marco mínimo de resiliencia digital en caso de interrupción.

A medida que aumentan la externalización, especialización de funciones, los servicios digitales de terceros y la innovación tecnológica dentro de la industria de pagos,

más terceros participan en el procesamiento de transacciones con tarjeta, el manejo de los datos de la Sociedad y el apoyo a las operaciones de la Sociedad. En consecuencia, existe un riesgo de que pueda comprometerse la confidencialidad, integridad, privacidad y/o seguridad de los datos titularidad de terceros o a los que dichos terceros tengan acceso. Esto podría dar lugar a operaciones no autorizadas sobre las tarjetas emitidas por la Sociedad y a costes relacionados con la respuesta a tales incidentes. American Express desarrolla y mantiene sistemas y procesos cuyo objetivo es detectar e impedir incidentes de ciberseguridad de la información y actividades fraudulentas. A pesar de los esfuerzos de American Express y aquellos de las partes interesadas que procesan, transmiten o almacenan los datos de la Sociedad y los datos de sus clientes, trabajadores o de aquellos que apoyan las operaciones de la Sociedad, como proveedores, comerciantes y reguladores, la posibilidad de información, incidentes operacionales o de ciberseguridad, espionaje corporativo, fraudulento y otras actividades maliciosas y los errores humanos o mala conducta no pueden eliminarse por completo.

Asimismo, las iniciativas legislativas y normativas, tanto a nivel nacional como de la UE, aplicables a entidades de pago, incluida la PSD2, IFR, 5MLD, 6MLD y el nuevo parque legislativo de la Unión Europea contra el blanqueo de capitales (en adelante, “PBC”) que se está debatiendo en el Parlamento de la Unión Europea y el procesamiento de los datos personales de los clientes, podría influir en la evolución y el desarrollo de la Sociedad.

El sector servicios de pago está evolucionando, no sólo debido a la innovación tecnológica, sino también debido a la aparición de nuevos actores y competidores. En este entorno dinámico, la Sociedad está implantando nuevos procesos, adaptando su modelo de negocio y proporcionando nuevas soluciones de pago. Por ello, AEESA tratará de continuar implantando las medidas necesarias para adaptarse a las circunstancias cambiantes para beneficiarse del sistema de pagos electrónicos, una mayor digitalización y compromiso.

2. Medio Ambiente

American Express adopta un enfoque estratégico para gestionar los impactos del cambio climático, considerando los riesgos y oportunidades a corto plazo (0-3 años), medio plazo (3-6 años) y largo plazo (6-10+ años). En 2020 y 2021, American Express realizó análisis cualitativos de los riesgos físicos y de transición actuales y potenciales relacionados con el clima y las oportunidades para sus operaciones, cadena de suministro y actividades comerciales.

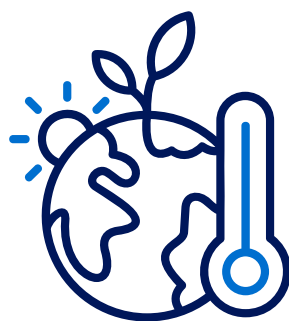
■ **Riesgos físicos:** La evaluación cualitativa del riesgo físico relacionado con el clima realizada en 2020 evaluó los posibles riesgos agudos y crónicos y las oportunidades asociadas con los impactos físicos del cambio climático en operaciones clave en varios horizontes temporales, incluidas las condiciones históricas (1990-2018) y las proyecciones a mediano plazo (2035) y largo plazo (2060). Los riesgos físicos potenciales incluyen inundaciones debido al aumento del nivel del mar y las precipitaciones extremas, las amenazas de tormentas ciclónicas, la sequía y las temperaturas extremas en algunos de los sitios críticos de American Express. Estas amenazas podrían afectar las operaciones en la sede mundial de American Express, centros de datos, centros de llamadas, oficinas y sitios de fabricación de tarjetas de proveedores externos.

■ **Riesgos de transición:** La evaluación cualitativa de riesgos de transición relacionados con el clima evaluó tres escenarios de la Agencia Internacional de Energía (en adelante, "AIE") para analizar el impacto de los riesgos de transición en los posibles ingresos y costes futuros de American Express entre 2025 y 2040. American Express evaluó los riesgos y oportunidades de transición asociados con las regulaciones actuales y emergentes, los avances tecnológicos para la transición a un futuro bajo en carbono y la demanda pública y los riesgos de reputación. American Express identificó posibles riesgos a corto, mediano y largo plazo, incluidas las regulaciones actuales y los precios del carbono; regulaciones emergentes relacionadas con requisitos mejorados de informes de emisiones; preferencias cambiantes de los consumidores; riesgos de reputación; mayores costes operativos; impactos en los patrones de viaje; y riesgos geográficos o basados en la ubicación.



American Express identificó oportunidades relacionadas con el clima a corto, mediano y largo plazo que pueden tener impactos financieros o estratégicos en su negocio. Las oportunidades incluyen mantener la neutralidad de carbono, continuar invirtiendo en proyectos de eficiencia energética, generación de electricidad renovable en el sitio, certificados de atributos de energía renovable (EAC) y compensaciones de carbono. En toda la cadena de valor de American Express, existen oportunidades relacionadas con el clima a través de la innovación y las inversiones en investigación y desarrollo de productos y servicios bajos en carbono.

American Express tiene como objetivo minimizar el impacto de sus operaciones en el medio ambiente y ha establecido objetivos de desempeño ambiental centrados GEI, el uso de energía, el uso del agua, la generación de residuos, el abastecimiento responsable de papel, los plásticos de un solo uso y las certificaciones de construcción ecológica. En 2020, American Express se unió a RE100, una coalición global de empresas líderes comprometidas con el uso de electricidad 100% renovable. En 2021, American Express desarrolló objetivos en los tres pilares de su estrategia ASG: Promover la diversidad, la equidad y la inclusión; Avanzar en soluciones climáticas; y Fomentar la confianza financiera. American Express estableció objetivos estratégicos y las metas correspondientes para minimizar su impacto climático, gestionar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, permitir a sus clientes y socios hacer la transición a una economía baja en carbono a través del desarrollo de nuevas competencias en American Express y apoyar programas e iniciativas comunitarias para ayudar a construir comunidades más resilientes al clima y equitativas. En 2022, como parte del compromiso de American Express de cero emisiones netas para 2035 en alineación



American Express ha establecido los siguientes objetivos relacionados con el clima:

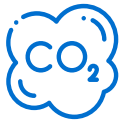
Avanzar en los objetivos de las soluciones climáticas

- **Comprometerse a cero emisiones netas** para 2035, en alineación con el SBTi;
- **Mejorar la gestión de los riesgos y oportunidades** relacionados con el clima en todo el negocio;
- **Innovaciones piloto de productos bajos en carbono**, incluidas soluciones de compensación y seguimiento de carbono;
- **Proporcionar al menos \$10 millones para apoyar iniciativas**, asociaciones y programas que aborden los efectos adversos del cambio climático y la contaminación en las comunidades desde 2021 hasta 2025; y
- **Involucrar a los empleados** en iniciativas de sostenibilidad a través del programa Green2Gether.

con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (en adelante, "SBTi"), American Express presentó reducciones de emisiones a corto y largo plazo al SBTi para su validación en 2023 en línea con la Guía SBTi³

³ American Express presentó objetivos de reducción de emisiones a corto y largo plazo para toda la Sociedad en línea con el Manual Corporativo de SBTi, Versión 2.0, diciembre de 2021 y SBTi Net Zero Standard, versión 1.0, octubre de 2021, respectivamente.

Objetivos ambientales operativos



Permanecer neutral en carbono

en todas las operaciones de American Express⁴:



Evitar un 60% del residuo

Desviar de los vertederos el 60% de los residuos de oficina generados en las instalaciones gestionadas para 2025⁷:



Electricidad 100% renovable

Continuar impulsando operaciones de American Express con electricidad 100% renovable⁴:



Residuo Cero

Lograr la certificación de cero residuos para la sede de los Estados Unidos⁸:



Reducir el uso de energía

en un 35% en todas las instalaciones administradas en comparación con la referencia base de 2011 para 2025⁵:



Edificio Ecológico

Lograr certificaciones de edificios ecológicos para el 60% de las operaciones de American Express para 2025⁹:



Reducir residuos generados

por las instalaciones gestionadas en un 10% por empleados en comparación con la referencia base de 2019 para 2025⁶:



Eliminar los plásticos

de un solo uso en las operaciones de American Express para 2025⁶; y



Reducir el uso de agua

de las instalaciones gestionadas en un 10% por empleado en comparación con la referencia base de 2019 para 2025⁶:



Marketing directo

Obtener el 100% del marketing directo, las comunicaciones con los clientes y el papel de oficina de bosques certificados gestionados de manera responsable para 2025.

⁴ Las operaciones incluyen todas las instalaciones gestionadas por American Express, las oficinas locales y los centros de datos. Las instalaciones gestionadas son propiedades individuales gestionadas operativamente por el equipo inmobiliario global de American Express y que albergan funciones críticas de negocio. Las instalaciones de campo son propiedades individuales que no son gestionadas operativamente por el equipo inmobiliario global, sino directamente por las unidades de negocio de American Express. Suelen ser emplazamientos más pequeños, de menos de 30.000 metros cuadrados (incluidas salas de espera en aeropuertos, mostradores de cambio de moneda extranjera y oficinas de ventas), que son propiedad de American Express o están alquilados por ésta. El objetivo de American Express de mantener la neutralidad de carbono cubre el Alcance 1 (emisiones directas de fuentes que son propiedad o están controladas por American Express), el Alcance 2 (emisiones indirectas basadas en la ubicación y en el mercado), las emisiones de Alcance 3 (residuos de Categoría 5 generados en las operaciones y viajes de negocios de Categoría 6) a través de créditos de energía renovable, compensaciones de carbono y reducción de emisiones de GEI.

⁵ Los cálculos de reducción del consumo de energía desde 2011 se basan únicamente en las instalaciones gestionadas de las que se dispone de datos medidos y excluyen las instalaciones sobre el terreno, las gestionadas con datos estimados y los centros de datos no gestionados operativamente por el equipo inmobiliario global.

⁶ Debido a que los cierres de oficinas por la COVID-19, la implementación de mejores prácticas para apoyar la salud y la seguridad durante la pandemia, y la adopción de acuerdos de trabajo más flexibles para los empleados impactaron el desempeño en los objetivos ambientales operativos de American Express en comparación con su línea base pre-pandémica de 2019, American Express ha suspendido temporalmente la presentación de informes sobre su desempeño en relación con estos tres objetivos y está revisando sus metodologías en relación con estos cambios.

⁷ Los datos sobre residuos se comunican únicamente en las instalaciones gestionadas en las que se dispone de datos medidos.

⁸ La definición de cero residuos está alineada con el estándar del *US Green Building Council*, que exige un mínimo del 90% de desvío de residuos de los vertederos para conseguir la certificación de residuo cero.

⁹ El porcentaje de edificios ecológicos certificados está representado por el total de metros cuadrados certificados a final de año sobre el total de metros cuadrados de edificios a final de año. Incluye las instalaciones propias o alquiladas ocupadas activamente por American Express (excluyendo los metros cuadrados de aparcamiento) que han obtenido la certificación de un sistema de certificación medioambiental de edificios de terceros reconocido a nivel mundial o local por cumplir sus criterios de rendimiento (LEED, BREEAM, NABERS, GreenMark, HQE y Effinergie+).

American Express prioriza los temas en función de su importancia relativa para su negocio y sus partes interesadas. American Express actualizó sus temas prioritarios de ASG en 2020 como se describió anteriormente en el apartado "Cuestiones prioritarias".

AEESA reconoce su responsabilidad a la hora de ayudar a preservar los recursos naturales para las generaciones futuras y para apoyar las prácticas empresariales éticas en todo el mundo. En este sentido, la Sociedad lleva a cabo diversas acciones con el objetivo de gestionar los impactos actuales y previsibles de su actividad sobre el medio ambiente y está abordando sus aspectos medioambientales significativos.

El enfoque de la gestión medioambiental dentro de las operaciones de la Sociedad se centra en varios temas, tales como la gestión de la energía y las emisiones, la gestión de residuos, los certificados de edificio ecológico de terceros, y el suministro responsable. La Oficina de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, "CSR") de American Express supervisa y coordina la recopilación de información sobre las actividades medioambientales en toda la organización. El equipo de la CSR trabaja en estrecha colaboración con los grupos de Global Real Estate y de Tecnologías de American Express para identificar y gestionar los riesgos y oportunidades medioambientales. Juntos realizan un seguimiento de las tendencias y normativa que pueden afectar a la actividad empresarial.

En 2020, American Express lanzó un nuevo Comité de Dirección multifuncional de ASG, dirigido por altos ejecutivos, para ayudar a guiar la estrategia, las políticas y los programas relacionados con ASG. Para apoyar la integración de esta estrategia en el negocio, el Comité de Dirección de ASG impulsó el desarrollo de nuevos objetivos y métricas.

Además, American Express cuenta con varios equipos de operaciones comerciales responsables de la integridad de las instalaciones a nivel constructivo, seguridad y sistemas que garantizan la continuidad de las operaciones comerciales. Estos equipos invierten regularmente recursos de tiempo, dinero y personal para la prevención de riesgos físicos y reglamentarios derivados de cuestiones ambientales, como eventos climáticos extremos o nuevas normas ambientales relativas al rendimiento/divulgación. Adicionalmente, American Express contrata seguros para cubrir las pérdidas financieras derivadas de algunos de los impactos negativos relativos a cuestiones ambientales en sus instalaciones, como pueden ser los incendios forestales. Las primas de seguro y las sumas aseguradas de cobertura se reevalúan anualmente para calcular adecuadamente los daños potenciales asociados a estos riesgos, según los cálculos de la aseguradora.

Actualmente, no se cuenta con una política medioambiental ni un sistema de gestión medioambiental certificado, pero se dispone de procesos para realizar un seguimiento, medir e informar sobre la gestión medioambiental. Se prioriza la gestión y la mejora de los impactos medioambientales, incluidos los relativos a las oficinas y operaciones. También estamos impulsando las redes y centros de datos de un modo más eficaz, y con el uso de recursos renovables y estamos explorando más soluciones de pago sostenibles. Finalmente, se hace un esfuerzo para trabajar con diversos proveedores suministrando productos y servicios social y medioambientalmente responsables de proveedores externos aprobados. se hace un esfuerzo para trabajar con diversos proveedores suministrando productos y servicios social y medioambientalmente responsables de proveedores externos aprobados.

Nueva forma de trabajar – Amex Flex

La pandemia de la COVID-19 provocó el cierre temporal de oficinas en marzo de 2020. En 2021, las oficinas comenzaron a reabrir con un número reducido de empleados y llevaron a un nuevo modelo de trabajo en 2022. En marzo de 2022, lanzamos oficialmente Amex Flex, una nueva forma de trabajar donde los empleados pueden trabajar en la oficina, en casa o pueden adoptar un enfoque híbrido que combine ambos. Amex Flex está diseñado para aprovechar lo mejor del trabajo en persona y remoto y para permitir que los empleados tengan una mayor flexibilidad en sus vidas personales y profesionales.

Los empleados siguieron siendo productivos durante la pandemia, lo que nos obligó a ser aún más ágiles en la forma en que trabajamos, y nuestro nuevo modelo Amex Flex está diseñado para mantener esta tendencia y, al mismo tiempo, igualar las condiciones de los empleados en todos los trabajos y ubicaciones. Las conexiones en persona en la oficina también continuarán desempeñando un papel importante en el futuro de American Express. Creemos que estar juntos en persona tiene beneficios, que incluyen relaciones espontáneas y compartir ideas, unión de equipos y compañerismo, espacios de trabajo diseñados para la

creatividad y la colaboración, y más oportunidades para la tutoría, *coaching* y la creación de redes.

Con la mayoría de los empleados trabajando en la oficina 1-2 días a la semana, hemos visto un aumento en la ocupación de las instalaciones en comparación con 2021. Si bien el regreso a la oficina resultó en un aumento de las fuentes de emisión de Alcance 2 de la energía comprada, es menor que los niveles anteriores a la pandemia. Esto es el resultado no solo de la reducción de la ocupación, sino también de las iniciativas operativas implementadas durante los últimos años.



2.1 Economía circular y gestión/prevencción de residuos

2.1.1. Economía Circular

Una economía circular se basa en los principios de diseño de los residuos y la contaminación, manteniendo los productos y materiales en uso y regeneración de los sistemas naturales. Se identifican oportunidades relacionadas con el clima a corto, mediano y largo plazo que pueden tener impactos financieros o estratégicos en el negocio. En toda la cadena de valor, existen oportunidades relacionadas con el clima a través de la innovación y las inversiones en investigación y desarrollo de productos y servicios bajos en carbono. Además, en mayo de 2022, American Express cerró su primera emisión de bonos ASG. American Express tiene la intención de que una cantidad equivalente a los ingresos netos del bono ASG de \$ 1 mil millones se asigne a proyectos en las categorías verde y social. Los proyectos en la categoría verde incluyen la economía circular, como los gastos relacionados con la actualización de las tarjetas American Express a plásticos recuperados o reciclados.

2.1.2 Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos

El papel y los residuos relacionados con la alimentación procedente de las actividades de oficina y los productos informáticos son las principales fuentes de residuo de las empresas de servicios financieros. American Express ha establecido ambiciosos objetivos relacionados con la reducción de residuos dentro de sus operaciones en el lugar de trabajo a escala mundial:

- Evitar que un 60% de los residuos generados en las instalaciones gestionadas de su lugar de trabajo vayan al vertedero en 2025 y;
- Reducir los residuos generados en las instalaciones gestionadas de su lugar de trabajo en un 10% por empleado para 2025, en comparación con los niveles de 2019.

Algunas de las medidas de reducción de residuos ya implantadas en American Express incluyen:

- Fomentar el uso de utensilios, platos y recipientes reutilizables en las cafeterías (se planea reintroducir después de la suspensión con el fin de apoyar la salud y la seguridad durante la pandemia);
- Proporcionar un sistema de gestión de residuos claramente visible e informativo en todas las instalaciones del lugar de trabajo para que los empleados desechen los residuos adecuadamente mediante una cadena de residuos adecuada (por ejemplo, la basura, vidrio/metal/plástico, papel, residuos orgánicos, etc.);
- Involucrar activamente a grupos de voluntarios de los empleados para que conciencien a una base de empleados más amplia acerca de las iniciativas de reducción de residuos y;
- Sustituir los vasos de papel de un solo uso por tazas y botellas reutilizables (se planea reintroducir después de la suspensión con el fin de apoyar la salud y la seguridad durante la pandemia).

2.2 Uso sostenible de recursos

2.2.1 Consumo y suministro de agua de conformidad con limitaciones locales

Como empresa de servicios financieros, el uso principal de agua dulce en las operaciones y en la cadena de valor son el uso del agua por parte de los empleados y las instalaciones de saneamiento, así como la refrigeración y servicios de los edificios de oficina de conformidad con las especificaciones y la normativa local.

De este modo, se ha implantado diversas medidas de eficiencia para restringir el uso en exceso de agua, y establecer un ambicioso objetivo de reducir el uso de agua en las instalaciones gestionadas por American Express en un 10% por empleado para 2025, en comparación con los niveles de 2019.

2.2.2 Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar su eficiencia

Como empresa de servicios financieros, el material principal consumido por American Express es el papel utilizado en las oficinas y relacionado con nuestro producto y servicios (marketing, declaraciones del cliente, etc.). Los plásticos de un solo uso (es decir, recipientes de bebidas y alimentos) también se consumen en las instalaciones de American Express.

American Express estableció en 2019 el ambicioso objetivo de obtener el 100% del marketing directo, comunicaciones a clientes y papel de oficina a partir de bosques con certificado de gestión responsable para 2025.

Estamos comprometidos a eliminar los plásticos de un solo uso en todas nuestras operaciones para 2025. En 2022, nuestras operaciones continuaron viéndose afectadas por el cierre de oficinas debido a la COVID-19, la implementación de las mejores prácticas para apoyar la salud y la seguridad durante la pandemia y la adopción de acuerdos de trabajo más flexibles para los empleados. Sin embargo, estamos explorando continuamente mejoras, por ejemplo, los cubiertos desechables de plástico han sido reemplazados por uno de madera ecológico certificado FCS, en todos los mercados donde estaba disponible.

2.3 Consumo directo e indirecto de energía

Las oficinas y centros de datos son una fuente fundamental del consumo de recursos medioambientales. Hemos evaluado diversas medidas de eficiencia energética en la cartera de AEESA, como ajustar las temperaturas en las salas de servidores y espacios de oficina, así como mejorar la programación de los equipos. Tales medidas de reducción de energía se complementaron descarbonizando la electricidad consumida mediante la producción o la compra directa de atributos de energía renovable y la retirada de certificados de atributo energético (en adelante, "EAC"), y mediante la financiación de proyectos de reducción de emisiones para compensar las emisiones de energía no eléctrica (compra de compensaciones de carbono).

La tabla siguiente refleja el consumo de energía de AEESA:

Consumo de energía	2022		2021	
	kWh	GJ	kWh	GJ
Consumo de electricidad ¹⁰	1.659,375	5.974	984.752	3.545 ¹¹
Crédito de electricidad renovable	1.659,375	5.974	984.752	3.545 ¹¹
Consumo de gasolina para flotas ¹²	52.689	190	15.087	54
Otros consumos de energía (gas natural, vapor, agua helada) ¹³	888.171	3.197	819.378	2.950

2.4 Contaminación y cambio climático

Como ya se ha señalado anteriormente, American Express ha sido CarbonNeutral® reduciendo las emisiones de GEI mediante inversiones en medidas de eficiencia energética interna incluidas las actualizaciones de equipos HVAC y los controles más novedosos en los sistemas de construcción, descarbonizando la electricidad consumida mediante la producción o compra directa de atributos de energía renovable y la retirada de certificados de atributo energético, y financiando proyectos de reducción de emisiones para compensar por las emisiones de energía no eléctrica (compra de compensación de carbono).

¹⁰ En el caso de las instalaciones que disponen de datos de electricidad medida, se utilizan las facturas o las lecturas de los contadores para cuantificar las emisiones de electricidad. Para las instalaciones de las que no se disponía de datos medidos, se utilizaron los factores de intensidad eléctrica para estimar el consumo. Los factores de intensidad se calcularon según la media nacional de las instalaciones con contador. Cuando no se disponía de la media, se utilizó la media regional. Para la cuantificación de las emisiones, se presenta un total de Alcance 2 por país utilizando un factor de emisión cero para los acuerdos contractuales en virtud de los cuales American Express adquiere electricidad renovable.

¹¹ Los datos para 2021 se actualizaron para ajustarse al cambio de metodología del inventario mundial de GEI de 2021 para estimar el uso de electricidad de las instalaciones.

¹² Para cuantificar el consumo de energía (y, por tanto, las emisiones de GEI) de los viajes de negocios de la flota, se han utilizado los informes de gastos reales y kilometraje con los elementos que figuran en AEESA. Las conversiones de las emisiones y el ahorro de combustible se han aplicado de acuerdo con UK DEEFRA Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022 publicado el 22 de junio de 2022 y actualizado el 20 de septiembre de 2022.

¹³ El consumo de gas natural se convirtió de m³ a kWh utilizando el valor calorífico bruto y un factor de corrección de 1,021 para tener en cuenta la variación de las condiciones de funcionamiento en comparación con las condiciones estándar.

2.4.1 Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados por la actividad de la Sociedad, incluyendo el uso de bienes y servicios que ello conlleva

Sabemos que uno de los modos más significativos en que podemos apoyar a los grupos de interés es poner esfuerzo en proteger y sostener el medio ambiente del que depende la vida. Para este fin, American Express se centra desde hace tiempo en aumentar la eficiencia energética, fomentando la energía renovable y reduciendo las emisiones de GEI. La tabla siguiente refleja las emisiones de GEI de AEESA:

	2022	2021
Emisiones de gases de efecto invernadero	TN CO₂ e	TN CO₂ e
Alcance 1	83	57
Derivado del consumo de gas natural de los edificios ¹⁴	66	53
Derivado del consumo de gasolina de la flota ¹⁵	17	4
Alcance 2 (método basado en el mercado)	177	179 ¹⁶
Derivado del consumo de electricidad comprado	0	0
Derivado del consumo de agua helada ¹⁵	43	28 ¹⁷
Derivado del consumo de vapor ¹⁸	134	151 ¹⁵

¹⁴ En el caso de las instalaciones que utilizan gas natural, los datos de consumo de combustible se utilizan para la cuantificación de las emisiones de combustión estacionaria mediante la ecuación que figura a continuación. Los datos facilitados proceden de facturas de compra en la unidad de medida específica del país y se realiza una conversión en la hoja de cálculo del inventario para convertir las unidades específicas del país a MWh. Los factores de emisión de gas natural se obtienen del US EPA Emission Factor Hub para alinearlos con los informes a nivel corporativo. Emisiones de gas natural (toneladas métricas de CO₂-equivalente) = Consumo de gas natural (MWh) x Factor de emisión de gas natural (toneladas métricas de CO₂-e por MWh).

¹⁵ Para cuantificar el consumo de energía (y, por tanto, las emisiones de GEI) de los viajes de negocios de la flota, se han utilizado los informes de gastos reales y kilometraje con los elementos que figuran en AEESA. Las conversiones de las emisiones y el ahorro de combustible se han aplicado según el informe de gases de efecto invernadero DEEFRA del Reino Unido: factores de conversión 2022 publicado el 22 de junio de 2022 y actualizado el 20 de septiembre de 2022.

¹⁶ Para el agua refrigerada comprada, American Express utiliza una metodología de cuantificación media por defecto basada en facturas, con unidades de medida específicas de cada país convertidas a MWh. Los factores de electricidad de la AIE se utilizan para calcular las emisiones procedentes del agua refrigerada y la refrigeración, ya que estos refrigeradores dependen de la electricidad para funcionar. Para alinearse con la metodología global de notificación de GEI, se asume que se requiere 1MWh de electricidad para producir 1MWh de agua refrigerada.

¹⁷ Los datos de 2021 se actualizaron para ajustarse al cambio de metodología del inventario mundial de GEI de 2021 para calcular las emisiones asociadas al agua refrigerada y la calefacción suministrada.

¹⁸ Para el vapor comprado, American Express utiliza una metodología de cuantificación media por defecto basada en facturas, con unidades de medida específicas del país convertidas a MWh. Para el vapor comprado se utilizan los factores de emisión DEFRA *Heat and Steam*.

2.4.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Como parte de su compromiso con el zero neto o neutro carbono para 2035 en alineación con el SBTi, American Express presentó reducciones de emisiones a corto y largo plazo al SBTi para su validación en 2023. Además, American Express se unió a *Business Ambition for 1.5 °C* y *Race to Zero*, una campaña global establecida por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) para reunir liderazgo para un futuro saludable, resistente y sin carbono. American Express publica anualmente sus datos y estrategia climática en el CDP.

American Express también está trabajando para mejorar la gestión de sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima en todo su negocio y, en 2021, se convirtió en un partidario formal del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (en adelante, "TCFD").

En 2020 y 2021, American Express realizó un análisis cualitativo de escenarios de riesgo climático para evaluar los riesgos físicos y de transición para su negocio relacionados con el cambio climático en alineación con el marco TCFD. American Express evaluó los riesgos de transición asociados con las regulaciones actuales y emergentes, los avances tecnológicos y los impactos en el mercado y la reputación, e identificó oportunidades, incluido el desarrollo de nuevos productos y servicios bajos en carbono para los clientes. Además, los riesgos ASG, en particular el riesgo climático, se han incluido como un riesgo emergente para American Express y forman parte de su marco de gestión de riesgos empresariales (en adelante, "ERM"). Los riesgos relacionados con el clima se gestionan actualmente como parte del proceso de ERM de American Express. El Comité de Riesgos del Consejo de Administración de American Express supervisa su marco, procesos y metodologías de ERM, y aprueba su política de ERM, que rige la gobernanza del riesgo, la supervisión del riesgo y el apetito por el riesgo.

2.4.3 Objetivos de reducción de emisiones

Durante muchos años, American Express ha establecido objetivos y procesos para minimizar el impacto operativo sobre el cambio climático, fortalecer la resiliencia operativa, y apoyar la estrategia empresarial. American Express ha logrado un progreso siendo una entidad CarbonNeutral® así como, obtener el 100% de la electricidad de fuentes renovables globales.

American Express se compromete a reducir el uso de energía en un 35% en todas las instalaciones que gestionamos para finales de 2025 a nivel global, en comparación con 2011¹⁹. Esperamos que todas las oficinas de AEESA desempeñen un papel importante en la consecución de este objetivo de reducción de energía a nivel corporativo.

¹⁹ La medición se basa únicamente en instalaciones administradas donde se dispone de datos medidos y/o hay disponibilidad de datos.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Para garantizar que se identifican, supervisan y abordan los riesgos relacionados con las personas, el *Colleague Experience Group* está formado por asesores permanentes del Comité Operativo de Riesgos de AEESA, que forma parte de la estructura de Gobierno de la Sociedad. El Comité no ha identificado riesgos materiales en relación con cuestiones sociales y del personal de AEESA.

Asimismo, AEESA adopta principalmente las políticas y estrategias del programa *Enterprise Risk Management* (en adelante, "ERM") de American Express. El objetivo del ERM es identificar, agregar, monitorear y gestionar riesgos tales como procesos y operaciones relacionadas con el Pilar de Riesgo Operativo de las Personas, incluyendo cuestiones sociales y de personal, y asegurando que American Express perdure como una entidad en la que las personas trabajadoras quieran trabajar. De acuerdo con

el Código de Conducta, el objetivo es inspirar una cultura donde se aceptan las diferencias y las personas trabajadoras estén capacitados para alcanzar todo su potencial.

Además, AEESA recopila información de los empleados para evaluar el impacto de las políticas y/o procesos internos en ellos. Anualmente, se envía una encuesta global llamada Encuesta de Experiencia de Empleados a los empleados para recopilar información extremadamente valiosa sobre asuntos relacionados con las personas (desarrollo, liderazgo, trabajo en equipo, inclusión, bienestar, compromiso y otros). Estos resultados son analizados por todos los niveles de gestión de la Sociedad para identificar oportunidades que podrían necesitar ser abordadas. Se evalúan las tendencias en una comparación año a año y se construyen planes de acción para mejorar la experiencia del empleado.

2022 *Employer Awards* (Premios al empleador)

Para España y los países con sucursales de AEESA, American Express ha obtenido los siguientes premios y reconocimientos como empleador:

- Alemania: Posición número 9 y certificado en *Top Employer 2022*;
- Países Bajos: Certificada como *Top Employer 2022*;
- España:
 - Clasificada # 1 en la revista Forbes como 'Mejor compañía para trabajar';
 - Premiada a las mejores políticas de RRHH (VIII Premios 'Tu Economía', La Razón 2022); y
 - Clasificada #11 en 'Actualidad Económica'.

La Sociedad sabe que con el respaldo adecuado las personas y las empresas tienen el poder de progresar de formas increíbles. Por ello, ya sea apoyando la confianza financiera de los clientes para seguir adelante, llevando el comercio a nuevas metas o animando a las personas a explorar el mundo, nuestras personas trabajadoras redefinen constantemente lo que es posible y American Express respalda en cada paso del camino.

Como empleador, brinda experiencias para convertir a sus personas trabajadoras en grandes líderes y les facilita un mundo de oportunidades para hacer crecer su carrera profesional y una cultura inclusiva que les ayude a prosperar.

Las políticas, marcos y procesos demuestran cómo American Express es responsable al más alto nivel jurídico, ético y operativo.

Política de información sobre actividades ilícitas en la empresa (*Whistleblower Policy*)

American Express mantiene una política oficial de denuncia sobre actividades ilícitas en la empresa para fomentar una cultura corporativa abierta y responsable;

Igualdad de oportunidades de empleo (en adelante, “EEO”)

American Express busca desarrollar y retener una plantilla diversa. Somos conscientes de que una mezcla de distintas opiniones y talentos enriquece American Express, y ayuda a todos a lograr el éxito. Estamos comprometidos con nuestras responsabilidades como compañía, que incluye la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas, basada en la titulación relacionada con el trabajo y la capacidad de realizar el trabajo, sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la información genética, el estatus de ciudadanía, el estado civil o cualquier otra consideración. Esta política se extiende a todas las decisiones relacionadas con el empleo cumpliendo de este modo, tanto con la letra, como con el espíritu de la ley en cada uno de los países en los que opera. Asimismo, queremos que las personas trabajadoras y los proveedores trabajen en un entorno libre de intimidación o acoso de cualquier tipo. El acoso a personas trabajadoras y proveedores por parte de empleados, supervisores o personas externas puede dar lugar a acciones disciplinarias, incluyendo la rescisión de empleo o la finalización de la relación con el proveedor. Complementariamente a las políticas, programas y acciones formativas existentes al respecto, American Express también cuenta con una Declaración Política Global sobre Prevención del Acoso Sexual para reforzar su postura contra el acoso sexual;

Código de conducta

El Código de Conducta de American Express informa a las personas trabajadoras de sus responsabilidades respecto a una variedad de cuestiones clave y de prácticas empresariales, incluida la lucha contra la corrupción, el uso de la tecnología, la concesión de regalos, los gastos de viaje y ocio, identificación y prevención del blanqueo de capitales, cómo realizar operaciones con gobiernos extranjeros y la protección de la privacidad del cliente. Las unidades

de negocio también mantienen políticas relevantes relacionadas con su actividad. La adhesión al Código de Conducta es una condición de contratación, y la violación del Código puede dar lugar a la resolución de la relación laboral. Cada persona trabajadora debe revisar y firmar una copia del Código de Conducta al incorporarse a American Express, así como confirmar que ha recibido del Código anualmente tras la contratación;

Cultura inclusiva en el lugar de trabajo

Nuestra cultura se basa en relaciones sólidas, valores y propósitos compartidos, y nuestro compromiso de respaldar a nuestros clientes, comunidades y entre nosotros. El *Blue Box Values* es un conjunto de principios rectores que incluyen "Abrazamos la diversidad" y "Defendemos la equidad y la equidad";

Inclusión

Sirven como base para la forma en que operamos y nos motivan a cultivar activamente un lugar de trabajo inclusivo y diverso;

Equidad salarial

En American Express, garantizar la equidad salarial es una expectativa básica, fundamental y central para la misión de atraer y retener el mejor talento. Se cuenta con una filosofía de compensación, una estructura de incentivos y las mejores prácticas en materia salarial para garantizar que la retribución a las personas trabajadoras es equitativa e imparcial. Defendemos la igualdad salarial, y revisamos regularmente las prácticas de remuneración para garantizar a todas las personas trabajadoras que es equitativa, transparente y no sesgada. En 2022, por tercer año

consecutivo, logramos una igualdad salarial del 100% para los compañeros de todo el mundo y seguimos comprometidos a mantener este objetivo en el futuro.

Seguiremos revisando nuestros procesos y programas para garantizar que no existen sesgos sistemáticos en nuestras prácticas de remuneración y que nos mantenemos equitativos. En aquellos países en los que existen requisitos legales de divulgación estipulados por el regulador, nos aseguramos de que cumplimos nuestras obligaciones legales;

Proporcionando aprendizaje y desarrollo

Nuestro trabajo es ayudar a que las personas trabajadoras destaquen en lo que hacen, y para ello les facilitamos experiencias de liderazgo a todos los niveles para ayudarles a construir relaciones, tener capacidad de influencia, y lograr resultados que beneficien a los clientes y a la Sociedad. En American Express desarrollamos líderes fuertes que quieren marcar la diferencia mientras crecen y prosperan en sus carreras y en sus vidas con la ayuda de programas estructurados, miles de actividades de formación y estimulantes oportunidades profesionales. Animamos a los empleados a adoptar múltiples enfoques para ampliar su experiencia y redes profesionales, tales como:



Programas de liderazgo



Actividades de desarrollo personal



Redes de personas trabajadoras



Formación continuada

Trabajo mejor si lo hago de un modo más inteligente

American Express ha creado "Amex Flex" para adaptar sus formas de trabajo al nuevo entorno presencial/virtual.

Consulte el epígrafe 3.2. Organización del trabajo y medidas de conciliación familiar para conocer los detalles de "Amex Flex";

Ayudamos a nuestros empleados con sus responsabilidades familiares

Ayudar a nuestras personas trabajadoras también significa apoyar a sus familias. Por eso, se ofrece una variedad de beneficios para apoyar a las familias trabajadoras en cada etapa de la vida como parte clave de nuestra marca de empleador.

Algunos de estos beneficios son:

- Permiso parental y de adopción;
- Embarazo y lactancia;
- Subsidio para el cuidado de los hijos²⁰;
- Seguro médico privado²¹;
- Revisión médica anual²²;
- Actividades para mantener una vida saludable;
- Programa de salud mental;
- Plan de pensiones;
- Préstamo de empresa sin intereses²³;
- Tarjeta de crédito personal²⁴;
- Horario flexible;
- Excedencia por cuidado de hijos y familiares y;
- Amex Flex.

Apoyo al reconocimiento y compromiso de los empleados

Reconocemos las aportaciones destacadas de nuestras personas trabajadoras, tanto las grandes y como las pequeñas. Cada día, el reconocimiento de los logros es especialmente importante porque inspira a las personas trabajadoras para que continúen realizando un gran trabajo;

Reward Blue

El programa global de premios y reconocimiento de American Express reconoce a las personas trabajadoras sus logros con premios monetarios y no monetarios. *Reward Blue* construye una cultura de reconocimiento animando a las personas trabajadoras a reconocerse los unos a los otros por sus esfuerzos diarios, a recompensar los resultados excepcionales, y a celebrar aniversarios importantes.

²⁰ No aplicable en Países Bajos, Austria, Irlanda y Bélgica.

²¹ No aplicable en Alemania, Austria, Hungría y Escandinavia.

²² No aplicable en Países Bajos, Alemania, Austria, Irlanda y Bélgica.

²³ Sólo aplicable en España.

²⁴ No aplicable en el Países nórdicos, Irlanda, Hungría y Polonia.

3.1 Empleo

3.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

En 2022, se produjo un aumento del 86% en el número de empleados en comparación con 2021. Esto ha sido debido principalmente a España, aunque con aumentos significativos también en Austria, Países Bajos y Suecia debido al crecimiento orgánico y la expansión de nuestras operaciones. En el caso de los Países Bajos y Suecia, el crecimiento también se vio impulsado por el cierre de otras entidades jurídicas y la redistribución de empleados a las sucursales de AEESA.

Personas trabajadoras por sexo	2022		2021	
	Número	%	Número	%
Mujeres	1.151	60%	595	58%
Hombres	771	40%	438	42%
Total	1.922	100%	1.033	100%

A pesar del aumento en el número de empleados, no hubo una variación significativa en la distribución por edades de los empleados en 2022 en comparación con el ejercicio 2021.

Personas trabajadoras por edad	2022		2021	
	Número	%	Número	%
Hasta 30 años	470	24%	242	23%
Entre 30-50	1.108	58%	613	59%
Más de 50 años	344	18%	178	17%
Total	1.922	100%	1.033	100%

Personas trabajadoras por Región	2022		2021	
	Número	%	Número	%
Austria	116	6,0%	17	1,6%
Bélgica ²⁵	137	7,1%	N/A	N/A
Dinamarca	0	0,0%	0	0,0%
Finlandia	3	0,2%	3	0,3%
Alemania	215	11,2%	185	17,9%
Hungría	13	0,7%	12	1,2%
Irlanda	2	0,1%	4	0,4%
Países Bajos	264	13,7%	141	13,6%
Noruega	4	0,2%	4	0,4%
Polonia	36	1,9%	40	3,9%
España	859	44,7%	446	43,2%
Suecia	273	14,2%	181	17,5%
Total	1.922	100%	1.033	100%

Durante 2022, el aumento en la clasificación profesional de Admin se debió principalmente al crecimiento de los puestos de servicio en España, como sede de EMEA, y también a la migración de los puestos de servicio en el Reino Unido a AEESA.

Personas trabajadoras por clasificación profesional	2022		2021	
	Número	%	Número	%
Directivos	20	1%	14	1%
Mandos intermedios	270	14%	214	21%
Administrativos	1.632	85%	805	78%
Total	1.922	100%	1.033	100%

²⁵ En 2021 no hay datos en Bélgica porque este país ha entrado dentro del perímetro del reporte en el ejercicio 2022.

3.1.2 Número total y distribución de contrato de trabajo y tipo de contratación en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

En cuanto a la distribución de contratos de trabajo y tipo de contratación en 2022, AEESA ha reducido el número de contratos indefinidos y ha aumentado el número de contratos temporales en un 6%. Además, el número de empleados a tiempo parcial aumentó en un 2% en comparación con 2021.

Distribución de contrato de trabajo y tipo de contratación	2022		2021	
	Número	%	Número	%
Permanente	1.799	94%	1.033	100%
Temporal	123	6%	0	0%
Total	1.922	100%	1.033	100%
A tiempo completo	1.734	90%	950	92%
A tiempo parcial	188	10%	83	8%
Total	1.922	100%	1.033	100%

3.1.3 Promedio anual de nuevos contratos permanentes, contratos temporales, contratos a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

En 2022, el número total anual de nuevos contratos ha aumentado en un 165% debido a la expansión mencionada anteriormente y principalmente en roles de Admin y edades entre 30 y 50 años.

Promedio anual de nuevos contratos por sexo	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Permanente	242	335	110	151
Temporal	47	68	-	-
Total	289	403	110	151
A tiempo completo	279	374	109	149
A tiempo parcial	10	29	1	2
Total	289	403	110	151

	2022			2021		
	Distribución					
Promedio anual de nuevos contratos por edad	Hasta 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Hasta 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Permanente	227	298	52	120	118	23
Temporal	50	49	16	-	-	-
Total	277	347	68	120	118	23
A tiempo completo	263	331	59	117	118	23
A tiempo parcial	14	16	9	3	-	-
Total	277	347	68	120	118	23

	2022			2021		
	Distribución					
Promedio anual de nuevos contratos por clasificación profesional	Directivos	Mandos intermedios	Admin	Directivos	Mandos intermedios	Admin
Permanente	-	23	554	-	8	253
Temporal	-	1	114	-	-	-
Total	0	24	668	0	8	253
A tiempo completo	-	23	630	-	8	250
A tiempo parcial	-	1	38	-	-	3
Total	0	24	668	0	8	253

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En 2022, el número de despidos ha aumentado en número en comparación con 2021, pero no ha habido un impacto importante de despidos ya que, la proporción es mucho menor que el aumento de la plantilla durante 2022.

	2022	2021
Despidos por sexo	Número	Número
Mujeres	30	22
Hombres	29	16
Total	59	38

	2022	2021
Despidos por edad	Número	Número
Hasta 30 años	17	12
Entre 30-50	30	15
Más de 50 años	12	11
Total	59	38

	2022	2021
Despidos por clasificación profesional	Número	Número
Directivos	1	1
Mandos intermedios	7	3
Administrativos	51	34
Total	59	38

3.1.5 Remuneraciones medias^{26, 27} por sexo, edad y clasificación profesional

En 2022, las remuneraciones medias se han reducido tanto para los empleados masculinos en un 2% como para las empleadas en un 3% en comparación con 2021.

	2022	2021
Remuneración media por sexo	Total €	Total €
Hombres	63.624	65.010
Mujeres	52.386	53.902

En relación con la remuneración media por edad en 2022, los empleados hasta los 30 años han aumentado un 2% y los empleados entre 30-50 años se han reducido un 4% respecto a 2021.

	2022	2021
Remuneración media por edad	Total €	Total €
Hasta 30 años	34.807	34.053
Entre 30-50 años	58.015	60.664
Mas de 50 años	83.236	83.090

En comparación con 2021, la remuneración media de los mandos intermedios y Admin. ha aumentado un 13% y un 2% respectivamente en 2022.

	2022	2021
Remuneración media por clasificación profesional	Total €	Total €
Directivos	434.636	321.620
Mandos intermedios	124.256	109.927
Administrativos	41.127	40.396

²⁶ Monedas convertidas a los tipos de cambio utilizados para las Cuentas Anuales de AEESA 2022.

²⁷ Retribución total (salario bruto: salario fijo más variable, prestaciones, pensión, bonificaciones, abono a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) de los empleados al cierre del año 2022. En Suecia, el cálculo se realiza teniendo en cuenta el salario contractual.

3.1.6 Brecha salarial²⁸, remuneración de cargos iguales o medios en la sociedad

	2022	2021
Brecha salarial (€)	18%	17%

3.1.7 Remuneración media de los Directivos^{29, 30} incluida la remuneración variable, las dietas, las indemnizaciones, los pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desglosada por sexo

Remuneración media de los directivos por sexo (€)	2022	2021
Hombres	414.022	310.802
Mujeres	517.090	348.664

3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

American Express ofrece un entorno laboral sano que está diseñado para promover la conciliación familiar, la flexibilidad horaria y el tiempo libre, no identificándose riesgos en relación con la desconexión digital. Aunque, no existe política que regule la desconexión digital, American Express está desarrollando una política para España con la finalidad de formalizar buenas prácticas en relación con la desconexión de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

Todos los mercados cumplen con las siguientes prácticas recomendadas:

- El uso de teléfonos móviles sólo se recomienda para puestos directivos y las personas trabajadoras en puestos administrativos no pueden obtener un teléfono móvil de la Sociedad a menos que haya una fuerte justificación de negocio;
- Está previsto que las reuniones y formaciones respeten el horario y el equilibrio entre la vida personal y laboral de todas las personas trabajadoras;
- Las reuniones o formaciones globales importantes se graban para que las personas trabajadoras puedan escucharlas en cualquier momento;
- American Express es una empresa global y las personas trabajadoras pueden recibir correos electrónicos o mensajes directos en cualquier momento. Sin embargo, no se espera que los lean o respondan fuera de su horario de trabajo; Las herramientas de programación de reuniones reflejan el tiempo de trabajo estándar en cada zona horaria;

²⁸ La Brecha Salarial se calcula como la Remuneración Media Total de los Hombres menos la Remuneración Media Total de las Mujeres como porcentaje de la Remuneración Media Total de los Hombres.

²⁹ Se refiere a directivos senior dentro de AEESA descritos con la clasificación profesional de 'Consejero' en las Cuentas Anuales 2022 de AEESA, que no formen parte del Consejo de Administración de AEESA.

³⁰ En virtud de los Estatutos de la Sociedad, en 2022 la Sociedad no pagó ni devengó ningún importe respecto a los salarios, dietas y otras remuneraciones a miembros actuales o anteriores de su Consejo de Administración en calidad de Consejo de Administración.

- Las personas trabajadoras pueden acceder a recomendaciones sobre la gestión del tiempo de trabajo y la gestión del teletrabajo, así como establecer un tiempo de desconexión y separar el tiempo de descanso y el tiempo de trabajo;
- Para puestos que no son de dirección, las horas extras no están permitidas sin la aprobación previa del responsable y, en su caso, deben basarse en las necesidades empresariales y;
- Los mensajes “fuera de la oficina” se utilizan durante las vacaciones, los días de formación, otras ausencias y para las personas trabajadoras que tienen horarios semanales reducidos.

Debido a la COVID-19, se han puesto en marcha diferentes recursos con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, la flexibilidad y el tiempo libre de los empleados de AEESA (por ejemplo: clases *mindfulness*, clases *online*, reconocimientos y cursos de bienestar, etc.).

3.1.9 Personas trabajadoras con discapacidad³¹ en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

En comparación con 2021, en 2022 hay 5 empleados adicionales con discapacidades en AEESA.

	2022	2021
Nº de empleados con discapacidad AEESA	19	14

3.2 Organización del Trabajo y medidas de conciliación familiar

Desde hace mucho tiempo American Express ha optado por favorecer la jornada flexible en sus oficinas. Ya se trate de un horario variable o un plan de teletrabajo, creemos que es importante facilitar distintas modalidades de trabajo. Ofrecemos acuerdos flexibles a las personas trabajadoras que cumplen ciertos requisitos de desempeño. Los líderes determinan si tales acuerdos tienen sentido para el tipo y estilo de trabajo. American Express también proporciona información para guiar a las personas trabajadoras y sus líderes en las decisiones relativas a horario flexible, trabajo a tiempo parcial y teletrabajo. Además, las personas trabajadoras pueden solicitar una adaptación adicional de horario que se ajuste a sus necesidades de conciliación familiar.

Las personas trabajadoras se benefician de diferentes opciones para adaptar su horario de trabajo a su situación personal y familiar, según se define por la ley. Estas opciones son:

- Horario flexible;
- Teletrabajo;
- Tiempo parcial mediante reducción de la jornada laboral y;
- Adaptación de horario por necesidades familiares³².

³¹ No en todos los países es obligatorio para las personas trabajadoras informar a la Sociedad sobre el estado de discapacidad. Por este motivo, puede haber personas trabajadoras adicionales que no hayan registrado su estado de discapacidad.

³² Excepto para Alemania y Austria.

Organización del trabajo - Amex Flex

En marzo de 2022, American Express lanzó oficialmente Amex Flex, su nueva forma de trabajar donde, dependiendo de la normativa y las necesidades comerciales, las personas trabajadoras pueden trabajar en la oficina, en casa o adoptar un enfoque híbrido que combine ambos. Amex Flex está diseñado para aprovechar lo mejor del trabajo en persona y remoto y permitir que los empleados tengan una mayor flexibilidad en su vida personal y profesional. Amex Flex tiene tres designaciones de trabajo:

- **Onsite:** Las personas trabajadoras de esta categoría trabajan en la oficina 4-5 días a la semana. Esta opción se aplica a roles seleccionados limitados que solo se pueden realizar su trabajo en la oficina, es decir, aquellos que no pueden realizar sus roles de forma remota o para cualquier persona que quiera trabajar en la oficina todos los días.

- **Híbrido:** El modo de trabajo híbrido ofrece una combinación de días en la oficina y virtuales, con más flexibilidad para que las personas trabajadoras puedan elegir qué días de la semana acuden a la oficina. Los líderes y empleados pueden planificar días comunes para trabajar virtualmente, en persona, en colaboración y eventos.

- **Totalmente virtual:** Las personas trabajadoras que trabajan virtualmente en exclusiva o la gran mayoría del tiempo. Estos empleados pasan cero días en la oficina, excepto unas pocas veces al año, si es que lo hacen.

Amex Flex se ha implementado siguiendo las regulaciones locales y considerando los diferentes horarios de regreso a la oficina establecidos en cada localidad.

Medidas de conciliación

Con el fin de facilitar un equilibrio entre la vida profesional y personal y para fomentar el uso responsable del tiempo, American Express ha implementado diversas medidas, en línea con los requisitos legales, que persiguen dichos fines:

- **Apoyar el bienestar de las personas trabajadoras:** Como organización, tenemos la pasión por cuidar a las personas. Las personas trabajadoras son tan importantes como los clientes para los que trabajan, y un reflejo de esto es *Healthy Living*, la premiada iniciativa de bienestar y salud corporativa. *Healthy Living* inspira y proporciona recursos de apoyo, un acceso a diversas opciones de cuidados e incentivos que fomentan un estilo de vida más sano. También tenemos en consideración la salud mental de las personas trabajadoras con el programa *Healthy Minds* (Mentes Sanas). *Healthy Minds* es un servicio de asesoramiento gratuito y confidencial que ayuda a los empleados a planificar diferentes eventos en sus vidas, a abordar sus preocupaciones personales o simplemente a gestionar los sucesos diarios que puedan afectar a su trabajo, salud y familia. En algunas localizaciones, las personas trabajadoras tienen acceso a asesores de *Healthy Minds* de forma presencial, así como a salas de relajación y a clases de meditación.

Se han puesto en marcha medidas y recursos adicionales de salud mental para cuidar de la salud mental de las personas trabajadoras durante la pandemia y la situación social y personal creada por la COVID-19, incluyendo medidas de flexibilidad de horarios y disponibilidad de expertos y consejeros.

- **Personas trabajadoras con responsabilidades familiares:** American Express ofrece excedencias y recursos a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, como la excedencia de maternidad/paternidad o bajas por cuidado de los hijos o personas mayores;

- **Horario flexible y teletrabajo:** Las personas trabajadoras con responsabilidades pueden acomodar sus horarios a sus necesidades familiares y personales a través del programa de horario flexible, que permite un mayor compromiso, satisfacción y productividad. American Express también ofrece un programa de teletrabajo competitivo para puestos que no exigen una presencia permanente en las oficinas y;

- **Ayudar a las personas trabajadoras a lograr el bienestar financiero:** La mayoría de las oficinas participan en programas de Ahorro inteligente en que se presta formación y recursos financieros a las personas trabajadoras.

3.3 Seguridad y Salud

3.3.1 Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo

American Express valora a las personas trabajadoras como uno de sus activos más importantes y se compromete a mantener los más altos niveles de seguridad y protección para el empleado, tal y como se refleja en la Política de Seguridad y Salud. Un entorno de trabajo seguro y saludable, para evitar las lesiones relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales, mediante la adopción de los principios de evaluación de riesgos y prácticas acordes a la actividad empresarial. American Express proporciona información y formación sobre seguridad y salud para impulsar una cultura de respeto a estos principios de seguridad y salud y de responsabilidad a todos los niveles de la organización.

Asimismo, American Express garantiza que todas las personas trabajadoras dispongan de los recursos y conocimientos adecuados. A este respecto, el Equipo Corporativo de Seguridad y Salud trabaja para desarrollar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en línea con los requisitos legales, y los valores de la Sociedad, y contando con el apoyo de otros equipos internos en materia de Seguridad y Salud (como los equipos de *Facilities*, *Colleague Experience Group* o Seguridad).

La seguridad y salud de las personas trabajadoras es una de las principales prioridades para la Sociedad. Amex Flex (nuestro nuevo modelo de trabajo diseñado para proporcionar una mayor flexibilidad a los empleados al tiempo que preserva los importantes beneficios de nuestra cultura especial en persona) se ha implementado en diferentes fases en España y en las sucursales de AEESA; todos los empleados han sido invitados a volver a la oficina durante 2022. Todas las decisiones y medidas que se han adoptado están alineadas con los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades y los protocolos de los gobiernos locales. American Express ha creado equipos internos que proporcionan su apoyo profesional para el desarrollo y creación de un enfoque y entorno de trabajo seguros para minimizar el impacto de la COVID-19 en nuestros lugares de trabajo:

- Se analizaron y actualizaron los indicadores de seguridad y salud relativos a la COVID-19 del mercado para garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo gubernamental antes y después del lanzamiento de Amex Flex. Estos indicadores incluyen la situación epidemiológica en el mercado, como la carga de casos (diaria por 100k), el crecimiento de casos (crecimiento de casos a 7 días) o la tasa de vacunación. Los líderes del mercado revisaron con su equipo local de gestión de crisis (es una circunscripción de liderazgo operativo para esa ubicación) estos indicadores. Si el líder local consideraba que, localmente, un lugar estaba listo para implementar Amex Flex, se presentaba el caso a un Comité Directivo Central de Regreso a la Oficina y ser aprobado por el Director Médico de American Express, Seguridad Global, el Comité Ejecutivo y el CEO de American Express;
- En cada ubicación de American Express, se implementaron protocolos operativos para la prevención de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Esto incluye: aumento de frecuencias de limpieza; disposición de asientos distanciados; aumento de los desinfectantes de manos; orientación de la industria para el funcionamiento seguro de los sistemas HVAC; suministro de mascarillas, operaciones sin contacto, artículos de un solo uso y señalización informativa clara y orientación. Varios de estos protocolos se han levantado gradualmente durante la implementación de Amex Flex siguiendo las recomendaciones y directrices de los gobiernos locales;

- A nivel de edificio, American Express ha adoptado un enfoque gradual para reabrir sus oficinas, permitiendo gradualmente que una mayor cantidad de personas trabajadoras regrese a las oficinas. Además, se invitó a los empleados a regresar gradualmente a la oficina como parte del plan de preparación Amex Flex;
- Para minimizar el riesgo de propagación *in situ* de la COVID-19, se han implementado procedimientos sólidos para el seguimiento de los contactos estrechos, gestión de casos y limpieza en todos los equipos de operaciones. Si un empleado da positivo, no se le permitirá volver a ingresar al edificio durante el período establecido por las pautas o recomendaciones del gobierno local. También se les ha requerido que tengan la autorización del representante del departamento médico de American Express.

Durante el 2022, AEESA tuvo tres accidentes de trabajo (excluyendo los accidentes de trabajo sin baja), por lo tanto, la tasa de frecuencia es de 1,15 y la tasa de gravedad de 0,036 es para mujeres y para hombres, la tasa de frecuencia es de 0,82 y la tasa de gravedad es de 0,0041. No hubo enfermedades profesionales³³:

Género	2022 ³⁴		2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Accidentes laborales	1	2	0	1
Índice de frecuencia ³⁵	0,82	1,15	-	0,98
Índice de gravedad ³⁶	0,0041	0,036	-	0,0029

3.3.2 Número de Horas de Absentismo³⁷

	2022	2021
Número de horas de absentismo	75.438	31.717

³³ La COVID-19 no se considera un accidente laboral.

³⁴ Las horas trabajadas utilizadas para el calcular los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes se han estimado teniendo en cuenta el total de horas de trabajo según el convenio de cada país, considerando el porcentaje de horas de trabajo (en FTE) de los empleados y restando seis semanas de vacaciones y horas de absentismo.

³⁵ Índice de frecuencia (Número de accidentes/Número de horas trabajadas) * 1.000.000

³⁶ Índice de gravedad (Número de días de perdidos/Número de horas trabajadas) * 1.000

³⁷ Incluye el absentismo de todos los empleados de AEESA a lo largo de 2022, no sólo de los empleados de AEESA a 31 de diciembre de 2022.

3.4 Relaciones Sociales

3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con este

El cumplimiento en materia de representación colectiva se da principalmente en tres áreas: 1) el equipo de Relaciones Laborales (*Colleague and Labor Relations*), que garantiza el cumplimiento de los requisitos legales locales y de la Unión Europea; 2) el Comité de Empresa Europeo (en adelante, "EEF") al que se realizan las consultas según estipula la ley y; 3) los Comités de Empresa y Sindicatos, a los que se involucran en los países con presencia de representación de las personas trabajadoras.

El diálogo social con los interlocutores sociales está en el corazón del enfoque de American Express como empleador. El diálogo social soporta el marco legal a través de reuniones y negociaciones con las organizaciones sindicales, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal para alcanzar acuerdos sobre cuestiones colectivas específicas relacionadas con las decisiones del día a día de la Sociedad, tales como la remuneración, la organización del trabajo, la igualdad, la salud y seguridad, etc. El diálogo social impregna la vida de la Sociedad más ampliamente a través de todas las relaciones e interacciones entre la dirección, los líderes, representantes y empleados a escala local y con el Comité de Empresa Europeo (EEF).

3.4.2 Porcentaje de personas trabajadoras que están cubiertas por un convenio colectivo por país en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Las personas trabajadoras de las categorías profesionales* o países donde los Convenios Colectivos son obligatorios están cubiertos al 100%.

Personas trabajadoras cubiertos por un convenio colectivo (%)

País	2022	2021
Alemania	14,4%*	17,3%*
Austria	100%	100%
Bélgica ³⁸	100%	N/A
Dinamarca	0%	0%
España	100%	100%
Finlandia	100%	100%
Países Bajos	0%***	0%***
Hungría	0%**	0%**
Irlanda	0%**	0%**
Noruega	0%**	0%**
Polonia	0%**	0%**
Suecia	100%	100%
Total	74%	65,7%

* El Convenio Colectivo sólo se aplica a ciertas categorías o grupos profesionales de personas trabajadoras que se incorporaron a la empresa antes de 2015.

** No se exige la existencia de Comité de Empresa ni Convenio Colectivo debido al pequeño tamaño de la empresa a nivel local u otros requisitos legales locales.

*** No se exige Convenio Colectivo debido al pequeño tamaño de la empresa a nivel local.

³⁸ En 2021 no hay datos en Bélgica porque este país ha entrado dentro del perímetro del reporte en el ejercicio 2022.

3.4.3 Balance de los Convenios Colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el lugar de trabajo

A excepción de Alemania, con el 14,4% indicado anteriormente y en cumplimiento de la regulación local, para todos los países para los que se exige la existencia de un Convenio Colectivo, el 100% de las personas trabajadoras se regulan por convenios colectivos relacionados con la licencia de actividad concedida a la Sociedad. Asimismo, se incluyen cláusulas de salud y seguridad en todos los convenios colectivos, adaptados a la correspondiente legislación local.

3.5 Formación

El cometido de American Express es ayudar a las personas trabajadoras a destacar en lo que hacen y para hacerlo proporcionan experiencias de liderazgo a todos los niveles para ayudar a los empleados a desarrollar relaciones, influir en otros e impulsar resultados que les beneficien a ellos, a los clientes y a la Sociedad. American Express desarrolla líderes que quieren marcar la diferencia mientras crecen y prosperan en sus carreras y en sus vidas a través de programas formales, numerosas actividades de formación y oportunidades de trabajo.

Con la visión de convertirse en la empresa más admirada para los líderes en futuro, American Express ha creado una Academia de Liderazgo propia para proporcionar a las personas trabajadoras las mejores herramientas y recursos que les permitan obtener las experiencias, destrezas y capacidades que necesitan para desarrollar sus carreras. Todas las personas trabajadoras tienen la oportunidad y se les anima a llevar su liderazgo personal al siguiente nivel. Asimismo, las personas trabajadoras tienen otras oportunidades de desarrollo, tales como formación externa, programas de mentoring, coaching continuo de sus líderes y participación en las reuniones de empleados.

En el contexto de la inesperada situación de pandemia mundial, la oferta de formación se ha seguido reajustando a la nueva realidad. Se han continuado realizando todos los programas mencionados anteriormente. American Express ha continuado impartiendo formaciones relacionadas con el trabajo a distancia y la gestión remota del equipo.

Para aumentar las competencias digitales de los compañeros de American Express, durante 2022 todos los compañeros con sede en España han recibido formación digital, que incluye formación específica en ventas, marketing, capacidades digitales, liderazgo y desarrollo personal.

3.5.1 Políticas implantadas respecto a la formación en el lugar de trabajo

American Express no tiene una política de formación global. Sin embargo, existe una amplia oferta para el desarrollo y el crecimiento de las personas trabajadoras en los diferentes países. Las personas trabajadoras están obligadas a completar la formación obligatoria para asegurarse de que cumplen con las normas legales, éticas y operativas requeridas para desarrollar sus funciones.

Se anima a las personas trabajadoras a adoptar múltiples enfoques para ampliar continuamente su experiencia y redes, tales como:

- **Programas de liderazgo:** En American Express, creemos que el liderazgo es para todos. La American Express *Leadership Academy* provee a las personas trabajadoras la experiencia, las habilidades y las cualificaciones que necesitan para crecer y contribuir como líderes a lo largo de su carrera. Es una colección de lo mejor en desarrollo de liderazgo de toda la empresa, de todo el mundo, y de los principales profesionales del mundo. Estos programas son:

- **Recursos de la Academia de Liderazgo de American Express:** ofrece a todos los empleados una colección de contenido seleccionado sobre temas clave de liderazgo que apoyan el aprendizaje y el desarrollo para los diez comportamientos de liderazgo de American Express;
- **Programas de liderazgo de Harvard:** disponible para nuevos líderes y, además, en 2022, hemos lanzado un nuevo Programa de Liderazgo de Harvard para empleados que desean fortalecer sus comportamientos de liderazgo dentro de American Express;
- **Liderazgo inclusivo:** este programa motiva a las personas trabajadoras a participar en comportamientos específicos y eficaces para fomentar un entorno inclusivo;
- **Programas por invitación:** programas dinámicos de desarrollo de liderazgo para empleados seleccionados y de alto rendimiento a nivel mundial;
- **Programa de aspirantes a líderes de equipo:**³⁹ diseñado para personas trabajadoras sin equipo a cargo que tienen como objetivo convertirse en líderes de equipo en su carrera profesional;
- **Programa de líderes de personas con experiencia:** programa autodirigido a líderes con experiencia que se enfoca en desarrollar las habilidades interpersonales, de liderazgo y de desarrollo de equipos al siguiente nivel.
- **360 Insights;**
- **Comunidades líderes de equipos**⁴⁰;
- **Programas formales y/o de tutoría informal;** y
- **LinkedIn Learning + Navigator (plataforma interna de formación en línea):** American Express facilita el acceso de sus empleados a *LinkedIn Learning and Navigator*, una plataforma que contiene cientos de cursos en línea para desarrollar habilidades profesionales y de liderazgo. Los empleados pueden encontrar formación externa, así como rutas de aprendizaje creadas por especialistas de American Express.

■ **Actividades de desarrollo personal:**

- *Secondments;*
- Asignación de proyectos entre diferentes líneas de negocios; y
- *Shadowing.*

³⁹ No aplicable a Bélgica.

⁴⁰ No aplicable en Austria y Bélgica.

- **Redes de personas trabajadoras:** Las redes de personas trabajadoras desempeñan un papel importante en la cultura de American Express, construyendo comunidad, ofreciendo apoyo y fomentando un sentimiento de inclusión y pertenencia. También sirven como una fuente importante de *feedback*, ayudando a American Express a aprender más sobre la experiencia de los empleados y, a su vez, guiando los recursos, eventos y respaldo que proporciona. Las redes de personas trabajadoras reúnen a personas que comparten experiencias, intereses y antecedentes comunes, y los empleados son bienvenidos a unirse a cualquier red, ya sea que sean miembros de la comunidad o quieran aprender más y mostrar su apoyo.
- **Educación continua:**
 - *New to Blue*. Programa de bienvenida para nuevas personas trabajadoras. En 2022, se rediseñó el contenido del programa "*New to Blue*", incorporando un "*look & feel*" más amigable y un libro de trabajo interactivo para guiar a los empleados a lo largo de su viaje;
 - Programas locales de formación en habilidades transaccionales en asociación con partes interesadas externas y;
 - Plataformas internas y externas de aprendizaje *online*.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional⁴¹

	2022 ⁴²	2021
Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional	Horas	Horas
Directores	344	148
Mandos intermedios	4.599	1.898
Administrativos	22.343	5.493

Adicionalmente, los empleados de AEESA han realizado las siguientes horas de formación en Desarrollo Personal (en adelante, "DP") (formación⁴³ no obligatoria):

	2022 ⁴²
Cantidad total de horas de formación en DP por clasificación profesional (Formación no obligatoria)	Horas
Directores	90
Mandos intermedios	1.887
Administrativos	16.418

⁴¹ Las horas de formación únicamente se refieren a cursos de formación finalizados.

⁴² Hay variaciones entre las horas de formación obligatorias de 2021 y 2022 porque la metodología de cálculo ha cambiado, incluyendo empleados activos e inactivos que trabajaron durante el año fiscal 2022. Además, el crecimiento orgánico de las diferentes sucursales durante el año fiscal 2022 ha ampliado la diferencia.

⁴³ Estos horarios incluyen formación de cursos de hasta 8 horas duración.

3.6 Diversidad e Inclusión

American Express se centra en una cultura basada en relaciones de apoyo y un lugar de trabajo inclusivo, donde los empleados pueden sentirse bienvenidos y escuchados, y se les brindan oportunidades para crecer y prosperar. La visión de American Express de D&I al incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en la cultura y las operaciones de la Sociedad, ejecutar las prioridades y objetivos que nos propusimos y responsabilizar a American Express y sus líderes por el progreso y el logro de esos objetivos.

American Express trata de desarrollar y retener una plantilla diversa. Defendemos que la diversidad en procedencias, opiniones y talentos enriquece a la Sociedad y ayuda a todos a lograr el éxito, de forma que estamos comprometidos con nuestras responsabilidades corporativas. Esto incluye la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas, basada en las titulaciones relacionadas con el trabajo, y la capacidad de realizar el trabajo sin tener en cuenta la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la información genética, la ciudadanía, el estado civil, o cualquier otra base prohibida por ley.

La estrategia de diversidad e inclusión incluye:

- La inclusión y la concienciación sobre la diversidad se extienden a todas las decisiones de empleo y también es nuestra política cumplir tanto la letra como el espíritu de la ley, en cada uno de los países en los que operamos;
- Kit de herramientas de inclusión disponible para todas nuestras personas trabajadoras, donde pueden encontrar recursos sobre la identificación de prejuicios, la creación de equipos inclusivos y la gestión de micro comportamientos;
- Herramientas para líderes de equipos con especial énfasis en la contratación y el desarrollo del talento;
- Formaciones obligatorias sobre inclusión y diversidad que tendrán que ser aprobadas anualmente por todos los empleados de American Express;
- Sesiones de sensibilización en las que los líderes al más alto nivel participan y lideran con el ejemplo;
- Estrategia I&D (Inclusión y diversidad) como parte de la estrategia principal de la Sociedad y los valores corporativos de *Blue Box*;
- Accesibilidad tecnológica, para que todo el mundo pueda utilizar las herramientas necesarias para realizar su trabajo; y
- Las oficinas son fácilmente accesibles, y se está avanzando para garantizar la accesibilidad a las personas con discapacidad

Asimismo, queremos que las personas trabajadoras y proveedores trabajen en un entorno libre de intimidación o acoso de cualquier tipo. El acoso de personas trabajadoras y contratistas por parte de otros empleados, líderes o personas externas está prohibido, pudiendo dar lugar a acciones disciplinarias, incluidas la resolución del contrato o la finalización de la relación con el contratista. Como complemento a las políticas, programas y formación existentes, la Sociedad también ha lanzado una Declaración Política Global sobre Prevención del Acoso Sexual para reforzar la postura de la Sociedad contra el acoso sexual.

También se trabaja para contratar y retener empleados de perfil diverso mediante el fomento del aprendizaje personalizado y de las oportunidades de participación tanto a través de formación interna como de programas externos. Asimismo, a través de las redes de personas trabajadoras y foros globales, tratamos de construir relaciones más fuertes y con más sentido, que conllevan el apoyo a estas iniciativas y la retención del talento, así como la progresión continuada de la mujer en puestos de liderazgo.

Respecto a la brecha salarial entre sexos, American Express defiende la igualdad en la remuneración, y revisa regularmente las prácticas de compensación y beneficios para garantizar que la remuneración es equitativa, transparente y sin parcialidad para todos los empleados. Una reciente revisión de un consultor independiente⁴⁴ evaluó la remuneración basándose en el análisis estadístico, teniendo en cuenta una serie de factores que influyen en la remuneración, incluido el cargo, el nivel, la localización, el desempeño y la antigüedad. El estudio muestra que American Express ha estado gestionando eficazmente la equidad salarial y que continúa progresando en este aspecto. Los resultados de las revisiones sobre equidad salarial están disponibles en la web corporativa de American Express.

American Express está totalmente comprometida con la igualdad en la remuneración, y continuará revisando los procesos y programas para garantizar que no hay desigualdades en las prácticas de remuneración y que continúa manteniendo la equidad.

Los principios que guían la equidad en la remuneración:

- **Remuneración según el puesto:** Se establecen directrices de pago por puesto, independientemente de la persona que lo lleve a cabo;
- **Gobernanza salarial:** Nos consideramos totalmente responsables de mantener un alto nivel respecto a la equidad en la remuneración;
- **Pago por rendimiento:** Retribuimos a las personas trabajadoras basándonos en su rendimiento y otros criterios relacionados con la actividad empresarial, sin tener en cuenta el sexo, ni ningún otro factor ilícito y;
- **Paridad en la remuneración:** Retribuimos a las personas trabajadoras que hacen el mismo trabajo de un modo equitativo* y sin ninguna desigualdad (*siendo iguales el resto de los factores, es decir, el cometido, destrezas, competencias y rendimiento).

Finalmente, las redes de personas trabajadoras proporcionan oportunidades que apoyan el desarrollo personal y profesional, la formación de destrezas y el crecimiento profesional. Las asociaciones de personas trabajadoras integran todo el espectro de diversidad de American Express, incluida la discapacidad, etnia, creencias, sexo, identidad de género, generaciones y orientación sexual. Cualquier persona trabajadora puede participar activamente en cualquiera de estos grupos colaborando en la estrategia de inclusión y diversidad de la sociedad.

El Plan de Igualdad español está actualmente en negociación, en la línea de lo que se propone en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

⁴⁴ Realizada por una empresa externa de consultoría de recursos humanos.

4. Derechos Humanos

La Sociedad promueve los Derechos Humanos y está comprometida con prácticas responsables en el lugar de trabajo y la protección de los derechos humanos de las personas que trabajan a lo largo de su cadena de suministro. La Declaración de Derechos Humanos y el Código de Conducta expresan el compromiso por un trato justo e igual para todas las personas.

Asimismo, AEESA se protege contra incidentes de esclavitud moderna y trata de personas dentro del negocio y la cadena de valor al realizar controles de empleo y al trabajar con proveedores que cumplen con altos estándares de conducta. La Sociedad se esfuerza por proporcionar un lugar de trabajo seguro, diverso y con igualdad de oportunidades, y no se tolerarán las prácticas inhumanas de la esclavitud moderna tanto dentro de nuestra organización como en las organizaciones de nuestros socios.

También hacemos un seguimiento de la protección y prevención de las violaciones de los Derechos Humanos, que pueden elevarse al Comité de Prevención de Delitos Corporativos, ya que es el organismo encargado de la prevención de delitos que pueden atribuirse a las entidades jurídicas españolas.

La Fundación Campaña de Derechos Humanos (en adelante, "HRC") trabaja para lograr la igualdad de lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales y personas *queer* (en adelante, "LGBTQ"). Desde 2002, el Índice de Igualdad Corporativa de la HRC se ha publicado cada año como herramienta para calificar las políticas corporativas y prácticas pertinentes respecto a los empleados LGBTQ. En 2022, al igual que en 2020 y 2021, American Express ha obtenido la puntuación más alta, 100, y la distinción como el "Mejor Lugar de Trabajo para la Igualdad LGBTQ".

El objetivo del programa de American Express ERM es identificar, agrupar, hacer un seguimiento y gestionar riesgos, incluyendo el compromiso con la Declaración de Derechos Humanos American Express. Bajo el alcance del programa de ERM y del Comité de Prevención de Delitos Corporativos, no se ha identificado ningún riesgo significativo en relación con los Derechos Humanos y la probabilidad de riesgo de violación de los Derechos Humanos o de tráfico de personas dentro de la actividad empresarial es bajo.

Declaración de Derechos Humanos de American Express

American Express respeta y fomenta los derechos humanos, y está comprometida con un liderazgo en prácticas responsables en el lugar de trabajo y en todos los aspectos de la actividad empresarial. Luchamos para dirigir la Sociedad con un enfoque coherente con los Principios que rigen sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Nuestro Código de Conducta incorpora nuestro compromiso a través de un trato justo e igual a todas las personas, y dirigiendo la Sociedad de una forma ética.

Personas trabajadoras

La Sociedad está comprometida a tratar a cada persona y cliente con dignidad, justicia y respeto. Luchamos para mantener una plantilla diversa y una cultura en que se acepten las diferencias y se permita a las personas trabajadoras alcanzar su pleno potencial. Una parte integrante de este compromiso es mantener un entorno libre de discriminación y acoso de cualquier tipo.

Proporcionamos canales para que las personas trabajadoras den su opinión a la dirección sin miedo a las represalias. Es política de la Sociedad escutar y responder adecuadamente a las alegaciones de las personas trabajadoras, proveedores, clientes, comerciantes o contratistas sobre el incumplimiento por parte de la Sociedad de sus obligaciones legales o éticas, o el incumplimiento de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

La Línea Directa sobre Ética (*Amex Ethics Hotline*) está disponible para todas las personas trabajadoras de American Express, sus filiales y subsidiarias, y para los contratistas y proveedores.

American Express proporciona un entorno de trabajo seguro, y mantiene altos niveles de salud, seguridad y protección a las personas trabajadoras. Cumplimos todas las leyes y normativa aplicables, y formamos a las personas trabajadoras sobre nuestros procedimientos de seguridad.

Cientes

American Express trabaja para impedir el uso ilegal de sus productos, servicios, sistemas y operaciones. Este compromiso incluye una amplia gama de políticas y prácticas incluidas en el Código de Conducta, y que son objeto de formación anual para todas las personas trabajadoras. La seguridad de los datos, la privacidad de los datos, y la prevención del fraude son también áreas centrales clave para American Express. Estamos comprometidos a mantener herramientas de seguimiento, controles y políticas de última tecnología para detectar e impedir el fraude, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en sus operaciones en todo el mundo.

Entregar productos y servicios de un modo justo y transparente es decisivo para la atención al cliente premium que proporcionamos. La Sociedad gestiona y mitiga el riesgo del cliente a través de recursos especializados, un seguimiento en curso, pruebas, supervisión y formación exigida en toda la empresa a todas las personas trabajadoras sobre estas materias y en el Código de Conducta.

También se espera y se exige a todos los terceros, incluidos los proveedores, que desempeñen su actividad empresarial de conformidad con todas las leyes, normas y normativa aplicables. Para ello, se ha establecido expectativas claras, creando un Código de Conducta del Proveedor, que se prevé que cumplan todas las partes.

Comunidades

En American Express, estamos comprometidos a ser ciudadanos responsables en las comunidades donde gestionamos nuestros negocios y en todo el mundo.

Tratamos de mejorar los impactos operativos, de modo que los recursos naturales que utilizamos hoy estén protegidos y se conserven para las generaciones futuras.

American Express ha alcanzado de un modo consistente el 100% en el Índice de Igualdad Corporativa de la HRC desde 2004. También somos miembros de *Open for Business*, coalición de empresas a nivel mundial que aportan razones económicas y empresariales para la inclusión de las personas LGBTQ en todo el mundo.



El Código de Conducta establece la obligación de garantizar los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en cualquiera de las entidades jurídicas de American Express y de cumplir los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo:

- Respeto a la libertad de asociación y al derecho a los convenios colectivos;
- Rechazo de cualquier forma de trabajo forzado o coercitivo, así como del trabajo infantil;
- Fomento de un lugar de trabajo inclusivo sin discriminación, en que cada persona se sienta respetada y valorada, con independencia de su sexo, edad, raza, creencias religiosas, ideología política, orientación sexual o estado civil;
- Respeto de la conciliación entre trabajo y vida familiar;
- Tratamiento de todas las personas trabajadoras y personas que participan en nuestros procesos de selección con equidad y siempre bajo los criterios de objetividad e imparcialidad de acuerdo con su responsabilidad y destrezas profesionales y;
- Fomento de un tratamiento respetuoso entre personas que trabajan en American Express, sin tolerar comportamientos violentos, físicos, psicológicos, acoso moral o abuso de autoridad, ni la intimidación y comportamiento ofensivo.

Denuncias en material de Derechos Humanos

American Express lucha por llevar a cabo su actividad empresarial con un enfoque coherente con los Principios que rigen sobre las empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Canal de Denuncia sobre Actividades Ilícitas en la Empresa: *Amex Ethics Hotline*

- American Express mantiene un recurso adicional para que las personas trabajadoras u otras personas afectadas puedan denunciar anónimamente cuestiones potenciales de ética o de cumplimiento a través de “*Amex Ethics Hotline*”, por el que cualquier persona trabajadora o persona con fundamentos sospechosos de actividad no ética o ilícita puede denunciar *online* o a través del teléfono sin ningún tipo de represalia. La política de información sobre actividades ilícitas en la empresa se crea con el objetivo de fomentar una cultura de apertura y responsabilidad;



- Los informes se gestionan con el máximo nivel de integridad, confidencialidad y discreción. Los miembros de *Amex Ethics* no realizan investigaciones, más bien se aseguran de que todos los informes se revisan puntual y confidencialmente por el grupo adecuado. En algunos casos, la persona que envía el informe es parte del proceso de investigación;
- Se informa a todas las personas trabajadoras acerca de este Canal de Denuncia sobre Actividades Ilícitas en la Sociedad a través de formaciones anuales o mediante recordatorios periódicos, así como a través de los responsables de la Política, cuando visitan los países, para proporcionar una mayor información;
- Durante 2022, American Express a través del canal *Amex Ethics* recibió 7 denuncias⁴⁵ en materia de derechos humanos y;
- Se exige a las personas trabajadoras finalizar la formación anual obligatoria para garantizar que cumplen los niveles legales, éticos y operativos exigidos para su cometido.

	2022	2021
Denuncias recibidas en materia de derechos humanos	7	3

El enfoque de identificación de riesgo en materia de Derechos Humanos de American Express descansa fundamentalmente en tres pilares principales: la Declaración de Derechos Humanos de American Express; los mecanismos de reclamación, incluyendo *Amex Ethics*; y las políticas y prácticas para impedir el uso ilícito de nuestros productos, servicios, sistemas y operaciones, incluido el cumplimiento del Código de Conducta, así como las políticas para detectar e impedir el fraude, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo en nuestras operaciones en todo el mundo.

Asimismo, todos los terceros, incluidos los proveedores están sujetos a la Política de Gestión del Ciclo de Proveedores de American Express, que está diseñada para garantizar que las acciones acometidas por nuestros Proveedores para American Express se llevan a cabo en cumplimiento de las leyes, normativa y política aplicables.

⁴⁵ Se han recibido las 7 denuncias de derechos humanos para American Express, sin poder determinar si son de AEESA u otras entidades de American Express.

5. Prevención contra el Blanqueo de Capitales, Corrupción y Soborno

Riesgos Potenciales y Estructura de Gobierno de AEESA

Considerando la actividad de la Sociedad y el creciente panorama normativo de las instituciones de pago, existen riesgos potenciales clave de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, fraude, corrupción y soborno, respecto a los cuales se implementan medidas que tratan de mitigar y evitar, en última instancia, incurrir en cualquier conducta ilícita que pueda conllevar potencialmente un impacto reputacional o financiero para la Sociedad. Se realiza un seguimiento de tales riesgos a través de diferentes Comités constituidos a efectos de la prevención, detección, seguimiento y mitigación de la exposición a riesgo por parte de AEESA.

Asimismo, para minimizar la exposición de AEESA a riesgos de corrupción, soborno, conducta relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo y, en general, cualquier conducta que implique un incumplimiento de la normativa aplicable a la Sociedad, American Express ha implantado diversas medidas, tanto a nivel global como local, encaminadas a garantizar el cumplimiento de los estándares y normativa aplicables, como la Política Anticorrupción, el Código de Conducta, la Política de Violaciones

Éticas, la Política de Reclamaciones en materia de Información sobre Actividades Ilícitas en la Empresa, la Política de Gestión de Proveedores, Donaciones, la Política sobre Viajes a Escala Mundial, Reuniones y Gastos, las Aportaciones Políticas, las Actividades de *Lobby* y la Entrega de Regalos a Funcionarios Públicos, la Gobernanza de las entidades controladas y la Política de Gestión de Riesgo de Cumplimiento Global de American Express. El objetivo de todas estas políticas es luchar contra el fraude, la corrupción y el soborno.

Asimismo, se ha implementado localmente un Programa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y un Manual de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Se realiza un seguimiento del cumplimiento del Programa por el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, (en adelante "Comité de PBCyFT"), cuyas responsabilidades son las siguientes:



- Crear y coordinar procedimientos rápidos, seguros y eficaces para la comunicación interna de información pertinente a los efectos de la legislación contra el blanqueo de capitales;
- Mantener informado al Consejo de Administración sobre la actividad de AEESA en España, pero también sobre la actividad desarrollada en toda Europa bajo su régimen de libre prestación de servicios y a través de sus agentes, incluyendo las actividades bajo el ámbito de las sucursales de AEESA en Francia, Países Bajos, Italia, Suecia, Alemania, Austria y Bélgica, en relación con PBC y los resultados de la auditoría externa anual.
- Implementar y continuar con la función de supervisión y control del Comité de AEESA sobre las sucursales en Francia, Países Bajos, Italia, Suecia, Alemania y Austria, para garantizar que hayan establecido y apliquen procedimientos y medidas PBC/FT en línea con los establecidos por su marco de entidad legal de todo el grupo PBC/FT;
- Aprobar los ingresos y destituciones de los miembros del Comité;
- Aprobar políticas y procedimientos PBC/FT del grupo;
- Aprobar el plan anual de formación PBC para los empleados de AEESA;
- Analizar y reportar información relevante al Servicio Ejecutivo relacionada con la legislación PBC;
- Colaborar con el Servicio Ejecutivo en todos los asuntos relacionados con PBC;
- Diseñar e implementar programas para cumplir, monitorear y controlar la legislación vigente en materia de PBC, y cualquier plan correctivo que pueda derivarse de cualquier nuevo problema que surja (legislativo, tecnológico, etc.);
- Determinar los perfiles de alto riesgo que se encuentran en AEESA y que tienen más probabilidades de participar en blanqueo de dinero y el financiamiento del terrorismo para fortalecer los procedimientos PBC de AEESA, incluida la negativa a continuar las relaciones comerciales con dichos clientes;
- Promover la formación en PBC y colaborar en el diseño y preparación de módulos de formación para el personal de American Express sobre PBC;
- Revisar y actualizar los procedimientos de autoevaluación empresarial en relación con el blanqueo de dinero y el financiamiento del terrorismo; y
- Preparar y actualizar el informe anual de AEESA sobre PBC.

El Comité de PBCyFT se reúne como mínimo 4 veces al año. Sin embargo, de forma ordinaria, se programan reuniones cada dos meses y, se celebran reuniones extraordinarias cuando la situación lo haga necesario.

Todas las sucursales tienen sus propios Comités de Gobernanza internos. No obstante, el Comité de PBCyFT tiene una función de supervisión y control de las sucursales de AEESA para asegurar que han establecido y aplican los procedimientos y medidas PBC/FT.

- **Además, El Comité de Riesgo Operativo** tiene la responsabilidad de cumplir obligaciones en cuanto a colaborar con el Consejo de Administración de AEESA en el cumplimiento de sus responsabilidades en relación con la gestión del riesgo operativo, que incluye:
 - La Gestión del Cambio;
 - La Gestión de Incidencias;
 - La Supervisión del Riesgo Empresarial, Estratégico y Operativo (incluido el fraude);
 - La Supervisión del Riesgo Normativo y de la Reputación;
 - La Supervisión del Riesgo de Externalización y;
 - El cumplimiento de las Políticas y Procedimientos de Gestión del Riesgo y Control Interno.

- **El Comité de Riesgos** es principalmente responsable de la gobernanza, la supervisión y el apetito de los riesgos, y lo reporta al Consejo de Administración AEESA, con las siguientes funciones:
 - Apoyar al Consejo de AEESA en la evaluación de riesgos, incluyendo la definición del *Risk Appetite* (en adelante, "RAF");
 - Evaluar la toma de riesgos: Todo miembro del Comité de Riesgos que represente funciones de control de segunda y primera línea, puede remitir al Comité de Riesgos diferentes temas que quiera investigar para la posterior aprobación/información al Consejo de Administración;
 - Informar al Consejo de AEESA de forma regular sobre las métricas y tendencias de riesgo significativas acorde al *dashboard* del RAF;
 - Recomendar a las funciones de Auditoría Interna o *Compliance* (de acuerdo con las diferentes competencias específicas) que lleven a cabo actividades de control *ad hoc*; y
 - Discutir las tendencias de riesgos y las escalaciones del RAF de los comités y subcomités tales como Comités de Gobernanza de Sucursales, Comité de Riesgo Operacional, Comité de Blanqueo de Capitales y Comisión de Auditoría, cuando se produce.

El Comité se reúne al menos cuatro veces al año y, en tiempo para deliberar las cuestiones sobre las que el Comité debe informar al Consejo.

- Finalmente, el **Comité de Prevención de Delitos Corporativos** tiene la obligación de estructurar un sistema de prevención, detección, investigación y respuesta a potenciales conductas delictivas que puedan ser imputadas a las personas jurídicas en España, a través de acciones y controles internos de American Express, de modo que el riesgo penal se reduce. Esto se especifica en el Manual de Prevención de Delitos que se actualiza periódicamente. Las responsabilidades clave del Comité de Prevención de Delitos tienen que ver con la colaboración con la Sociedad para el cumplimiento de sus responsabilidades relativas a las siguientes materias:
 - Implantar controles efectivos para mitigar y evitar el riesgo de cometer delitos (tal y como se expone en el Código Penal Español y otros requisitos legales doctrinales y jurisprudenciales relacionados);
 - Implantar y mantener una supervisión de medidas adecuadas de seguimiento y control para apoyar la prevención penal mediante, por ejemplo, la implantación de una formación obligatoria sobre la prevención de los delitos imputables a la persona jurídica para todos los empleados, o el análisis de la exposición al riesgo penal respecto de nuevos productos o servicios a ser lanzados, entre otras actividades de seguimiento y;
 - Recibir denuncias de empleados relacionadas con cualquier conducta o actividad potencialmente delictiva en virtud del Código Penal español.

Además, el Comité de Riesgos, el Comité de Prevención de Delitos, el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo y el Comité de Riesgo Operacional supervisan a todos los comités de las sucursales desde una perspectiva de gobernanza.

5.1 Medidas para combatir el blanqueo de capitales

Como hemos señalado anteriormente, AEESA tiene una estructura de gobernanza que incluye al Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

Asimismo, se nombra un representante de la Sociedad para todos los procedimientos y formalidades que deben seguirse ante el SEPBLAC, así como una Unidad de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, exclusivamente dedicada a esta materia.

Todas las políticas destinadas a la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo se encuentran recogidas en el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de obligado cumplimiento para todos los empleados de la entidad de pago de AEESA. A nivel corporativo internacional, el programa de prevención del blanqueo de capitales se rige por la Política Global de Prevención Blanqueo de Capitales.

Asimismo, la Sociedad exige la participación obligatoria de todos los empleados en ciertos módulos de formación básicos para nuevos contratados, en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como módulos avanzados o recordatorios para todos los empleados con carácter anual. Además de la formación ya mencionada, el Departamento de Cumplimiento Normativo diseña otros planes de formación específicos y/o cursos adicionales para cubrir cualquier otra necesidad de formación local.

5.2 Políticas para Prevenir la Corrupción y el Soborno

■ **Código de Conducta:**

Las actividades empresariales de American Express se desarrollan en cumplimiento de su Código de Conducta, que abarca todas las normas, estándares y buenas prácticas que rigen en American Express. En última instancia aumentan la reputación de la marca con respecto a los clientes, socios comerciales, empleados y accionistas. El Código de Conducta consiste en un conjunto de normas y directrices que rigen el modo en que los empleados actúan como representantes de la Sociedad. Estas normas están estrechamente vinculadas a sus Principios Corporativos (*Blue Box Values*), a las leyes, las políticas internas y a la ética empresarial general.

Algunas de las directrices expuestas en el Código de Conducta incluyen secciones específicas que prohíben cualquier conducta que implique un soborno, junto con ejemplos específicos de comportamientos aceptables e inaceptables en la Sociedad.

El Código de Conducta también expone, en líneas generales, la conducta que todos los empleados deben seguir para impedir el uso de los productos y servicios de la Sociedad de modos que puedan dar lugar a la corrupción, blanqueo de capitales o financiación de actividades terroristas.

Asimismo, y sin perjuicio del hecho de que ninguna de las sucursales lleva a cabo ninguna actividad política de representación de American Express en foros políticos, el Código de Conducta incluye la obligación de los empleados, si desean participar en actividades políticas, la obligación de hacerlo por su propia cuenta y fuera del horario laboral, sin que se permita que los fondos o activos de la Sociedad se utilicen para campañas o candidatos políticos. A este respecto, existe una política global de aportaciones políticas, actividades de presión, y entrega de regalos u ocio a funcionarios públicos, existe en términos de aportación política, en la medida en que algunas leyes locales, como las de Estados Unidos, lo permitan, teniendo todos los empleados la obligación de su cumplimiento.

Si un empleado tiene dudas o preocupaciones relacionadas con el Código de Conducta, existen diversas comunicaciones y/o canales de información internos, que se explican todos en el Código de Conducta. También debe ponerse de manifiesto que las personas que no cumplan el Código de Conducta, las políticas de la Sociedad, los procedimientos o leyes y normativa aplicables estarán sujetas a las autoridades competentes, así como a medidas disciplinarias internas, que pueden incluir el despido.

■ **Política Anticorrupción:**

Además del Código de Conducta, la Política Anticorrupción establece estándares para prevenir la corrupción pagos o prestaciones indebidas a las empresas o funcionarios públicos y explica los medios para identificar conductas sospechosas a este respecto.

American Express prohíbe el soborno de cualquier tipo. Se exige que los empleados realicen una formación completa en materia de anticorrupción y soborno, con penalización en su evaluación anual en caso de incumplimiento, para garantizar que están informados acerca de las leyes y normativa aplicables.

■ **Otras Políticas:**

Las Políticas anteriormente mencionadas se complementan a su vez mediante otras políticas, como las relacionadas con la Autoridad de Aprobación de Gasto Externo, el Cumplimiento de la normativa de Defensa de la Competencia, la Política de Infracciones Éticas, la Política de Reclamaciones en materia de Información sobre Actividades Ilícitas en la Sociedad, Gestión de Proveedores, Aportaciones Benéficas, Viajes a Escala Mundial, Reuniones, y la Política de Gastos, Aportaciones Políticas, Actividades de Lobby y la Entrega de Regalos a Funcionarios Públicos, la Política de Gestión de la Entidad y la Política de Gestión de Riesgo de Cumplimiento Global de American Express.

Para cumplir el compromiso ético de empresa que American Express exige, existe un considerable esfuerzo en formar a su personal interno y externo en esta área, que permite una gestión razonable y adecuada de la prevención de riesgos y con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en todas las líneas de negocio. Así, todos los empleados tienen la obligación de conocer y cumplir las normas contenidas en el Código de Conducta, la lucha contra la corrupción y otros procedimientos relacionados.

■ **Modelo de Prevención del Delito:**

Como ya se ha mencionado, se ha implementado un Modelo de Prevención de Delito dentro de AEESA para impedir la comisión de los delitos atribuibles a la persona jurídica, incluidos los delitos relacionados tanto con la corrupción pública y privada, como con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo entre otros delitos de los que una persona jurídica puede ser responsable según el Código Penal español. Desde 2015, este modelo ha implicado la implementación, desarrollo y mantenimiento del cumplimiento de las diversas políticas internas para la prevención de los delitos, entre las que se incluyen la autoevaluación de riesgos penales, la creación y funcionamiento del Comité de Prevención del Delito, el establecimiento de canales de comunicación y denuncia, así como la impartición de una formación obligatoria con carácter anual en materia de prevención penal para los miembros de la Sociedad y sucursales.

AEESA ha implementado un Programa local contra el blanqueo de capitales y un Manual de blanqueo de capitales y el financiamiento del terrorismo. Cada vez que hay una actualización de la política global, el equipo de PBC de AEESA recibe una notificación con el enlace a la nueva versión para que pueda revisar y evaluar más a fondo si existe algún impacto local, y si alguna de las políticas y procedimientos locales de AEESA necesitaría ser modificado de acuerdo con esta nueva actualización.

5.3 Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin Ánimo de Lucro

En 1954, American Express creó la *American Express Foundation*, una entidad sin ánimo de lucro situada en Nueva York que apoya a las organizaciones benéficas. Desde entonces, la Compañía ha proporcionado casi 1.000 millones \$ para miles de causas en todo el mundo, a través de nuestros objetivos corporativos de ESG y las donaciones a la comunidad de la Fundación American Express.

AEESA centra su actividad benéfica en comunidades sostenibles en tres áreas:

- **Empoderamiento de las comunidades subrepresentadas:** Promover fuerzas de trabajo y comunidades diversas, equitativas e inclusivas.
- **Apoyar las necesidades insatisfechas y la defensa de las comunidades subrepresentadas:** mediante asociaciones con organizaciones regionales, nacionales e internacionales sin ánimo de lucro y organizaciones no gubernamentales (ONG) que apoyan a diversos grupos comunitarios.
 - Entre las organizaciones que apoyan a las "comunidades infrarrepresentadas" se encuentran las minorías raciales y étnicas, las mujeres, los refugiados, las personas encarceladas y anteriormente encarceladas, las personas sin hogar y anteriormente sin hogar, los veteranos, las personas con discapacidad y los miembros de la comunidad LGBTQIA+.
- **Apoyo a los programas que proporcionan habilidades y caminos que:** preparan a los jóvenes (de 13 a 30 años) para el éxito a largo plazo y el futuro del trabajo, incluyendo la economía verde y el futuro tecnológico

Los programas pueden incluir formación o tutorías en el colegio, la universidad, la escuela de comercio, el servicio público o la capacitación o tutoría relacionada con la fuerza laboral para apoyar la transición al empleo significativo y la autosuficiencia de las poblaciones subrepresentadas.
- **Fomento de la confianza y la capacidad de recuperación financiera:** Fomento de la alfabetización financiera y el éxito de las personas, las familias y los propietarios de empresas infrarrepresentadas.
 - **Apoyo a diversos propietarios de pequeñas empresas y empresarios a través de la iniciativa *Backing Small*,** que incluye subvenciones, apoyo de mentores y asistencia técnica prestada por asociaciones comunitarias establecidas.
 - **Formación y tutoría en materia de educación financiera para personas y familias** para fomentar la conciencia financiera, la perspicacia fiscal y el éxito, incluyendo:
 - Iniciativas de alfabetización financiera en edad escolar que proporcionan a los estudiantes los fundamentos de la gestión de las finanzas (grados de 5 a 12).
 - Educación financiera y tutoría para los recién graduados o las personas subrepresentadas, incluidas las que se incorporan o reincorporan al mercado laboral.

- **Avanzar en la acción y las soluciones climáticas:** Abordar el impacto climático y medioambiental a través de soluciones innovadoras.
- **Promover soluciones basadas en la naturaleza** mediante programas, asociaciones y acciones innovadoras que tengan un impacto medioambiental y social medible. Esto incluye oportunidades de voluntariado apoyadas por Green2Gether.
- **Apoyar proyectos e iniciativas climáticas lideradas por la comunidad** con un impacto local o global, incluyendo aquellos liderados por grupos diversos o poco representados.
- **Apoyar la ayuda a las catástrofes y el desarrollo de la resiliencia** mediante programas e iniciativas que creen comunidades resistentes a las condiciones meteorológicas extremas y proporcionen ayuda inmediata o a largo plazo en caso de catástrofes naturales o provocadas por el hombre.
 - Incluye proyectos educativos y de otra índole que capaciten a las ciudades y a los miembros de las comunidades locales para mitigar los efectos del cambio climático mediante la gestión del suelo, la administración del agua, la resiliencia y la adaptación al clima.

Los siguientes son algunos ejemplos de las contribuciones que ha realizado American Express Foundation en el año 2022 a países en los que AEESA opera:

- **España, Museo del Prado⁴⁶:** Aportación de \$100.000. La Fundación American Express patrocinó a “*American Friends of Prado*” haciendo posible una nueva iniciativa para mejorar la exposición de la colección permanente del Museo del Prado e incorporar nuevas medidas de conservación de carácter preventivo. En el 2022, la Fundación American Express ha apoyado la restauración del marco de una pintura icónica de Velázquez: Mercurio y Argos.
- **España, Fundación PRODIS:** Aportación de \$122,000 a la Fundación PRODIS en 2022 para apoyar durante 2023 programas de integración para colectivos con discapacidad para entrar al mundo laboral. La colaboración también incluye actividades de voluntariado, comunicación y también varias clases magistrales para reforzar el mensaje sobre DEI de PRODIS y de American Express.
- **Integración y apoyo a los refugiados:** American Express otorgó una aportación de \$2 millones durante 2 años, 2022 – 2023, al Comité Internacional de Rescate para apoyar a las poblaciones de inmigrantes y refugiados en la preparación, el acceso y el avance en los mercados laborales locales en los Estados Unidos y Europa. Los compromisos de dos años para este programa son Alemania en \$ 715.000, Italia en \$ 85.000 y Polonia en \$ 85.000.

En España, se han realizado donaciones específicas de AEESA a la Fundación del Teatro Real (€ 10.000), para colaborar en los proyectos culturales de la institución y a la Fundación A la par (€ 2.000) para ayudar en sus esfuerzos de formación y educación de estudiantes con discapacidad intelectual.

⁴⁶ Esta aportación se ha realizado a través de *World Monuments Fund*.

6. Sociedad

6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

6.1.1 Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y territorio

American Express se basa en la confianza, la integridad y la excelencia en el servicio. Estar a la altura de este legado significa hacer lo correcto para los empleados, clientes y comunidades.

Los empleados de AEESA son miembros activos de sus comunidades. Los programas insignia *Serve2Gether*, *Give2Gether*, y *Green2Gether* están diseñados para fomentar un sentido de objetivo compartido y proporcionar una oportunidad de apoyar y colaborar.

A través de las actividades que realiza AEESA relacionadas con la **conservación de lugares y el patrimonio cultural**, reconocemos el papel que los lugares históricos desempeñan para crear un sentido de identidad local/nacional y el papel que la conservación desempeña a la hora de atraer a visitantes y revitalizar regiones y comunidades. Por ejemplo, en España, en los últimos 20 años, se ha apoyado proyectos de conservación de la Alhambra de Granada, el Acueducto Romano de Segovia, las Casas-Patios de Axerquia o los conventos de Sevilla, entre otros muchos, a través de nuestra prolongada colaboración con **World Monuments Fund**.

Fomento del Servicio a la Comunidad donde viven y trabajan los clientes y empleados: El objetivo de la Sociedad es marcar la diferencia fortaleciendo las comunidades en que las trabajamos y vivimos. Con el fin de proporcionar la formación de liderazgo, líderes del sector social y sin ánimo de lucro han participado en formaciones de liderazgo *online* y presenciales gracias al apoyo de nuestras ayudas.

La Sociedad apoya a los empleados en sus labores y aportaciones personales mediante trabajos de voluntariado y donaciones a las organizaciones sin ánimo de lucro. Por ejemplo, en España, AEESA apoyó al "Banco de Alimentos" (banco de alimentos solidario) en Madrid, Fundación Prodis, Fundación Dalma y Mensajeros de la Paz.

Desarrollo de los nuevos líderes del mañana: *Amex Leadership Academy*: El liderazgo es un elemento clave en la cultura de American Express. Por esta razón, en colaboración con Harvard School, contamos con una academia específica con varios cursos diferentes con el fin de promover habilidades de liderazgo basadas en nuestros Comportamientos de Liderazgo:

- Programa de aspirantes a líderes de persona es un programa de liderazgo para empleados que desean convertirse en líderes;
- *Harvard New People Leader Program* es un programa obligatorio para todos los nuevos líderes de American Express;
- Programa de líderes de personas con experiencia es un programa para líderes experimentados; y
- *Harvard Leadership Edge* tiene un enfoque práctico para adquirir nuevas habilidades de liderazgo.

American Express trabaja duro para atraer, desarrollar y retener talento del más alto nivel para construir, de esta forma, el liderazgo entre los equipos. Este compromiso de identificar y desarrollar líderes también se extiende a nuestras comunidades.

Fundada en 2008, la Academia de Liderazgo de American Express construye las destrezas personales, empresariales y de liderazgo de los líderes emergentes y emprendedores sociales a través de formaciones presenciales cuyos cursos duran varios días. La iniciativa se ha convertido en un programa global, que forma líderes de clase mundial en las áreas de educación, artes, servicios sociales, salud y medio ambiente, entre otros.

6.1.2 Relaciones mantenidas con los principales actores de las comunidades locales y formas de diálogo establecidas con estos

AEESA busca servir a los clientes y comunidades, y desea poner de su parte para permitir prosperar a las comunidades con las que se trabaja y convive. Para hacerlo, AEESA proporciona formación de liderazgo que faculta a los líderes locales del sector social a crear cambios sostenibles, ayuda a los ciudadanos voluntarios a mejorar sus comunidades y conserva lugares históricos diversos y emocionantes.

La Sociedad permite a las organizaciones benéficas prestar servicios fundamentales para conseguir su misión involucrando a miembros de la comunidad y a empleados como voluntarios. También financia proyectos de recuperación inmediatos y a largo plazo para ayudar a las víctimas de los desastres naturales.

Asimismo, AEESA es miembro del American Business Council. Los miembros de la asociación, incluidas las *Laureate International Universities*, son entidades empresariales que pueden crear riqueza, además de trabajos directos e indirectos en España. La misión del American Business Council es proporcionar un espacio para el diálogo en que los presidentes de empresas estadounidenses en España puedan compartir impresiones, experiencias y los retos a los que hacen frente, y que afectan al ecosistema empresarial de todo el mundo. Asimismo, también somos Miembros Fundadores de Exceltur en España, que es un grupo sin ánimo de lucro formado por los Presidentes de los 28 grupos turísticos líderes en España, de los siguientes sectores: líneas aéreas, cruceros, hoteles, agencias de viajes, tour operadores, tarjetas de crédito, alquiler de automóviles, hospitales de turistas y GDS, para aumentar la concienciación y fomentar un mejor conocimiento y comprensión de la importancia socioeconómica del turismo, la capacidad de creación de empleos y sus efectos multiplicadores sobre la economía española, mientras se viaja con seguridad gracias a la pandemia de la COVID-19. También está activo en cuanto a la promoción y fomento del mayor nivel de competitividad del sector turístico español para poder consolidar su liderazgo y crecimiento continuo crecimiento continuo de la manera más sostenible, inclusiva y diversa.

American Express ha establecido canales de comunicación para mantener un diálogo con los grupos de interés. Los canales de comunicación comunes para todos los grupos de interés incluyen el sitio web corporativo de la sociedad y los informes corporativos publicados anualmente.

6.1.3 Acciones de Asociación o Patrocinio

AEESA es miembro de asociaciones que comparten intereses empresariales comunes. Las principales asociaciones de AEESA en España son las siguientes:

- **Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)**, comunidad global de Directivos para la formación, *networking* y conocimiento. Permite a sus afiliados unirse a los foros, talleres, cursos y conferencias que organiza;
- **Cámara de Comercio EE.UU. en España**, asociación que trabaja para la mejora de la competitividad, la productividad y la internacionalización de la economía española y desarrolla un papel fundamental en el *networking* entre empresas de ambos países. Adicionalmente American Express copreside el Comité de Diversidad e Inclusión de la Cámara y ha participado en programas de tutoría con voluntarios de Amcham durante 2022;
- **Miembros de Exceltur**, para promocionar la excelencia del turismo en España.
- **CEO por la diversidad**: La Sociedad participa en esta alianza cuyo objetivo es contribuir a la innovación y desarrollo de estrategias y políticas empresariales de Diversidad, Equidad e Inclusión en las empresas españolas.
- **ICA (Instituto de Consejeros-Administradores)**: Asociación de consejeros y administradores españoles en la que American Express participa como miembro y asiste a actividades de formación, eventos de *networking*, entre otras.
- **EDEM Escuela de Empresarios**: American Express es miembro de su asamblea de empresas y colabora de diferentes maneras: ofreciendo la posibilidad de realizar prácticas curriculares a sus alumnos, así como, los ejecutivos de American Express imparten sesiones en su programa de master y asisten a los eventos que organiza, entre otros.
- **EActivate**: Campañas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas locales en las que suman esfuerzos a través de proyectos de sensibilización y comunicación. Siempre que se tiene la oportunidad, American Express los incluyen en sus mensajes, y ellos a American Express, para maximizar la visibilidad de las ayudas que se brindan a este tipo de negocios.
- **Fundación IESE**: En 2022 American Express realizó una aportación a la Fundación IESE, para el nuevo campus del IESE en Madrid que les permitirá seguir formando a los líderes del futuro.
- **American Business Council**, asociación compuesta por los presidentes de las principales empresas americanas con presencia en España. Fomenta oportunidades de negocio común, sinergias empresariales y el contacto con miembros destacados de la vida política y empresarial española.
- **ASSET**, Asociación Española de Financieros de Empresas;
- **AERCE**, Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos. American Express participa en talleres para la generación de contactos:
- **AEGVE**, Asociación Española de Gestores de Viajes Empresa. American Express participa en talleres y conferencias;
- **GEBTA**, Asociación de Gestores de Viajes Corporativos. American Express participa en conferencias para generar visibilidad y *networking*;

- **CEAV**, Confederación Española de Agencias de Viajes; y
- **AMETIC**, Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la información, Telecomunicaciones y Contenidos digitales. American Express participa en talleres y conferencias sobre tecnología.

6.1.4. Taxonomía de la UE

El Plan de Acción de finanzas sostenibles de la Unión Europea, tiene entre otros objetivos, reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles a fin de lograr un crecimiento sostenible e inclusivo. Una de las acciones para lograrlos, es la taxonomía, que busca el establecimiento de un sistema de clasificación unificado de las actividades sostenibles. El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088 (en adelante, “Reglamento de Taxonomía”), establece los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible. El artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, relativo a la transparencia de las empresas en los estados no financieros, establece en el apartado primero que *“toda empresa obligada a publicar información no financiera con arreglo a lo dispuesto en los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE incluirá en su estado no financiero o en su estado no financiero consolidado información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo a lo dispuesto en los artículos 3 y 9 de dicho Reglamento”*.

En este respecto, American Express Europe S.A. deberá cumplir las exigencias derivadas de este precepto legal, dado que es una entidad de pago registrada en el Banco de España y considerada entidad de interés público de acuerdo a la normativa nacional (Real Decreto 877/2015, de 2 de octubre), contando con más de quinientos trabajadores.

En cuanto a su consideración como “empresa financiera” o “no financiera” y atendiendo a las definiciones que proporciona el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información; American Express Europe S.A. se consideraría empresa “no financiera” al no ser una entidad de crédito, una empresa de servicios de inversión (como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 2, del Reglamento (UE) número 575/2013), una empresa de seguros (como se define en el artículo 13, punto 1, de la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo) ni tampoco una empresa de reaseguros (como se define en el artículo 13, punto 4, de la Directiva 2009/138/CE).

Como consecuencia, American Express Europe S.A. divulgará, la proporción de actividades económicas elegibles y no elegibles según la taxonomía en su volumen total de negocios, sus inversiones en activos fijos, sus gastos operativos y la información cualitativa a que se refiere la sección 1.2 del anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/852.

El análisis que se ha llevado a cabo incluye en su ámbito de aplicación a las sociedades que forman parte del ámbito de aplicación del Estado de Información No financiera y la determinación de actividades elegibles y no elegibles se ha realizado en base al Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que

se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales (en adelante, Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021).

Tras analizar detalladamente todas las actividades incluidas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, no se incluye la actividad realizada por AEESA, por lo que no hay actividades elegibles sobre ingresos.

En cuanto al CapEx, atendiendo asimismo a la naturaleza de la Compañía, se ha realizado un ejercicio de recopilación de proyectos relacionados con las actividades de la 7.1 a la 7.7 del Anexo I del citado Reglamento Delegado, que son los que pueden optar a AEESA. Después de analizar las diferentes actividades, no se han registrado activos tangibles o intangibles rastreables a ninguna de estas actividades. Por tanto, se puede considerar que la proporción de CapEx elegible de acuerdo con la taxonomía es aproximable a cero.

Por último, en cuanto a la proporción de OpEx elegible, esta se ha considerado no material para el modelo de negocio de la compañía porque el OpEx puede clasificarse como elegible de 991.568 €, un 0,23% del total de OpEx que puede ser elegible. Este año, el importe de OpEx es superior al OpEx calculado el año pasado (1.547.000 €), que también se consideró no significativo.

6.2 Subcontratistas y Proveedores

Los proveedores están sujetos a la Política de Gestión de Proveedores de American Express. Esta política está diseñada para garantizar que las actividades acometidas por los proveedores de American Express, entre otras cosas, se realizan de un modo adecuado, cumpliendo la legislación, normativa y políticas aplicables y; están sujetas a un nivel adecuado de gestión de riesgo en relación con el riesgo financiero, operativo, legal, normativo y para la reputación.

Se evalúa a todos los proveedores con respecto al riesgo de conformidad con los criterios expuestos en la Política de Gestión del Ciclo de Vida de Terceros. El proceso de evaluación de riesgo cubre los riesgos relacionados con:

- Los datos personales;
- Carácter fundamental de la actividad/continuidad del servicio;
- Riesgos de cumplimiento;
- Interacción con la competencia;
- Proceso de transacción financiera;
- Acceso a los datos y/o sistemas de información de la sociedad y;
- Riesgo de corrupción.

El tipo y nivel de riesgo identificados durante el proceso de evaluación de riesgo determinan: las medidas de diligencia debida aplicables a ser recogidas y evaluadas; la frecuencia de revisiones en curso y cualquier lenguaje específico a incluir en el contrato de suministro, como, por ejemplo, en relación con la seguridad de los datos.

Los proveedores pueden potencialmente traer riesgos a American Express desde una perspectiva social, de igualdad de género y medioambiental, así como en relación con la protección de datos personales, el cumplimiento de la legislación aplicable y riesgo anticorrupción. La evaluación de riesgo del Programa de Ciclo de Vida de Proveedores y diligencia debida recogida y evaluada respecto a estas áreas puede incluir la revisión de las políticas y procesos de proveedor aplicables; de datos de cualquier controversia, litigio o acciones pendientes de cumplimiento, así como la revisión de las medidas adoptadas en materia de anticorrupción. Los contratos no pueden ejecutarse ni los servicios pueden comenzar en el caso de que el servicio se considere de alto riesgo, o hasta que el proceso de evaluación de riesgo se haya finalizado satisfactoriamente y se haya emitido una aprobación para continuar la relación con el proveedor.

En el año 2022 hubo 247 contratos de proveedores activos con AEESA como contraparte directa, que se sometieron a una evaluación de riesgo precontractual. Esto representa una disminución del 6% de los contratos de proveedores activos en comparación con 2021. De los 247: a) 36 tienen una fecha de inicio en 2022 y el proveedor se sometió a una evaluación de riesgos previa al contrato en ese momento; b) 94 se sometieron a una revisión continua en 2022 basada en el riesgo de los datos; y c) 18 se sometieron a una auditoría en curso basada en datos de riesgo no relacionados subrayados durante la evaluación inicial (revisión precontractual)

El Equipo de Gestión de Suministro Global redacta y negocia contratos de suministro para American Express, aprovechando las plantillas de contrato estándar como punto de partida cuando sea posible. Las plantillas incluyen requisitos aplicables a los proveedores, tales como:

- Cumplir toda la legislación y normativa aplicables (que incluirán las específicamente relacionadas con las cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales);
- Cumplir con el documento de Valores Compartidos de Responsabilidad Social Corporativa y Anticorrupción de American Express, que incluyen requisitos como la no participación en ninguna forma de soborno, incluido el hecho de ofrecer, solicitar o aceptar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, o que se entregue con la intención de obtener o retener una actividad comercial o una ventaja no adecuada o a los fines de asegurar servicios;
- Hacer todo lo posible desde el punto de vista comercial para contratar, formar, promocionar y retener personas de diversos entornos en el personal de los proveedores; e
- Informar sobre la Línea Directa sobre Ética de Amex si se estima oportuno ya que proporciona a terceros la oportunidad, sin represalia alguna, de comunicar o reportar preocupaciones relativas a conductas ilícitas o al potencial incumplimiento de asuntos relacionados con la ética, incluidos los relativos a cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales.

	2022	2021
Nº de Auditorías a Proveedores	148	147

El gasto de proveedores externos de AEESA en 2022 fue de USD \$ 264,505,185 en toda su cadena de suministro que comprende principalmente de: (1) Infraestructura (por ejemplo, Recursos Humanos); (2) Operaciones (por ejemplo, agregación de datos, cumplimiento de cuentas, captura de datos y reclutamiento de comerciantes); (3) Marketing y publicidad; (4) Soporte de Servicios Profesionales; y (5) Características del Producto.

La cadena de suministro externa de terceros de AEESA se encuentra: principalmente, en el primer nivel con solo 4 proveedores que subcontratan materialmente una parte de los servicios a una cuarta parte. Los servicios en los que interviene la subcontratación se refieren a la captura de datos y a los proveedores de *software*.

6.3 Consumidores

Desde AEESA valoramos la confianza de los clientes en nuestra capacidad de mantener sus datos seguros, y tenemos implantados sistemas para garantizar que los datos y privacidad de los clientes estén protegidos. American Express valora y respeta la privacidad, y la protección de datos y la seguridad de la información son prioridades de a largo plazo para American Express.

La organización de Privacidad Global de American Express se centra en el tratamiento de datos de clientes y empleados de forma coherente con nuestros principios de protección de datos y gestiona nuestras prácticas en torno a la recopilación y tratamiento de datos personales, así como la notificación, las opciones de privacidad, la calidad de los datos, la transferencia internacional de datos y el acceso a los mismos.

Los Principios de Protección de Datos y Privacidad de American Express son una guía sobre cómo recopilar, utilizar y tratar la información personal de los clientes. Al procesar datos personales, American Express se compromete a cumplir con los principios de protección de datos y a respetar los derechos de protección de datos:

Transparencia y equidad

American Express busca garantizar que los interesados tengan fácil acceso a la información sobre sus actividades de procesamiento según lo exige el Reglamento General de Protección de Datos. Esta información se proporciona de forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, utilizando un lenguaje claro y sencillo, y está disponible en las Declaraciones de privacidad de American Express pertinentes, según corresponda a la relación con American Express. Estos avisos y términos y condiciones también pueden contener disposiciones adicionales que sean relevantes para el procesamiento de datos personales de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales aplicables.

En particular, cuando los datos personales se recopilan del interesado, se proporciona la siguiente información:

- La identidad y los datos de contacto del Responsable y, en su caso, de su representante;
- Los datos de contacto del responsable de la protección de datos (en adelante, "DPO");
- Los fines del procesamiento para el que se destinan los datos personales y la base legal para el procesamiento;

- Los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales, si los hubiere;
- La existencia de transferencias de datos personales a países sin un nivel adecuado de protección y las salvaguardas apropiadas adoptadas para garantizar el mismo nivel de protección que el requerido por el GDPR; y
- El período durante el cual se almacenarán los datos personales o, si eso no es posible, los criterios utilizados para determinar ese período; y la existencia de los derechos de los interesados reconocidos por el GDPR.

Cuando los datos personales no se hayan recopilado del interesado, la información anterior, así como las categorías de datos personales en cuestión y la fuente de la que provienen los datos personales, se comunicarán oportunamente (salvo que el interesado ya disponga de la información, resulte imposible facilitarla o exija un esfuerzo desproporcionado, su obtención o divulgación esté expresamente prevista por el Derecho de la Unión Europea o de los Estados miembros, o cuando los datos personales deban permanecer confidenciales en virtud de una obligación de secreto profesional regulada por el Derecho de la Unión Europea o de los Estados miembros, incluida la obligación legal de secreto).

Seguridad y confidencialidad de los datos

American Express ha implementado y se compromete a mantener un programa integral de seguridad de la información por escrito que cumpla con las leyes aplicables y la legislación de protección de datos aplicable.

American Express implementa medidas administrativas, técnicas y organizativas apropiadas diseñadas para proteger los datos personales de la destrucción accidental o ilegal, la pérdida, la alteración, la difusión no autorizada o el acceso a los datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra manera. American Express mantendrá la confidencialidad de los datos personales y limitará el acceso a los datos personales a aquellos que los necesiten específicamente para llevar a cabo sus actividades comerciales, salvo que la ley aplicable exija lo contrario.

Tales medidas están diseñadas para garantizar un nivel de seguridad apropiado al riesgo y tener en cuenta los costes de aplicación y la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como el riesgo de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades del interesado, y podrán incluir, según proceda:

- Pseudonimización y cifrado;
- Medidas para garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resistencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento;
- Medidas para asegurar la capacidad de restablecer la disponibilidad y el acceso a los datos personales de los interesados en el momento oportuno en caso de incidente físico o técnico; y
- Un proceso para probar, evaluar y evaluar periódicamente la efectividad de las medidas técnicas y organizativas con respecto a la seguridad del procesamiento.

American Express también requiere medidas administrativas, técnicas y organizativas apropiadas de aquellos terceros que están autorizados para procesar datos personales.

En particular, el tratamiento por parte del encargado del tratamiento se regirá por un contrato vinculante para el encargado del tratamiento con respecto al responsable del tratamiento y que establezca el objeto y la duración del tratamiento, la naturaleza y la finalidad del tratamiento, el tipo de datos personales y las categorías de interesados y las obligaciones y derechos del responsable del tratamiento.

En el acuerdo también debe incluir las siguientes obligaciones que deben exigirse al encargado del tratamiento de datos:

- Tratar los datos personales únicamente siguiendo instrucciones documentadas del responsable del tratamiento o asegurarse de que las personas autorizadas a tratar los datos personales se han comprometido a mantener la confidencialidad o están sometidas a una obligación legal adecuada de confidencialidad;
- Adoptar todas las medidas técnicas y organizativas apropiadas necesarias para garantizar un nivel aceptable de seguridad;
- No contratar a otro encargado del tratamiento (en adelante, "Subencargado del tratamiento"), sin la autorización previa, específica o general, por escrito del responsable del tratamiento y sólo a condición de que se impongan a dicho Subencargado las mismas obligaciones en materia de protección de datos que las establecidas en el contrato entre el responsable del tratamiento y el encargado del tratamiento;
- Un responsable del tratamiento de los datos con medidas técnicas y organizativas adecuadas siempre que sea posible para el cumplimiento del deber del responsable del tratamiento de responder a las solicitudes de los interesados en el ejercicio de sus derechos;
- Ayudar al responsable del tratamiento en el cumplimiento de sus obligaciones a elección del responsable del tratamiento;
- Suprimir o devolver todos los datos personales y;
- Poner a disposición del responsable del tratamiento toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 del RGPD.

Además, American Express ha implementado medidas administrativas, técnicas y organizativas para detectar, investigar, escalar y remediar las violaciones de datos personales. Estas medidas establecen que el DPO de American Express es notificado de las violaciones de datos personales por parte de las entidades de American Express y el DPO de American Express determina si debe notificar a la Agencia Española de Protección de Datos y a los interesados de acuerdo con los requisitos de GDPR. Cualquier violación de datos personales se documenta (incluidos los hechos relacionados con la violación de datos personales, sus efectos y las medidas correctivas tomadas) y la documentación se pone a disposición de la Agencia Española de Protección de Datos previa solicitud.

6.3.1 Sistemas de Reclamaciones, Reclamaciones Recibidas y su Resolución

	2022	2021
N° de Reclamaciones recibidas	357	312

La Sociedad ha implantado una política de gestión interna de quejas y reclamaciones (Política de Gestión de Reclamaciones) y un manual de gestión interna de quejas y reclamaciones.

Todos los clientes pueden enviar sus reclamaciones al Servicio de Atención al Cliente (en adelante, "SAC") por correo postal o por correo electrónico enviado a la dirección de correo electrónico del SAC⁴⁷.

El SAC tiene un modelo de quejas basado en dos aspectos clave: (1) la detección de problemas y la resolución de reclamos y quejas dentro del marco legal de plazo; y (2) el análisis y eliminación de las causas raíz. Todas las reclamaciones formales siguen el mismo cauce. Una vez recibida una reclamación, se registra en el sistema interno, y se envía un acuse de recibo al cliente, en el que se incluye información sobre el proceso de gestión de su reclamación. También se proporciona al cliente el código de referencia de su caso.

Cuando se finaliza la investigación del caso, se envía al cliente una resolución final, por el mismo método de envío que el cliente utilizó en la interposición de su reclamación.

En 2022, el SAC recibió 357 reclamaciones en total. Los indicadores clave de rendimiento son la resolución en debido tiempo y forma de las reclamaciones. En 2021, el SAC revisó su alcance, gestionando casos que en el pasado eran redirigidos a equipos operativos, con el objetivo de ofrecer una protección independiente y mejorada a los clientes. En 2022, hubo un ligero aumento en el número de casos en comparación con 2021. Este aumento está relacionado con la revisión de los criterios de inadmisibilidad de las denuncias del SAC de conformidad con la legislación aplicable.

El SAC organiza reuniones trimestrales para analizar los casos recibidos en el último trimestre y propone posibles mejoras en los procesos internos. El SAC también presenta un informe trimestral sobre quejas y reclamaciones al Comité de Riesgo. El SAC eleva al Consejo de Administración informes semestrales y, por obligación legal, un informe anual sobre las reclamaciones, para su aprobación.

Finalmente, los Departamentos de Cumplimiento y de Auditoría Interna realizan comprobaciones regulares sobre reclamaciones para verificar el cumplimiento de la normativa y políticas internas.

⁴⁷ SAC incluye las reclamaciones de los clientes españoles (tanto de tarjetas de consumo como comerciales) y dos productos transfronterizos (tarjetas "ICC Corporate" y "Norway Consumer").

6.4 Información Fiscal

6.4.1 Beneficios Obtenidos País a País

Beneficios / (pérdidas) antes del impuesto de sociedades (miles de €)

País	2022	2021
Alemania	13.730	14.803
Austria	1.444	747
Dinamarca	141	-17
España	12.943	9.157
Finlandia	914	1.349
Países Bajos	4.106	6.688
Hungría	97	11
Irlanda	22	29
Noruega	95	200
Polonia	227	127
Suecia	2.305	1.696
Bélgica	671	N/A
Total	36.692	34.790

6.4.2 Impuestos sobre Beneficios Pagado

Impuesto sobre Beneficios Pagado⁴⁷ (Principio Contable de Caja) (miles de €)

	2022	2021
Total	14.043	10.129

6.4.3 Subvenciones públicas recibidas

En 2022, al igual que en 2021, AEESA no ha recibido subvenciones públicas.

Anexo I: Trazabilidad entre Ley 11/2018 y Estándares GRI

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD		
Información sobre la Sociedad	0	2-1,2-3
Cuestiones prioritarias	0	3-2
MODELO DE NEGOCIO		
Entorno empresarial	1.1.1.3	2-1, 2-6
Organización y estructura	1.2	2-6
Mercados en los que opera la Sociedad	1.1	2-6
Objetivos y estrategias	1.4	2-22
Factores y tendencias que afectan a la evolución	1.5	3-3
POLÍTICAS	Se incorporan en los capítulos relacionados con los diferentes asuntos	3 –3 Enfoque de gestión para cada cuestión prioritaria
RIESGOS	1.5 Se incorporan en los capítulos relacionados con los diferentes asuntos	3-3, 2-25

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
GLOBAL		
Efectos de las actividades de la Sociedad sobre el medio ambiente, salud y seguridad	2	3-3 Enfoque de gestión para las cuestiones prioritarias relacionadas con el medio ambiente
Principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías relativas a riesgos medioambientales	No aplicable. La Sociedad no va a gestionar sus cuestiones medioambientales de conformidad con el principio de precaución. 2	3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	2	3-3 Enfoque de gestión para las cuestiones prioritarias relacionadas con el medio ambiente
CONTAMINACIÓN		
Medidas relacionadas con emisiones de carbono	2; 2.4	3-3 Emisiones
Medidas relacionadas con la contaminación lumínica, ruidos y otros	No aplicable. Debido a la actividad llevada a cabo por la Sociedad, no existen medidas específicas establecidas a este respecto.	3-3 Biodiversidad
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Medidas relacionadas con la gestión de residuos	2.1 No identificadas como material.	3-3 Residuos
Acciones para combatir el desperdicio de los alimentos	No aplicable. Debido a la actividad llevada a cabo por la Sociedad, no se identifica como material el desperdicio de alimentos, por tanto, no existen medidas específicas establecidas a este respecto.	3-3 Residuos
USO SOSTENIBLE DE RECURSOS		
Agua: consumo y suministro	2.2; No identificado como material.	303-5
Materias primas: consumo y medidas	2.2; No identificado como material.	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	2.3	302-1
CAMBIO CLIMÁTICO		
Emisiones de gases de efecto invernadero	2.4	305-1,305-2
Medidas de adaptación al cambio climático	2.4	3-3 Emisiones
Objetivo de reducción de emisiones	2.4	3-3 Emisiones
BIODIVERSIDAD		
Medidas de prevención	No aplicable porque las operaciones de la Sociedad no están localizadas en áreas protegidas.	3-3 Biodiversidad
Impactos sobre áreas protegidas	No aplicable porque las operaciones de la Sociedad no están localizadas en áreas protegidas.	304-2

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CUESTIONES SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL		
EMPLEO		
Número total y distribución de los empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	3.1	2-7, 405-1
Número total y distribución de las diferentes modalidades de contratos laborales	3.1	2-7
Media anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial divididos por sexo, edad y categoría profesional	3.1	2-7, 405-1
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	3.1	401-1
Remuneración media y evolución desagregada por sexo, edad y categoría profesional, o valor equivalente	3.1	405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo equivalentes o medias societarias	3.1	405-2
Remuneración media de consejeros y directivos	3.1	2-19
Políticas de desconexión laboral	3.1	3-3 Empleo
Empleados con discapacidad	3.1	405-1
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Organización del tiempo de trabajo	3.2	3-3 Empleo
Número de horas de absentismo	3.3	403-9
Medidas de conciliación familiar	3, 3.2	3-3 Empleo
SALUD Y SEGURIDAD		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.3	3-3 Salud y seguridad en el trabajo
Accidentes laborales, en especial su frecuencia y gravedad	3.3	403-9 Accidentes de trabajo
Enfermedades profesionales	3.3	403-10 Enfermedades profesionales
RELACIONES SOCIALES		
Organización del diálogo social	3.4	3-3 Relación trabajador-empresa
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	3.4	2-30
Balance de los convenios colectivos en materia de salud y seguridad en el trabajo	3.4	403-4
Mecanismos y procedimientos que la empresa debe promover para involucrar a los trabajadores en la gestión de la empresa, en términos de información, consulta y participación	3.4	3-3 Relación trabajador-empresa

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CUESTIONES SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL		
FORMACIÓN		
Implantación de políticas relacionadas con la formación	3.5	3-3 Formación y enseñanza
Número total de horas de formación por categoría profesional	3.5	404-1
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
Accesibilidad universal para personas con discapacidad	3.6	3-3 Igualdad de oportunidades y diversidad/ No discriminación
IGUALDAD		
Medidas adoptadas para fomentar la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	3.6	3-3 Igualdad de oportunidades y diversidad/ No discriminación

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
DERECHOS HUMANOS		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, en cuanto a su mitigación, gestión y reparación	4	2-23,2-26,3-3- Evaluación de Derecho Humanos/ Libertad de asociación y negociación colectiva/ Trabajo infantil/ Trabajo forzoso u obligatorio
Denuncias en materia de derechos humanos	4	406-1
Fomento y cumplimiento de los pactos ILO relacionados con la libertad de asociación y negociación colectiva	4	407-1
Eliminación de la discriminación en la contratación, trabajo forzado y trabajo infantil	4	408-1,409-1

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CORRUPCIÓN Y SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5.2	2-26,3-3-Anticorrupción
Medidas para luchar contra el blanqueo de capital	5.1	2-26,3-3-Anticorrupción
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.3	413-1

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
SOCIEDAD		
COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, desarrollo local, población local y territorio	6.1	3-3 Comunidades locales/ Impactos económicos indirectos
Diálogo con las comunidades locales	6.1	413-1
Acciones de asociación y patrocinio	6.1	2-28
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Inclusión de aspectos sociales, igualdad de género y asuntos medioambientales en las políticas de compras	6.2	2-6
Consideración de aspectos medioambientales y sociales en las relaciones con proveedores y subcontratistas	6.2	3-3 Prácticas de adquisición
Sistemas de supervisión y auditorías, y resultados de las mismas	6.2	308-2,414-2
CONSUMIDORES		
Medidas de salud y seguridad para los consumidores	6.3	3-3 Salud y seguridad de los clientes
Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	6.3	3-3 Salud y seguridad de los clientes
INFORMACIÓN FISCAL		
Beneficios por país antes de impuestos	6.4	3-3 Fiscalidad
Impuestos sobre beneficios pagados	6.4	3-3 Fiscalidad
Subvenciones públicas recibidas	6.4	201-4

Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CONTENIDO		
FINANZAS SOSTENIBLES Y TAXONOMÍA		
Taxonomía UE	6.1.4	<ul style="list-style-type: none"> – Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo – Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión – Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión

Anexo II: Proporción del volumen de negocios procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2022

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)							Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18) Porcentaje	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19) Porcentaje	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Garantías mínimas (17) S/N				
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES % SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1. Actividades medioambientales sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
Actividad 1 (N/A)	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%		

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)						Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19)	Categoría (actividad facilitadora) (20)	Categoría (actividad de transición) (21)
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N				
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0%	0%	F	T
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Actividad 1 (N/A)	-	-	0%																

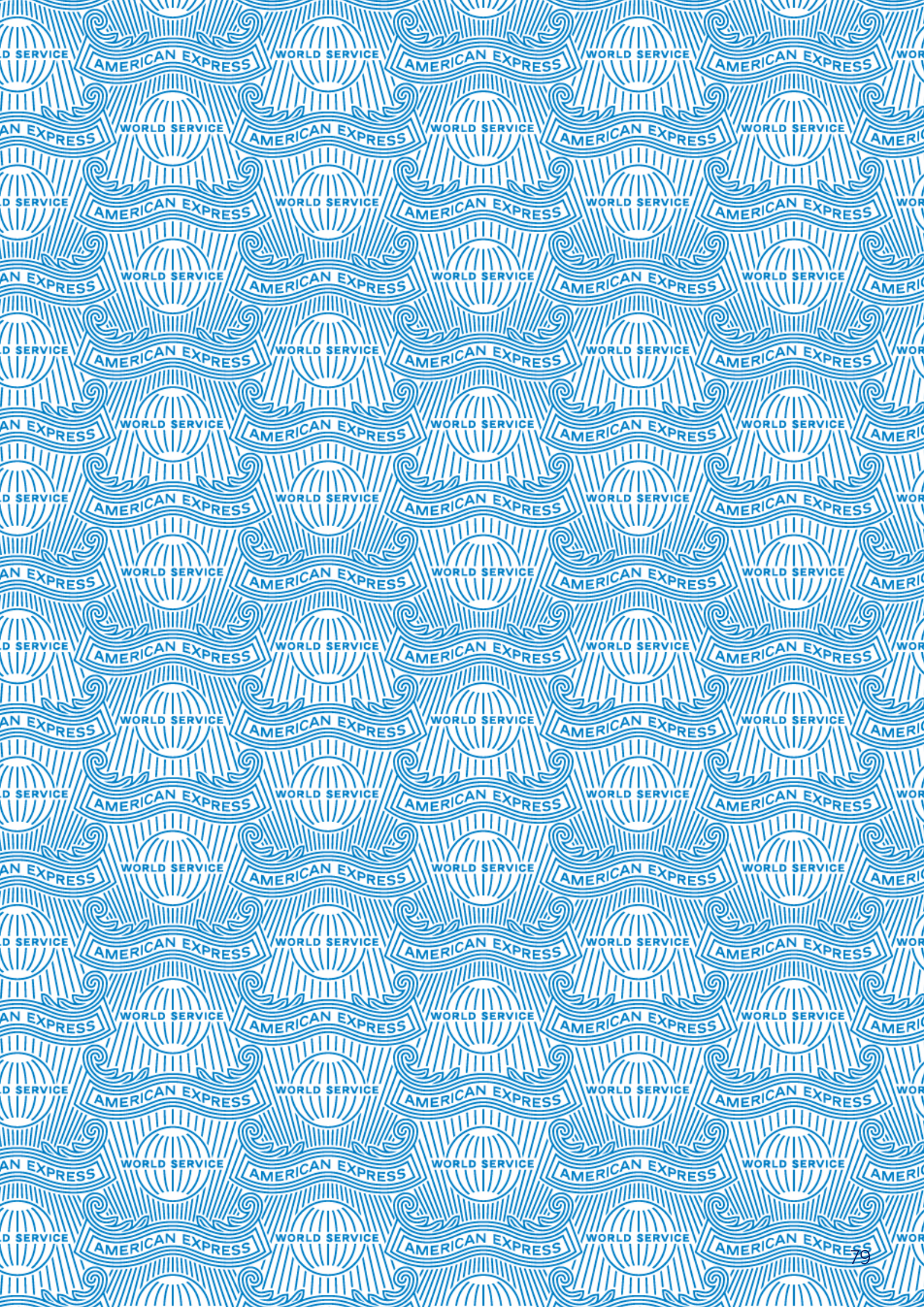
Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negoci-os absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)							Garantías mínimas (17) S/N	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19)	Categoría (actividad facilitadora) (20)	Categoría (actividad de transición) (21)
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Procentaje	Procentaje					
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.2)	-	-	0%														0%	0%				
Total (A.1 + A.2)	-	-	0%														0%	0%				
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																						
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		€ 702.959.057	0%																			
Total (A + B)		€ 702.959.057	0%																			

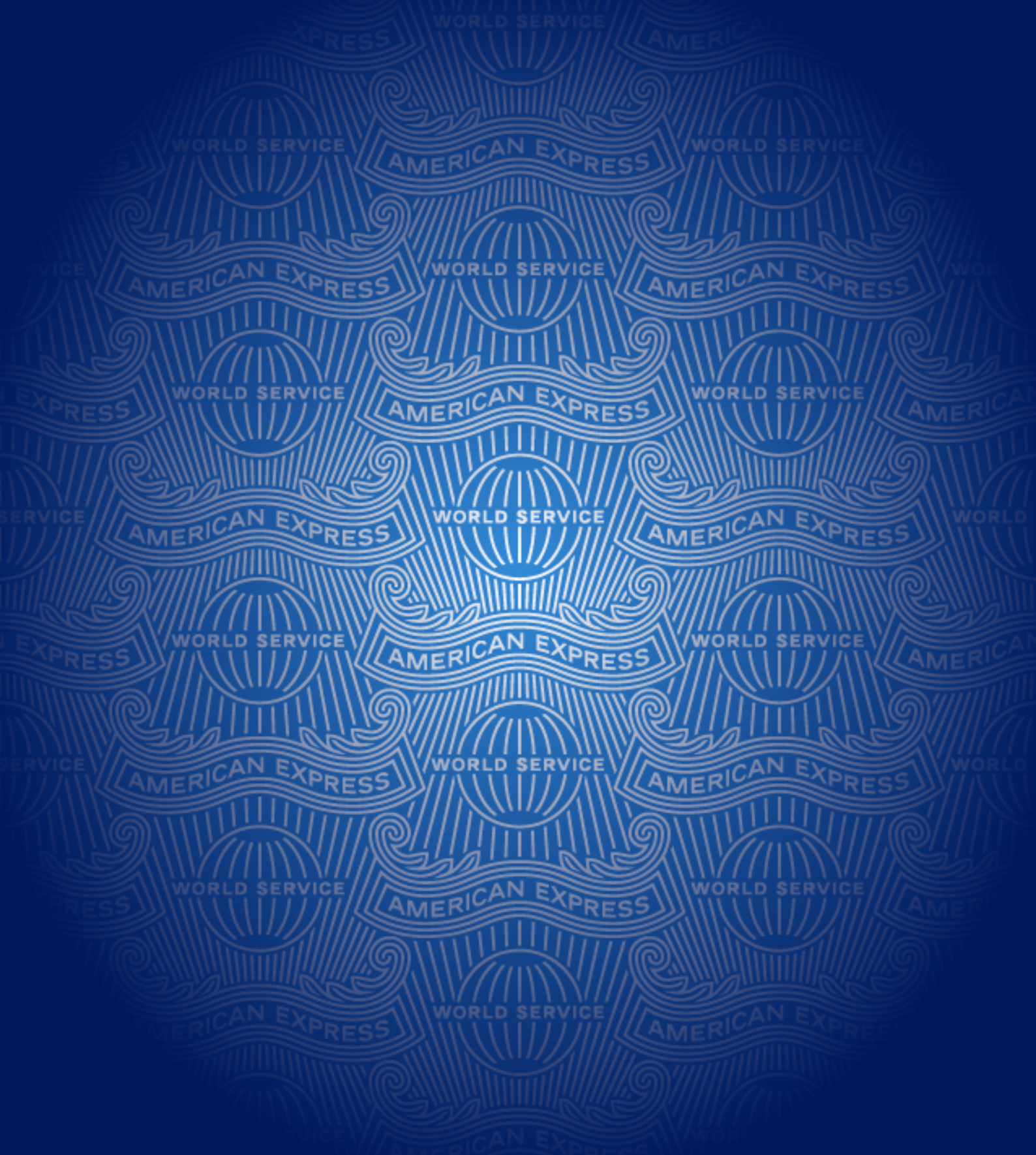
Anexo III: Proporción de las CapEx procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía- divulgación correspondiente al año 2022

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)							Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18) Porcentaje	Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19) Porcentaje	Categoría (actividad facilitadora) (20) F	Categoría (actividad de transición) (21) T
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N	Garantías mínimas (17) S/N				
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1. Actividades medioambientales sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
Actividad 1 (N/A)	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%		

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negocios absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)						Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19)	Categoría (actividad facilitadora) (20)	Categoría (actividad de transición) (21)
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N				
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)	-	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	0%	0%	F	T
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Actividad 1 (N/A)	-	-	0%																

Actividades económicas (1)	Códigos (2)	Volumen de negoci-os absoluto (3)	Proporción del volumen de negocio (4) %	Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo (No causa un perjuicio significativo)					Garantías mínimas (17) S/N	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2022 (18)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía, 2021 (19)	Categoría (actividad facilitadora) (20)	Categoría (actividad de transición) (21)
				Mitigación del cambio climático (5) %	Adaptación al cambio climático (6) %	Recursos hídricos y marinos (7) %	Economía Circular (8) %	Contaminación (9) %	Biodiversidad y ecosistemas (10) %	Mitigación del cambio climático (11) S/N	Adaptación al cambio climático (12) S/N	Recursos hídricos y marinos (13) S/N	Economía Circular (14) S/N	Contaminación (15) S/N	Biodiversidad y ecosistemas (16) S/N					
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)	-	-	0%													0%	0%			
Total (A.1 + A.2)	-	-	0%													0%	0%			
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)			0%																	
Total (A + B)		€ 0	0%																	





DON'T *live life* WITHOUT IT™

American Express Europe, S.A. NIF A-82628041. Número de registro 6.837 en el Banco de España. Entidad de pago autorizada de acuerdo a la Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de servicios de pago. americanexpress.es
Copyright © 2023. American Express Company, reservados todos los derechos.