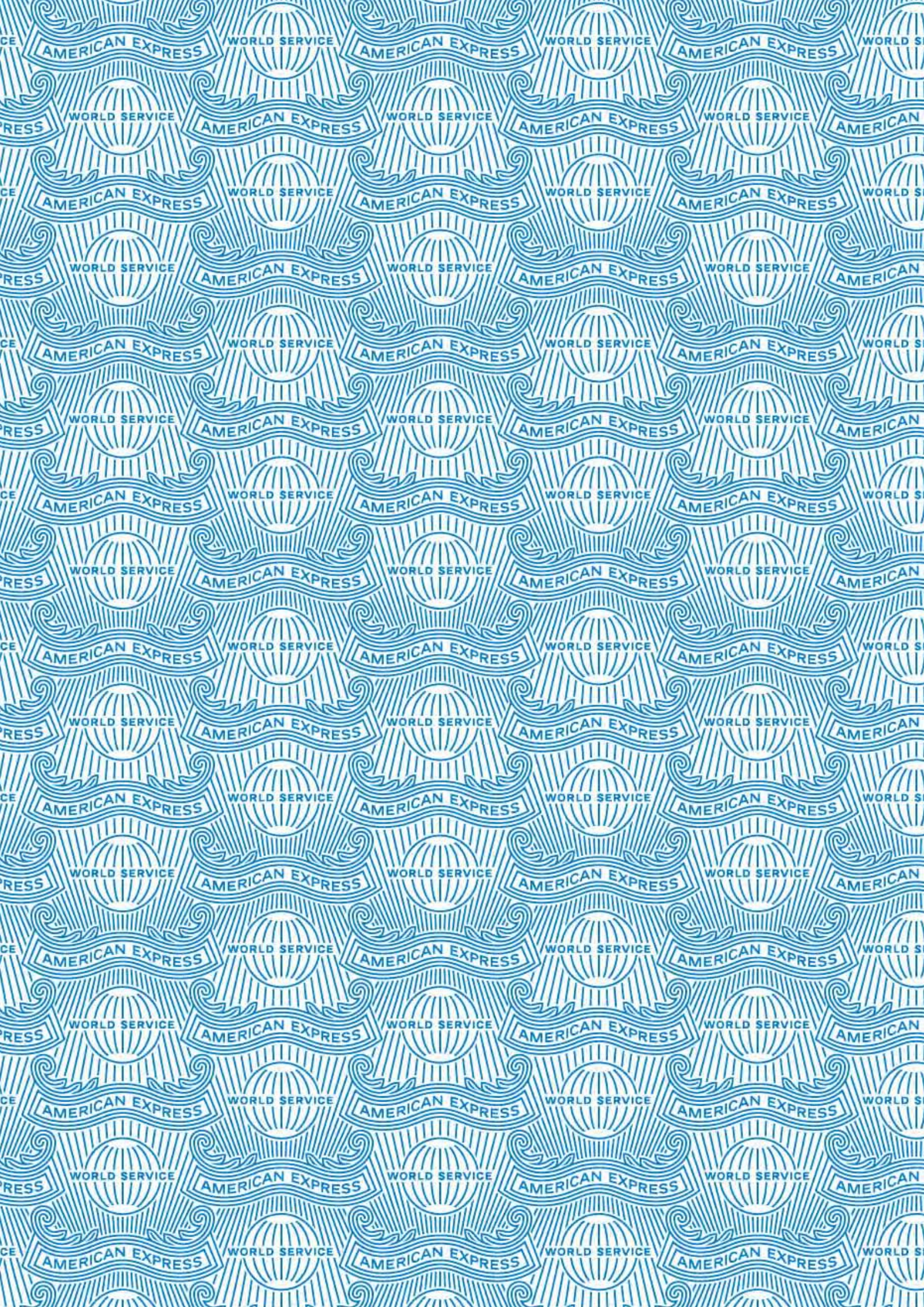


20
25

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





Índice

Información sobre la Sociedad	4
1. Modelo de Negocio	5
2. Medio Ambiente	11
3. Cuestiones sociales y relativas al personal	19
4. Derechos Humanos	35
5. Cumplimiento de la legislación y de la normativa	37
6. Sociedad	42
Anexo I: Trazabilidad entre Ley 11/2018 y Estándares GRI	50
Anexo II: KPIs de AEESA	56

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 objetivos basados en la ciencia y otros objetivos y metas en materia de sostenibilidad a las que aspira American Express y AEESA contienen palabras como «creer», «esperar», «anticipar», «pretender», «planificar», «tener como objetivo», «esfuerzo», «meta», «objetivo», «será», «puede», «debería», «podría», «sería», «probable», «potencial», «comprometerse», «continuar», «objetivos», «oportunidades» u otras expresiones similares. Los resultados reales pueden diferir de los expuestos en las declaraciones futuras debido a una variedad de factores incluidos: el volumen y la eficacia de las inversiones en proyectos de reducción de emisiones, campañas de marketing y propuestas de valor para los clientes para apoyar a las pequeñas empresas, iniciativas en materia de cadena de suministro y sostenibilidad, y concesión de subvenciones; el interés continuado de las partes interesadas en productos y programas responsables desde el punto de vista medioambiental y social; la incapacidad de la dirección para identificar proveedores, beneficiarios y socios y negociar condiciones aceptables para ejecutar programas de sostenibilidad; unas necesidades de energía y otros recursos mayores de lo previsto para hacer crecer el negocio y ejecutar las estrategias empresariales de la compañía; el coste y la disponibilidad de la energía renovable, la eliminación de carbono y los proyectos de compensación de carbono, los certificados de atributo energético, las soluciones de residuos y reciclaje; los costes y retrasos en el desarrollo de edificios sostenibles; la incapacidad de los socios de cobrand y Membership Rewards y otros proveedores para establecer o cumplir objetivos de sostenibilidad y lograr iniciativas de sostenibilidad; la eficacia de las iniciativas de viajes de negocios y desplazamientos entre empleados; cambios en las emisiones de gases de efecto invernadero y otras métricas de sostenibilidad, estándares de medición, verificación o certificación; la disrupción de la cadena de suministro y del mercado; las emisiones asociadas a las inversiones de la empresa diferían de sus expectativas; impactos de la regulación y el litigio; posible actividad de fusiones y adquisiciones; condiciones meteorológicas severas, desastres naturales y otros eventos catastróficos; cambios en el sector inmobiliario, tecnología, compromiso con empleados y la comunidad, y estrategias de gestión de riesgos o la incapacidad para ejecutar dichas estrategias; los efectos de las innovaciones tecnológicas y las iniciativas empresariales para controlar los gastos operativos; competencia; percepciones de marca y reputación; y cambios en las condiciones económicas y empresariales y en el comportamiento de los clientes.

Una descripción adicional de estos y otros riesgos e incertidumbres puede encontrarse en el Informe Anual de American Express sobre el Formulario 10-K para el año finalizado el 31 de diciembre de 2025 y en otras presentaciones de American Express ante la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. y disponibles en ir.americanexpress.com. En esta divulgación, el uso del término "materialidad" y otros términos similares pretende reflejar nuestras prioridades en cuestiones de sostenibilidad. No estamos utilizando estos términos tal como se emplean bajo las leyes de valores u otras leyes de Estados Unidos o de cualquier otra jurisdicción, ni tal como se emplean en el contexto de estados financieros e informes financieros.

Se le advierte que no deposite una confianza excesiva en estas declaraciones prospectivas, que solo se aplican a la fecha en que se emiten. AEESA y American Express no asumen ninguna obligación de actualizar o revisar ninguna declaración prospectiva y las declaraciones sobre su dirección e intención futuras están sujetas a cambios o retiradas sin previo aviso. Cabe señalar que muchos de los estándares y métricas utilizados en la preparación de esta divulgación continúan evolucionando y se basan en supuestos de la gestión e información conocida por la dirección en el momento de la preparación. Además, declaraciones históricas, actuales y prospectivas relacionadas con la sostenibilidad, incluidas las relacionadas con los objetivos científicos de American Express, pueden basarse en estándares que aún están en desarrollo, controles internos y procesos que siguen evolucionando, así como en supuestos, métricas, cálculos, objetivos y referencias que pueden cambiar en el futuro. La validación de objetivos basados en la ciencia por terceros no garantiza que se alcancen los objetivos ni que se mantenga la validación. Las cantidades presentadas son aproximadas salvo que se indique lo contrario.

Esta divulgación incluye marcas registradas, como American Express®, que están protegidas por las leyes de propiedad intelectual aplicables y son propiedad de American Express o sus filiales. Por conveniencia, nuestras marcas y nombres comerciales mencionados en esta divulgación pueden aparecer sin los ® símbolos TM, pero dichas referencias no pretenden indicar, de ninguna manera, que no vayamos a reclamar, en la máxima medida bajo la ley aplicable, nuestros derechos o el derecho del licenciante correspondiente sobre estas marcas y nombres comerciales.

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 2025 y finaliza el 31 de diciembre de 2025. El último Estado de Información no Financiera que AEESA elaboró fue el relativo al ejercicio 2024 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 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 GRI del presente Estado de Información No Financiera.

Para obtener más información sobre el Estado de Información No Financiera del año 2025 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. AEESA no utiliza 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.

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.

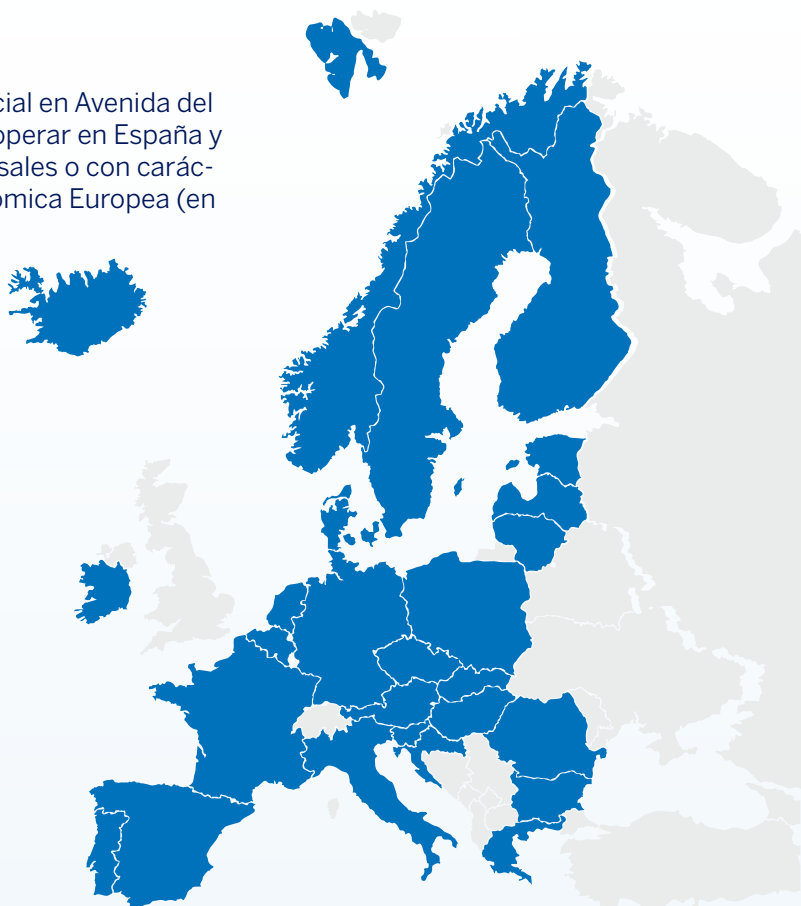
La Sociedad se dedica a la prestación de servicios de pago como emisora de tarjetas de pago y otros servicios operativos o servicios auxiliares estrechamente relacionados en apoyo directo de esta actividad de servicios de pago. Además, la Sociedad se dedica a la prestación de servicios relacionados con 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 los siguientes países del Área Económica Europea (en adelante, "AEE"):

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



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 Austria, Dinamarca, Finlandia, Hungría, Irlanda, Países Bajos, Noruega, Polonia, España y Suecia. AEESA también emite tarjetas de crédito para esta línea de negocio en España y Suecia.

Además, AEESA emite una amplia gama de productos de pago comerciales Globales para grandes, 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 en línea con sus políticas internas. Estos productos son ofrecidos por AEESA en los siguientes países: España, Austria, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Alemania, Hungría, 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.

Asimismo, AEESA ofrece servicios de viajes y estilo de vida a sus clientes de consumo bajo la autorización de la Comunidad de Madrid.

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, aunque no se limitan a Tecnologías American Express (en adelante, "AET"), Finanzas, Responsabilidad, Gestión de Riesgo, Riesgo Global y Cumplimiento (en adelante, "Cumplimiento"), Dirección de Asesoría Jurídica (en adelante "GCO") y Recursos Humanos (al que AEESA se refiere, 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, sucursal de 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. sucursal	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

Las sucursales de AEESA se establecen y registran localmente de acuerdo con los requisitos locales correspondientes del país. Adicionalmente, AEESA ha implantado un marco de gobernanza para las sucursales con el objetivo de:

- Ayudar a garantizar que exista una organización clara de las funciones y responsabilidades de la administración a nivel de la sucursal;
- Proporcionar garantías a la Junta Directiva de que la Sucursal cuenta con los medios para garantizar que cumple con los requisitos de gobernanza aplicables (externos e internos);
- Garantizar que exista un proceso eficaz para la escalada de riesgos, problemas y cambios y;
- Brindar apoyo a los representantes de la Sucursal, asistir al Comité de Riesgo Operacional en el cumplimiento de sus responsabilidades en relación con impulsar la supervisión adecuada a nivel local/nacional.

1.3 Entorno Empresarial

AEESA opera 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 y Francia. AEESA es el centro AEE de American Express y la principal entidad emisora europea.

AEESA realiza la emisión de tarjetas dentro de un entorno altamente regulado que está sujeto a un elevado 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.



1.4 Objetivos y Estrategias

Los objetivos estratégicos, objetivos clave y las prioridades relacionadas con la sostenibilidad 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 UE y;
- Desarrollar un Centro Neurálgico Internacional Multilingüe.

Prioridades de Sostenibilidad

En 2025, American Express Company (en adelante, “**American Express**” o la “**Empresa Matriz**”), entidad matriz de AEESA, actualizó su estrategia de sostenibilidad en colaboración con los grupos de interés de toda la Sociedad para reflejar la alineación con sus prioridades empresariales, las expectativas de los grupos de interés y el cambiante panorama regulatorio de la información sobre sostenibilidad. Esto se fundamentó en una evaluación de temas de sostenibilidad basada tanto en los impactos de American Express en la sociedad y el medio ambiente, como en los posibles impactos en American Express. Esta evaluación se realizó a nivel empresarial e incluye perspectivas de varias jurisdicciones.

La estrategia de sostenibilidad se basa en cinco áreas de enfoque: clientes, comunidades, empleados, clima, conducta y valores, y nueve temas prioritarios de sostenibilidad alineados con los objetivos empresariales de American Express.

Nuestra misión de sostenibilidad es apoyar responsablemente a nuestros clientes, empleados y comunidades y cumplir nuestra promesa de marca de confianza, seguridad y servicio				
Clientes	Comunidades	Empleados	Clima	Conducta y valores
Apoyar pequeñas empresas e individuos mediante productos y servicios, innovadores, responsables y seguros	Apoyar pequeñas empresas y organizaciones sin ánimo de lucro para fortalecer las comunidades locales y ayudar a que las economías prosperen	Fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de los compañeros, así como su bienestar integral y beneficios	Avanzar hacia emisiones netas cero y abordar riesgos y oportunidades relacionados con el clima	Fomentar una cultura de confianza e integridad mediante una gobernanza sólida
<ul style="list-style-type: none"> ■ Apoyo a pequeñas empresas ■ Productos y servicios responsables y seguros 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impacto en la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Experiencia del compañero 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Emisiones netas cero ■ Gestión del riesgo climático 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Privacidad y seguridad de datos ■ Ética y cumplimiento ■ Abastecimiento responsable

AEESA comparte las mismas prioridades de sostenibilidad que American Express porque es una filial de propiedad total de American Express y participa en el mismo negocio.

Involucrando a las partes interesadas de American Express en los esfuerzos de sostenibilidad

Para comprender mejor las cuestiones de

sostenibilidad que importan a los accionistas, empleados, clientes, organizaciones comunitarias y sin ánimo de lucro, y otros, American Express interactúa regularmente con sus partes interesadas a través de diversos canales.

1.5 Principales factores y tendencias que pueden afectar al desarrollo futuro

Los retos en el entorno empresarial y macroeconómico, como por ejemplo el lento crecimiento económico, la contracción de la economía, así como los cambios en el comportamiento de los consumidores y las empresas, pueden afectar a la actividad empresarial y resultados de las operaciones de la Sociedad.

Las condiciones geopolíticas, incluyendo ataques terroristas, conflictos militares, desastres naturales, condiciones climáticas severas, emergencias de salud generalizadas o pandemias, incidentes de ciberseguridad o de información, incidentes operativos y otros eventos catastróficos también pueden tener un efecto adverso en el negocio de la empresa y en sus resultados operativos. Varios países están considerando o han implementado aranceles u otras barreras o restricciones comerciales, así como otras medidas que afectan el comercio transfronterizo y el flujo de información, lo que podría tener amplias consecuencias económicas, afectar las cadenas de suministro globales y afectar negativamente a nuestro negocio, clientes y socios. Varios conflictos militares están teniendo lugar en todo el mundo (como en Oriente Medio y Ucrania), lo cual podría afectar negativamente al negocio de la empresa, y las tensiones geopolíticas podrían resultar en conflictos adicionales o en la escalada de conflictos existentes.

La Sociedad puede estar expuesta a riesgos estratégicos, empresariales, reputacionales, nacionales, operativos y de cumplimiento, legales, modelo, crédito, de mercado, de financiación y de liquidez. Los riesgos relacionados con el clima se integran en el marco de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de American Express y se gestionan como parte de este proceso. El riesgo climático es un riesgo estratégico dentro del marco de la ERM. Además, los periodos prolongados de alta inflación pueden, entre otras cosas, aumentar ciertos gastos de la Sociedad y erosionar el poder adquisitivo, la confianza y el gasto de los consumidores.

La Sociedad adopta el enfoque de las “tres líneas de defensa” en la gestión de riesgos. La primera línea de defensa es el principal propietario de la asunción y la gestión de riesgos. La segunda línea de defensa proporciona una revisión independiente, desafío, supervisión

y supervisión de las actividades de primera línea. El Grupo de Auditoría Interna y el Grupo de Revisión de Crédito constituyen la tercera línea de defensa y proporcionan garantías independientes mediante la evaluación de la calidad y eficacia de nuestros procesos y sistemas de control interno, gestión y gobernanza de riesgos, el cumplimiento de las normativas aplicables y la fiabilidad e integridad de nuestra información financiera y operativa.

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, como American Express, así como sus clientes, compañeros, reguladores, proveedores de servicios y terceros, 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. Por ejemplo, la Ley de Resiliencia Operativa Digital que se aplica a partir de enero de 2025, exige que las entidades financieras de la UE dispongan de un marco global de gobernanza y gestión de riesgos para los riesgos tecnológicos de la información y las comunicaciones.

A medida que aumentan la externalización, la 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, empleados o de aquellos que apoyan las operaciones de la Sociedad, como proveedores, comerciantes y reguladores, la posibilidad de información, incidentes operacionales o de ciberseguridad, ingeniería social maliciosa, espionaje corporativo, fraudulento y otras actividades maliciosas y los errores humanos o mala conducta no pueden eliminarse por completo y seguirán desarrollándose a medida que se implementan nuevas tecnologías emergentes.

Asimismo, las iniciativas legislativas y normativas, tanto a nivel nacional como de la UE, aplicables a entidades de pago, incluida

la PSD3, PSR1, IFR, 5MLD, 6MLD, el nuevo paquete legislativo de la Unión Europea contra el blanqueo de capitales (en adelante, "Regulación UE PBC"), el Reglamento sobre el Euro Digital y el Reglamento sobre Pagos Inmediatos 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

En American Express, los riesgos y oportunidades relacionados con el clima están incluidos en el marco de Gestión de Riesgos Empresariales (en adelante, "ERM") y gestionados como parte del proceso ERM. El Comité de Gestión de Riesgos Empresariales (en adelante, "ERM-C"), copresidido por el Director Ejecutivo y Director de Riesgos de American Express, es el Comité Directivo de más alto nivel que supervisa todos los riesgos a nivel de empresa, incluidos los relacionados con el clima, y es responsable de la gobernanza de riesgos, la supervisión de riesgos y el apetito por el riesgo. El Equipo de Riesgos Climáticos y el Grupo de Trabajo de Gestión de Riesgos Climáticos de American Express identifican, evalúan y supervisan los riesgos climáticos en toda la empresa. La norma de gestión de riesgos climáticos de American Express proporciona un marco a nivel empresarial para identificar, evaluar, medir, gestionar y monitorizar los riesgos relacionados con el clima en todo el negocio, operaciones y actividades de American Express.

American Express adopta un enfoque estratégico para gestionar los riesgos y oportunidades físicos y de transición relacionados con el clima. American Express podría enfrentarse a riesgos físicos relacionados con el clima, incluyendo el aumento de las temperaturas medias globales, la subida del nivel del mar y el incremento en la frecuencia y gravedad de fenómenos meteorológicos extremos y desastres

naturales. Además, American Express podría enfrentarse a riesgos de transición relacionados con la transición hacia una economía baja en carbono, incluyendo cambios en las preferencias de los consumidores, los patrones de viaje y los requisitos legales.

American Express ha realizado análisis para identificar riesgos y oportunidades físicas y de transición actuales y potenciales relacionados con el clima en sus operaciones, instalaciones, cadena de suministro y actividades empresariales a corto plazo (0-5 años), medio plazo (5-10 años) y largo plazo (más de 10 años). American Express sigue evaluando oportunidades relacionadas con el clima en sus operaciones y cadena de valor, incluyendo el suministro de energías renovables, la optimización de la eficiencia energética de sus oficinas y centros de datos, la promoción de prácticas sostenibles de construcción y transporte, el mantenimiento de operaciones certificadas CarbonNeutral®, la expansión global de las tarjetas de plástico reciclado o recuperado y la oferta de herramientas para apoyar prácticas sostenibles.

Además, este año AEESA da respuesta a los requerimientos del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, publicado el 12 de abril de 2025, en relación al cálculo del Alcance 1 y Alcance 2 y los requerimientos del plan de reducción establecidos en la normativa española.



2.1 Economía circular y gestión/prevencción de residuos

2.1.1 Economía Circular

American Express ha estado trabajando para reducir el consumo de plástico virgen, comenzando en 2019 con la introducción de la primera tarjeta American Express fabricada con un 70% de plástico recuperado recogido de playas y comunidades costeras. En 2022, American Express se fijó como objetivo que la mayoría de las tarjetas de plástico emitidas por American Express estuviesen hechas al menos de un 70% de plástico reciclado o recuperado antes de finales de 2024. American Express alcanzó este objetivo en diciembre de 2024, con más del 90% de las tarjetas de plástico emitidas por American Express hechas al menos de un 70% de plásticos reciclados o recuperados a nivel mundial. En 2025, más del 99% de las tarjetas de plástico emitidas por American Express en los países donde opera AEESA están hechas al menos de un 70% de plásticos reciclados o recuperados.

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

El papel y los residuos relacionados con el servicio de alimentos procedentes de actividades de oficina y productos tecnológicos desmantelados son las principales fuentes de residuos para American Express. American Express está trabajando para reducir y desviar los residuos que llegan a vertederos. Algunas de las medidas de reducción de residuos ya implementadas incluyen fomentar el uso de utensilios, platos y cuencos reutilizables en las cafeterías y proporcionar un sistema de gestión de residuos claramente visible e informativo en todas las instalaciones laborales para que los compañeros puedan desechar correctamente los residuos según el flujo adecuado de residuos (por ejemplo, basura, vidrio/metal/plástico, papel, compost, etc.).



2.2 Uso sostenible de recursos

2.2.1 Consumo y suministro de agua de conformidad con limitaciones locales

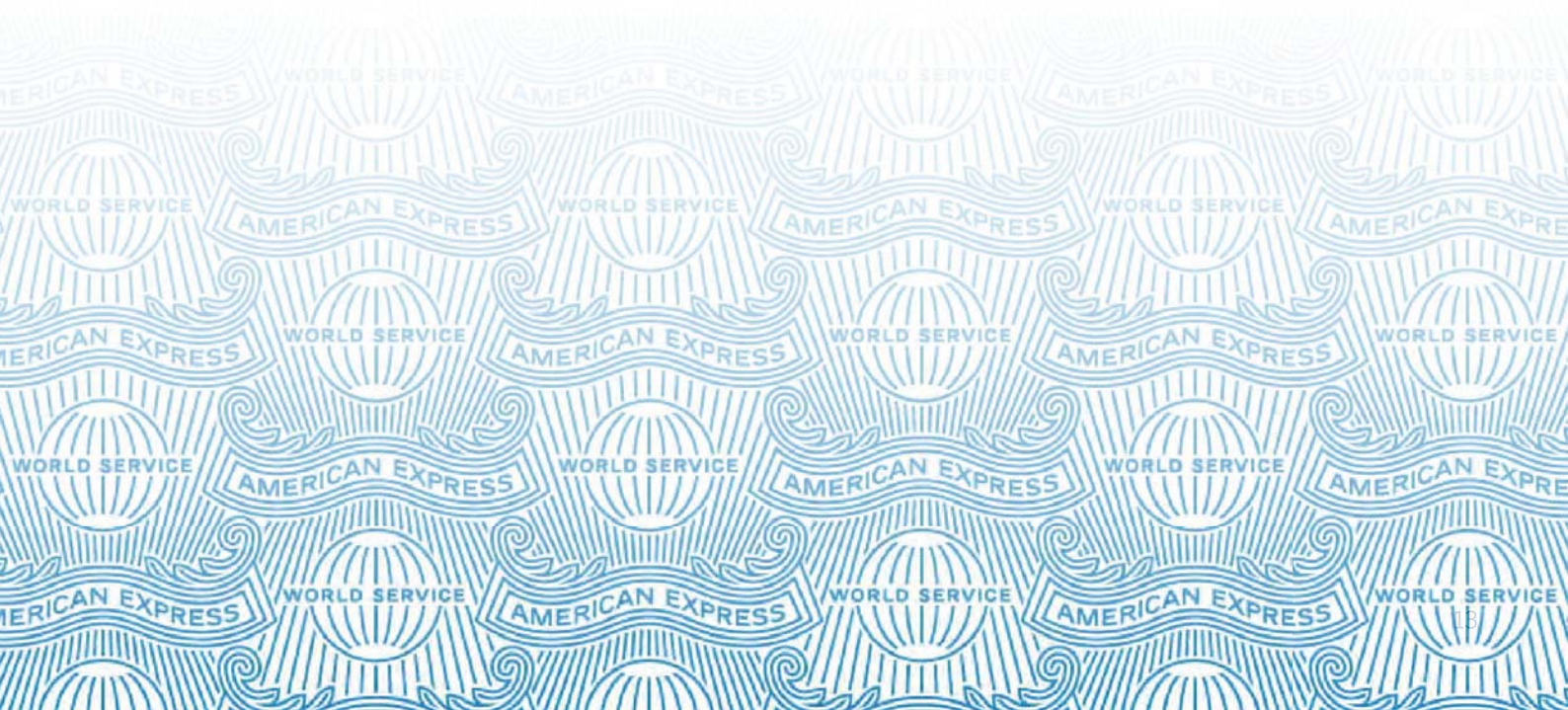
Como empresa de servicios financieros, el uso principal de agua dulce en las operaciones de American Express son el uso del agua por parte de los empleados y las instalaciones de saneamiento, así como la refrigeración y servicios de los edificios de oficina de conformidad con las especificaciones y la normativa local. American Express está trabajando para administrar el consumo de agua de las operaciones a través de medidas como la colocación de sensores en los grifos de agua y la instalación de electrodomésticos que minimicen su uso.

American Express continúa trabajando para disminuir el impacto ambiental de su huella derivada de activos inmobiliarios. En 2025, las oficinas de American Express en Alemania y España mantuvieron la certificación LEED Gold, así como la certificación BREEAM en sus oficinas de Francia y Polonia.

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

Como empresa de servicios financieros, uno de los materiales consumidos por American Express es el papel utilizado en las oficinas y relacionado con el marketing y las comunicaciones con los clientes.

En 2025, American Express obtuvo el 99,8 % de su material para marketing directo, comunicaciones con clientes y papel para las oficinas de Europa, Oriente Medio y África (en adelante, "EMEA") de bosques gestionados de manera responsable y certificados, lo que incluye papel certificado por el Forest Stewardship Council (FSC) y el Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). American Express también espera que sus proveedores obtengan papel de bosques gestionados de manera responsable cuando corresponda.



2.3 Consumo directo e indirecto de energía

La tabla siguiente refleja el consumo de energía de AEESA²:

Consumo de energía	2025		2024	
	kWh	GJ	kWh	GJ
Consumo de electricidad	1.132.556	4.077	1.419.697	5.111
Crédito de electricidad renovable	1.132.556	4.077	1.419.697	5.111
Consumo de combustible de la flota	765.131	2.754	817.371	2.942
Otros consumos de energía (gas natural, vapor, agua helada)	1.638.255	5.898	793.155	2.855

² Como se detalla en la sección de metodología más amplia a continuación, en 2025 hubo un cambio en el enfoque de American Express tanto en lo relativo a la asignación de emisiones por entidad jurídica como en la estimación del consumo de combustibles estacionarios. La mejora en la metodología de combustible estacionario de American Express fue el factor principal que motivó el aumento en "Otros consumos de energía". El consumo de gas natural fue estimado para aquellos emplazamientos en los que no se disponía de datos reales de consumo de combustibles estacionarios.



2.4 Contaminación y cambio climático

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 producidos

La tabla siguiente refleja las emisiones de Gases de Efecto Invernadero, (en adelante, "GEI") de AEESA^{3,4 y 5}:

	2025	2024
Emisiones de GEI	TN CO ₂ e	TN CO ₂ e
Alcance 1	239,2	260,7
Derivado del consumo de gas natural de los edificios	0	51,3
Derivado del consumo de diésel de los edificios	0,2	1,8
Derivado del consumo de combustible de la flota	218,2	207,6
Derivado de las emisiones fugitivas	20,8	0
Alcance 2 (método basado en el mercado)	283,9	162,5
Derivado del consumo de electricidad comprado	0	0
Derivado del consumo de agua helada	12,7	25,8
Derivado del consumo de vapor	6,1	136,7
Derivado del consumo de gas natural en edificios	265,2	0
Derivado del consumo de diésel en edificios	0	0

Metodología de cálculo de las emisiones GEI

AEESA toma como referencia los principios y la orientación del World Resources Institute (WRI) y del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) establecidos en la iniciativa del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (Greenhouse Gas Protocol), específicamente en A Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition, y en la GHG Protocol Scope 2 Guidance, An amend-

ment to the GHG Protocol Corporate Standard (conjuntamente, el "Protocolo GHG"), para guiar los criterios de evaluación, cálculo y reporte de las emisiones de GEI.

Las emisiones de GEI se miden para el Alcance 1 (emisiones directas de combustibles estacionarios, combustibles móviles y fugitivos) y el Alcance 2 (emisiones indirectas de electricidad comprada, vapor, agua refrigerada y red de calefacción).

³ Entre 2024 y 2025 se implementaron mejoras en la metodología y en los procesos de recopilación de datos, lo que representa nuevas y perfeccionadas fuentes de datos a partir de 2025 que no estaban disponibles en 2024. El consumo de gas natural correspondiente a emplazamientos arrendados fue reclasificado del Alcance 1 al Alcance 2, con el fin de reflejar que la relación de facturación del gas natural en dichos emplazamientos se asemeja más a un suministro gestionado por una empresa de servicios energéticos, siendo los arrendadores quienes mantienen los equipos in situ como un servicio prestado a American Express. También debe señalarse que los datos de 2024 no han sido recalculados ni actualizados para ajustarse a la metodología de 2025. Como resultado, se esperan variaciones entre años, y los resultados de 2024 y 2025 no son directamente comparables.

⁴ Como mejora en la exhaustividad de los datos, se incorporaron las emisiones fugitivas al perímetro de emisiones de AEESA. En 2025, las emisiones fugitivas se estiman para aquellos emplazamientos en los que no se dispone de datos reales.

⁵ El consumo de vapor disminuyó significativamente entre 2024 y 2025. Esto se debió principalmente a un cambio en los arrendamientos activos de la empresa. La mayor parte de las emisiones de vapor en 2024 procedían de un único centro en el que American Express ya no dispone de un arrendamiento activo en 2025.

Límites organizativos

American Express define su límite organizativo utilizando el enfoque de control operativo, coherente con el Protocolo de GEI, para tener en cuenta e informar de las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2. Bajo el enfoque de control operativo, AEESA tiene en cuenta las emisiones asociadas a las operaciones y activos sobre los que tiene autoridad para introducir e implementar políticas operativas. Las emisiones derivadas de la combustión de propano, generadores propiedad del propietario, gasolina de pequeñas operaciones de motores y ubicaciones inmobiliarias pendientes o inactivas se consideran insignificantes y no se incluyen en el inventario de la empresa.

Factores de emisiones y potencial de calentamiento global

Los factores de emisión se obtuvieron de autoridades reconocidas, incluyendo el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), la Agencia de Protección Ambiental de EE. UU. (EPA), el Centro de Factores de Emisión GEI (enero 2025), el Departamento de Seguridad Energética y Net Zero (DESNZ) y el reporte GEI: factores de conversión de 2025, la Agencia Internacional de la Energía (AIE) 2024 y otros conjuntos de datos nacionales relevantes.

Para convertir los gases de efecto invernadero sin CO₂ en CO₂e, se utilizaron los Potenciales de Calentamiento Global (GWPs) del Sexto Informe de Evaluación (AR6) del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). Cuando el GWP está incrustado en el factor de emisión y el factor de emisión por el gas individual no se revela, se aplica el GWP embebido.

Emisiones de Alcance 1

Las emisiones de Alcance 1 procedentes de combustión estacionaria (gas natural o diésel), combustión móvil de combustible y fuentes fugitivas de refrigerante se calcularon utilizando facturas de servicios, uso de vehículos y registros internos, respectivamente. Se incorporaron datos estimados y suposiciones cuando no había datos de actividad disponibles. Para el gas natural, se utilizaron factores de intensidad específicos de la empresa, y características del edificio como el tipo de edificio, la región y la zona climática para asumir la mezcla de combustibles y estimar el consumo. Para los vehículos, se utilizaron las fechas de arrendamiento y el kilometraje me-

dio diario para estimar la distancia recorrida por vehículo. Cuando no se disponía de datos reales de combustible o distancia, se aplicaban las distancias medias anuales específicas por país y las eficiencias de combustible según la AIE. Para las emisiones fugitivas de los sistemas de HVAC, se utilizó un factor de intensidad específico de la empresa, basado en el volumen total de recarga dividido por la superficie total (en pies cuadrados) de los sitios con datos disponibles, para estimar el volumen de recarga. Para las emisiones fugitivas de los sistemas de supresión de incendios, se calculan las emisiones asociadas con las pruebas y el despliegue de estos sistemas en el año de reporte. El consumo de combustible diésel para generadores de reserva se estima multiplicando el número de generadores y su tiempo de funcionamiento (horas) por una tasa de consumo derivada de especificaciones del fabricante o valores proxy de equipos similares propiedad de la empresa. La actividad del cuarto trimestre en todas las fuentes de emisiones de alcance 1 se estimó en base a la actividad real mensual de datos de los tres primeros trimestres del año de informe.

Emisiones de Alcance 2

Las emisiones de Alcance 2 provenientes de la electricidad adquirida, agua helada, vapor y de gas natural se calcularon con base en las facturas de suministros y se estimaron cuando las facturas no estaban disponibles, utilizando factores de intensidad específicos de la empresa por tipo de edificio, región y zona climática, multiplicados por factores de emisión apropiados. Durante 2025 se utilizaron certificados de atributos energéticos (EAC) como las Garantías de Origen (GOs) y RECs para adquirir energía renovable por contrato. El uso de Certificados de Atributos Energéticos tiene en cuenta que los criterios de calidad de Alcance 2 requeridos han sido o serán retirados antes de la fecha programada por el proveedor. Los factores de emisión para el método basado en el mercado se aplicaron en función de la jerarquía del Protocolo GHG y la disponibilidad de datos. La actividad del cuarto trimestre en todas las fuentes de emisiones de Alcance 2 se estimó en base a la actividad real mensual de datos de los tres primeros trimestres del año de informe.

Asignación de Emisiones por Entidad Jurídica

American Express elaboró un inventario de gases de efecto invernadero (GEI) a nivel empresarial para 2025, obtuvo un aseguramiento

limitado sobre las emisiones de Alcance 1 y 2, y asignó dichas emisiones a entidades legales individuales. A través de este proceso, las emisiones a nivel de entidad jurídica se derivan desagregando el inventario empresarial utilizando factores de asignación específicos de cada entidad legal para mantener la coherencia y reflejar la huella operativa de cada entidad jurídica. La asignación se basa en el número de empleados por entidad legal y ubicación de la oficina, asignada a la cartera global de instalaciones. Cuando varias entidades jurídicas ocupan la misma instalación, el consumo de energía y las emisiones asociadas se asignan proporcionalmente según el número de empleados.

Suposiciones razonables

La cuantificación de emisiones de GEI está sujeta a una incertidumbre inherente en la medición debido a factores como los factores de emisiones de GEI que se utilizan en modelos matemáticos para calcular las emisiones de GEI, y la incapacidad de estos modelos, debido a conocimientos científicos incompletos y otros factores, para medir con precisión en todas las circunstancias la relación entre los distintos insumos y las emisiones resultantes de GEI. Los datos medioambientales y de uso energético utilizados en los cálculos de emisiones de GEI están sujetos a limitaciones inherentes, dada la naturaleza y los métodos utilizados para medir dichos datos. La selección por gestión de diferentes técnicas de medición aceptables podría haber dado lugar a que se reportaran diferentes cantidades o métricas.

2.4.2 Objetivos y medidas de reducción de emisiones de GEI

American Express aspira a llevar su negocio hacia emisiones netas cero y está trabajando para alcanzar sus objetivos basados en la ciencia mediante la implementación de una serie de programas e iniciativas para reducir

las emisiones tanto en sus operaciones como en su cadena de valor.

American Express se ha comprometido a lograr emisiones netas cero de gases de efecto invernadero para 2050. Su objetivo de emisiones netas cero, que consiste en objetivos de reducción de emisiones a corto y largo plazo, y su objetivo de compromiso con socios fueron validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) en 2024⁶.



Objetivos validados por SBTi

Objetivo global de emisiones netas cero

- American Express Company se compromete a alcanzar emisiones netas cero de gases de efecto invernadero en toda la cadena de valor para 2050.

Objetivos a corto plazo

- Reducir las emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y 2 en un 60% para 2033 respecto al año base de 2019.
- Reducir las emisiones absolutas de Alcance 3 en un 35% para 2033 respecto al año base de 2019.
- El 75% de los socios de redención de Membership Rewards y los socios de cobrand por emisiones que cubren más allá del límite mínimo de emisiones de bienes y servicios adquiridos tienen objetivos basados en la ciencia para 2028.

Objetivo a largo plazo:

- Reducir las emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y 2 en un 90% para 2050 respecto al año base de 2019 y las emisiones absolutas de GEI de Alcance 3 en el mismo periodo.

⁶ Las emisiones incluidas en los objetivos validados por SBTi de American Express se determinan de acuerdo con los límites mínimos de los objetivos establecidos por SBTi en su Corporate Net-Zero Standard, que generalmente cubren el 95 % de las emisiones de Alcance 1 y 2 para los objetivos a corto y largo plazo, y el 67 % y 90 % de las emisiones de Alcance 3 para los objetivos a corto y largo plazo, respectivamente. Las emisiones de Alcance 3 reflejadas en los objetivos de neutralidad de carbono y de reducción de emisiones de Alcance 3 de American Express incluyen las emisiones procedentes de bienes y servicios adquiridos, bienes de capital, actividades relacionadas con combustible y energía, residuos generados en las operaciones, viajes de negocios de los empleados, desplazamientos de los empleados e inversiones. Las emisiones relacionadas con bienes o servicios proporcionados por terceros en el marco del programa Membership Rewards® y de tarjetas cobrand se gestionan por separado mediante un objetivo de compromiso con los socios a corto plazo, en lugar de incluirse dentro de los objetivos de neutralidad de carbono y reducción de emisiones de Alcance 3. El objetivo de compromiso con los socios a corto plazo de American Express refleja las emisiones que están fuera del límite mínimo de SBTi para el Alcance 3, Categoría 1. Las emisiones con socios que sí están incluidas dentro del límite mínimo de SBTi para el Alcance 3, Categoría 1, se incluyen en los objetivos de neutralidad de carbono y reducción de emisiones de Alcance 3 de American Express.

El inventario de American Express para su año base 2019 está en proceso de recálculo y se espera que el progreso hacia sus objetivos de reducción de emisiones se actualice en línea con los resultados del recálculo.

Para apoyar y avanzar hacia sus objetivos basados en la ciencia, American Express ha implementado una serie de iniciativas para reducir las emisiones, tanto en sus operaciones como en su cadena de valor, incluyendo la contratación de energías renovables, la implementación de medidas de eficiencia energética y la colaboración con proveedores y socios. Esto incluye los esfuerzos de descarbonización en todo su negocio global, incluyendo Europa, con actividades en la oficina Partenón 12 en Madrid, y en toda la flota europea de transporte terrestre.

En diciembre de 2024, American Express completó una auditoría de Descarbonización Nivel III en la oficina Partenón 12 para identificar mejoras en eficiencia energética, revisar posibles medidas de energía renovable y mejorar las estrategias de aprovisionamiento que buscan reducir las emisiones de los Alcances 1 y 2 en línea con los objetivos a corto plazo de American Express. Como complemento a esto, se realizó una Evaluación de Riesgos de Cambio Climático para evaluar la exposición del edificio a riesgos climáticos físicos hasta 2100.

Tras las recomendaciones de auditoría, se implementaron múltiples medidas operativas para reducir las emisiones en el sitio de Partenón 12. Los componentes de intercambio de calor exteriores de las unidades de Volumen Variable de Refrigerante (VRV) fueron limpiados para mejorar el flujo de aire y la transferencia de calor, lo que a su vez ayudó a optimizar el rendimiento del sistema y reducir la demanda de electricidad. Además, se revisaron las temperaturas de la sala principal de equipos (MER) y de las salas de equipos

satélite (SER) y se ajustaron los puntos de ajuste de la temperatura de refrigeración para reducir la carga de refrigeración innecesaria. Estas acciones tienen como objetivo impactar directamente las emisiones de electricidad basadas en la ubicación del Alcance 2 y mitigar las emisiones fugitivas relacionadas con el HVAC del Alcance 1.

Además, American Express llevó a cabo una auditoría energética en 2023 para evaluar el rendimiento del edificio conforme al Real Decreto 56/2016 de España, que traduce el artículo 8 de la Directiva Europea de Eficiencia Energética (EED) a la legislación nacional. La auditoría evaluó los sistemas de alta eficiencia existentes del Partenón 12, incluyendo iluminación LED, HVAC VRV, agua caliente asistida por energía solar y equipos con certificación ENERGY STAR. El sistema HVAC, la iluminación y el consumo energético de todo el edificio siguen siendo monitorizados, y también se han adoptado prácticas de aprovisionamiento mejoradas para equipos que consumen energía, según las recomendaciones de auditoría. En 2025 se llevó a cabo una iniciativa adicional de oficina para reducir las emisiones basadas en la ubicación del Alcance 2, en la que la gestión de instalaciones redujo los puntos de ajuste de temperatura de calefacción y elevó los puntos de ajuste de temperatura de refrigeración para disminuir la demanda energética total.

Más allá de las operaciones de eficiencia energética en España, American Express está haciendo la transición a Vehículos Eléctricos (en adelante, "VE") en sus operaciones globales. Esta transición planificada a vehículos eléctricos reducirá directamente las emisiones móviles del Alcance 1, un paso crítico para alcanzar los objetivos de neutralidad climática de la empresa. Hay capacidades de carga de VE en 7 oficinas de las ubicaciones de AEESA, con un total de 64 cargadores de VE a diciembre de 2025.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

AEESA invierte en programas, beneficios y recursos para garantizar que nuestros empleados cuenten con el respaldo necesario y den lo mejor de sí. Apoyamos a nuestros empleados con paquetes de compensación total competitivos, programas de bienestar integral y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para atraer y retener el mejor talento.

La Encuesta Anual de Experiencia de los empleados de American Express es una oportunidad para que los empleados compartan sus opiniones sobre el entorno y la cultura laboral en la empresa, y nos ayuda a comprender mejor su sentimiento sobre varios aspectos de su experiencia, incluyendo liderazgo, compromiso, vida laboral, riesgos y controles, desarrollo profesional y bienestar. En 2025, el 91% de los empleados que participaron en la encuesta anual dijo que recomendaría American Express como un lugar ideal para trabajar. Creemos que mantener nuestra sólida cultura laboral, adherirnos a nuestros valores Blue Box y asegurarnos de que nuestra gente se sienta respetada, valorada, reconocida y respaldada nos ayuda a atraer, retener y desarrollar el talento adecuado para el éxito de AEESA.

Reconocemos las contribuciones destacadas de los empleados, tanto grandes como pequeñas. El reconocimiento diario de los empleados es especialmente importante porque ayuda a inspirar a nuestros empleados a seguir haciendo un gran trabajo. A través de Reward Blue, el programa global de recompensas y reconocimientos de American Express, reconocemos a los empleados por sus logros con premios monetarios y no monetarios. Reward Blue fomenta una cultura de apreciación animando a los empleados a elogiar los esfuerzos diarios de los demás, a premiar resultados excepcionales y a celebrar aniversarios importantes.

2025 Employer Awards (Premios al empleador)

Para España y los países con sucursales de AEESA, los premios del 2025 incluyen:

- Alemania: Posición número 7 y certificado en Top Employer 2025;
- Países Bajos: Certificada como Top Employer 2025.



3.1 Empleo

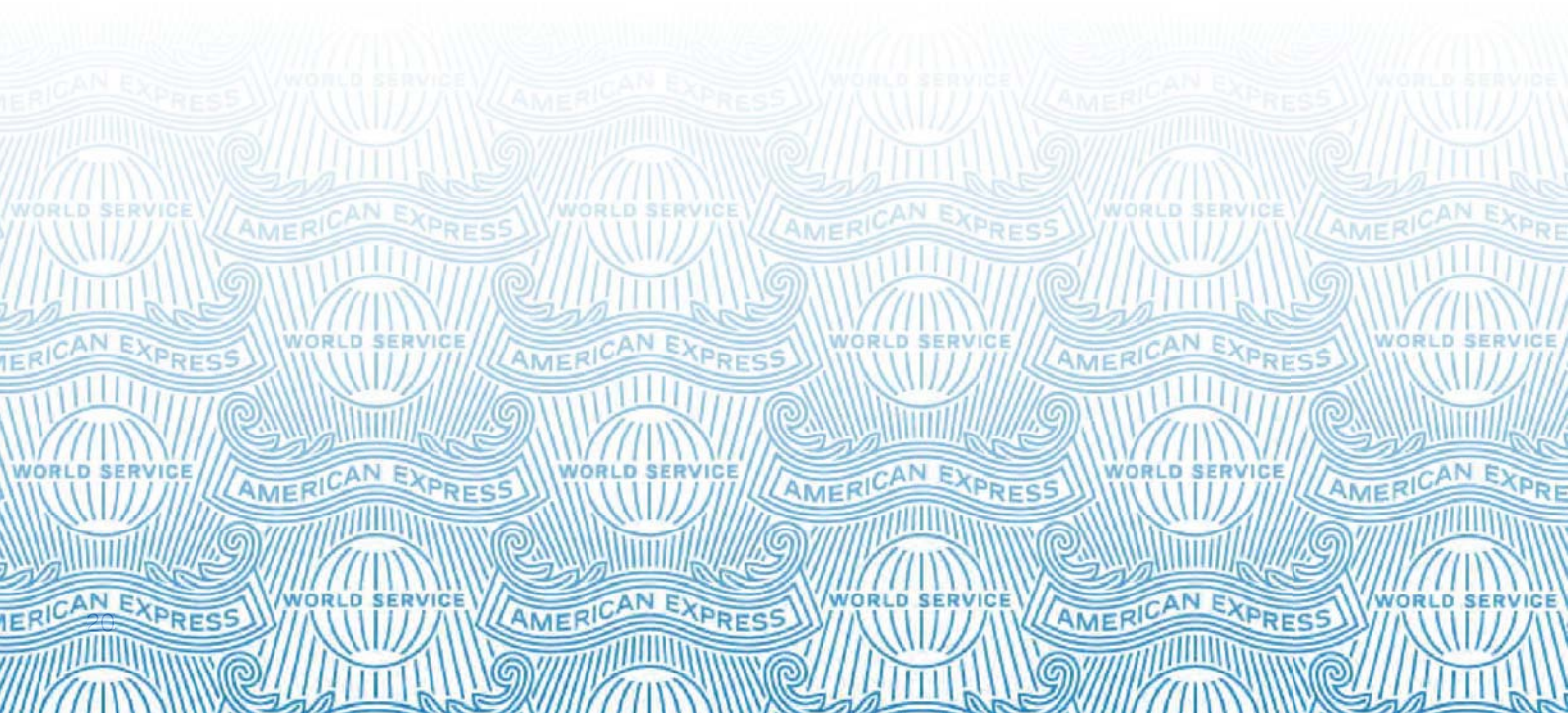
3.1.1 Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

En 2025, AEESA mantuvo una estabilidad en la plantilla en todas sus operaciones en EMEA. La distribución entre mujeres y hombres ha cambiado ligeramente.

Empleados por género	2025		2024	
	Número	%	Número	%
Mujeres	1.076	60%	1.104	62%
Hombres	719	40%	688	38%
Total	1.795	100%	1.792	100%

No se puede observar un cambio significativo en la distribución de empleados por edad en comparación con 2024.

Empleados por edad	2025		2024	
	Número	%	Número	%
Hasta 30 años	332	18%	330	19%
Entre 30-50	1.112	62%	1.115	62%
Más de 50 años	351	20%	347	19%
Total	1.795	100%	1.792	100%



Los cambios más notables en la plantilla se produjeron en España, en la que el número aumentó. Por su parte, hubo disminución de la misma en Suecia y Países Bajos debido a iniciativas de transformación empresarial en esos países.

Empleados por edad	2025		2024	
	Número	%	Número	%
Austria	114	6,4%	117	6,5%
Bélgica	112	6,3%	111	6,2%
Finlandia	2	0,1%	3	0,2%
Alemania	242	13,5%	241	13,5%
Hungría	8	0,5%	8	0,5%
Irlanda	1	0,1%	2	0,1%
Países Bajos	185	10,4%	212	11,8%
Noruega	0	0%	1	0,0%
Polonia	31	1,6%	33	1,8%
España	896	49%	823	45,9%
Suecia	204	12,1%	241	13,5%
Total	1.795	100%	1.792	100%

La distribución de empleados por clasificación profesional se ha mantenido estable desde 2024 hasta 2025. La disminución de personal mencionada anteriormente es principalmente visible en la clasificación de administrativos.

Empleados por clasificación profesional	2025		2024	
	Número	%	Número	%
Directivos	19	1%	18	1%
Mandos intermedios	300	17%	281	16%
Administrativos	1.476	82%	1.493	83%
Total	1.795	100%	1.792	100%

3.1.2 Número total y distribución de contrato de trabajo y tipo de contratación en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

En cuanto al tipo de contratos laborales, hubo pequeños cambios interanuales, reflejando principalmente un aumento de contratos a tiempo completo y una disminución de los contratos a tiempo parcial.

Distribución de contrato de trabajo y tipo de contratación	2025		2024	
	Número	%	Número	%
Permanente	1.733	97%	1.742	97%
Temporal	62	3%	50	3%
Total	1.795	100%	1.792	100%
A tiempo completo	1.654	92%	1.611	90%
A tiempo parcial	141	8%	181	10%
Total	1.795	100%	1.792	100%

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

La contratación de nuevos empleados en 2025 aumentó un 65 % entre 2024 y 2025, impulsada por una mayor actividad organizativa. Este incremento se concentró especialmente en España, donde se han creado nuevos equipos y otros han ampliado su tamaño para dar respuesta al aumento del volumen de trabajo. La mayoría de los nuevos contratos eran fijos y a tiempo completo.

Promedio anual de nuevos contratos por género	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Permanente	104	99	60	82
Temporal	24	32	4	11
Total	128	131	64	93
A tiempo completo	125	124	63	93
A tiempo parcial	3	7	1	0
Total	128	131	64	93

La distribución por edades de los nuevos contratos de trabajo se mantuvo constante año tras año, siendo la mayor proporción de empleados de 30 años o menos.

Promedio anual de nuevos contratos por edad	2025			2024		
	Distribución					
	Hasta 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Hasta 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Permanente	110	85	8	71	66	5
Temporal	32	23	1	10	4	1
Total	142	108	9	81	70	6
A tiempo completo	138	103	8	80	70	6
A tiempo parcial	4	5	1	1	0	0
Total	142	108	9	81	70	6

Finalmente, la distribución de nuevos contratos por clasificación profesional se distribuye de la siguiente manera:

Promedio anual de nuevos contratos por clasificación profesional	2025			2024		
	Distribución					
	Directivos	Mandos intermedios	Administrativos	Directivos	Mandos intermedios	Administrativos
Permanente	0	9	194	0	11	131
Temporal	0	3	53	0	0	15
Total	0	12	247	0	11	146
A tiempo completo	0	11	238	0	11	145
A tiempo parcial	0	1	9	0	0	1
Total	0	12	247	0	11	146

3.1.4 Número de bajas involuntarias por género, edad y clasificación profesional⁷

Los despidos y otras bajas involuntarias aumentaron en comparación con 2024, reflejando principalmente iniciativas de transformación empresarial, especialmente en Suecia y los Países Bajos.

	2025	2024
Bajas Involuntarias por género	Número	Número
Mujeres	87	48
Hombres	57	52
Total	144	100

El número de despidos y otras bajas involuntarias entre empleados de 30 años o menos se mantuvo estable, mientras que los despidos en el grupo de edad de 30 a 50 años aumentaron año tras año debido a iniciativas de transformación empresarial, en particular el grupo de edad de mayor de 50.

	2025	2024
Bajas involuntarias por edad⁸	Número	Número
Hasta 30 años	22	24
Entre 30-50	85	65
Más de 50 años	37	11
Total	144	100

⁷ El término «bajas involuntarias» incluye los despidos, los empleados que no hayan superado el periodo de prueba y los contratos definidos que hayan finalizado en el FY2025. De las 144 bajas involuntarias que se han producido durante 2025, 120 son despidos de los cuales 43 corresponden a hombres y 77 a mujeres. Sin embargo, en 2024, de las 100 bajas involuntarias que se han producido, 66 son despidos de los cuales 35 corresponden a hombres y 31 a mujeres.

⁸ De las 144 bajas involuntarias que ocurrieron durante 2025, 120 fueron despidos, de los cuales 13 ocurrieron en el rango de edad menor de 30 años, 75 en el rango de 30-50 años y 32 en el rango de mayores de 50 años. Sin embargo, en 2024, 66 fueron despidos, de los cuales 11 se produjeron en el rango de edad menor de 30 años, 48 en el rango de 30-50 años y 7 en el rango de mayores de 50 años.

Finalmente, el número de despidos y bajas involuntarias por clasificación profesional aumentó en la categoría de Administradores.

	2025	2024
Bajas involuntarias por clasificación profesional⁹	Número	Número
Directivos	1	1
Mandos intermedios	12	12
Administrativos	131	87
Total	144	100

3.1.5 Remuneraciones medias^{10 y 11} por género, edad y clasificación profesional

En 2025, las remuneraciones medias para los empleados masculinos aumentaron un 1,43% y para las empleadas un 6,47%.

	2025	2024
Remuneración media por género	Total €	Total €
Hombres	73.049	72.019
Mujeres	62.320	58.531

La remuneración media en 2025 para empleados hasta los 30 años disminuyó un 3,65%, para los empleados entre 30 y 50 años aumentó un 2,18% y para los empleados mayores de 50 años aumentó un 13,47% en comparación con 2024.

	2025	2024
Remuneración media por edad	Total €	Total €
Hasta 30 años	37.906	39.341
Entre 30 años-50 años	65.120	63.729
Más de 50 años	98.519	86.820

⁹ De las 144 bajas involuntarias que ocurrieron durante 2025, 120 fueron despidos, de los cuales 108 fueron Administrativos, 1 fue Director y 11 fueron de Mandos Intermedios. Sin embargo, en 2024, de los 100 despidos involuntarios que se produjeron, 66 fueron despidos, de los cuales 53 fueron Administrativos, 1 fue Director y 12 fueron de Mandos Intermedios.

¹⁰ Monedas convertidas a los tipos de cambio utilizados para las Cuentas Anuales de AEESA 2025.

¹¹ 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 2025. En Suecia, el cálculo se realiza teniendo en cuenta el salario contractual.

En comparación con 2024, la remuneración media de Directivos, Mandos Intermedios y Administrativos ha aumentado un 2,83%, 4,08% y un 2,02%, respectivamente, en 2025.

	2025	2024
Remuneración media por clasificación profesional	Total €	Total €
Directivos	471.947	458.938
Mandos intermedios	137.127	131.749
Administrativos	47.069	46.139

3.1.6 Brecha salarial¹², remuneración de cargos iguales o medios en la sociedad

	2025	2024
Brecha salarial (€)	15%	19%

Esta es una brecha salarial no ajustada, por lo que cualquier cambio demográfico puede afectar los resultados. No es una brecha ajustada basada en la regresión.

3.1.7 Remuneración media de los Directivos^{13 y 14}, 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 género

	2025	2024
Remuneración media de los directivos por género (€)		
Hombres	493.176	459.630
Mujeres	412.507	456.515

3.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

AEESA ofrece un entorno laboral sano que está diseñado para promover la conciliación familiar y la flexibilidad horaria para empleados. AEESA ha diseñado e implementado una política para España y Bélgica (por exigencia legal) para regular la desconexión digital, incluyendo medidas como:

- La recomendación de que las reuniones se lleven a cabo durante la jornada laboral;
- No se espera que los empleados respondan a correos electrónicos fuera de su horario laboral;

¹² 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.

¹³ Se refiere a directivos senior dentro de AEESA descritos con la clasificación profesional de 'Consejero' en las Cuentas Anuales 2025 de AEESA, que no formen parte del Consejo de Administración de AEESA.

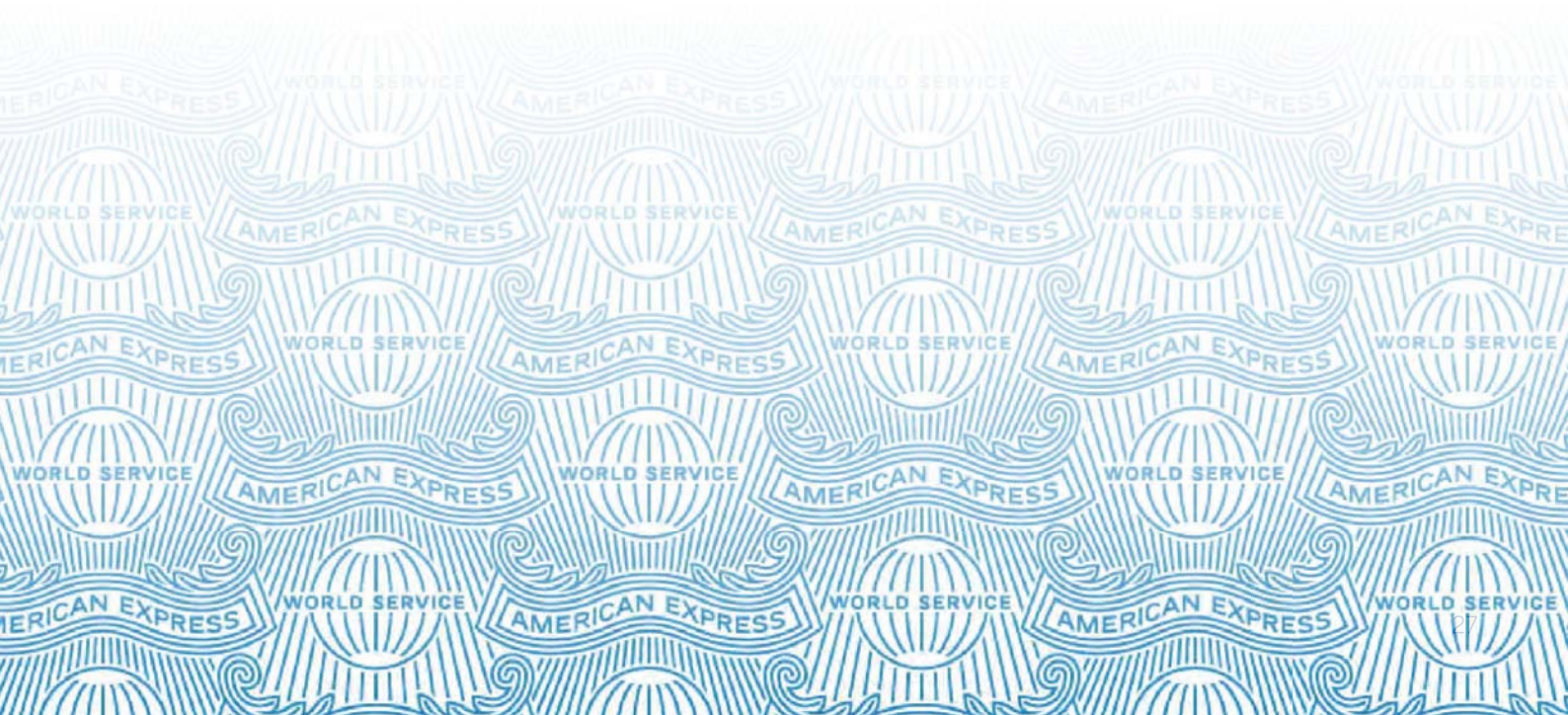
¹⁴ En virtud de los Estatutos de la Sociedad, en 2025 la Empresa Matriz no pagó ni devengó ningún importe respecto a los salarios, dietas y otras remuneraciones a miembros actuales o anteriores de su Consejo de Administración en calidad de Consejo de Administración.

- Las herramientas de programación de reuniones de la Empresa Matriz reflejan el tiempo de trabajo estándar en cada zona horaria;
- Se anima a los empleados a utilizar los mensajes de “fuera de la oficina” durante cualquier ausencia que se prevea, y;
- Se facilita información para garantizar que estén al tanto de las políticas de desconexión digital establecidas en la empresa.

3.1.9 Empleados con discapacidad autodeclarada¹⁵ en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

	2025	2024
Nº de empleados con discapacidad AEESA	30	25

¹⁵ No en todos los países es obligatorio para los empleados informar a American Express sobre el estado de discapacidad. Por este motivo, puede haber empleados adicionales que no hayan registrado su estado de discapacidad.



3.2 Organización del Trabajo y medidas de conciliación familiar

Organización del trabajo - Amex Flex

En 2025, American Express continuó aplicando su modelo de trabajo Amex Flex, donde, dependiendo de las necesidades comerciales, los empleados pueden trabajar en la oficina, en casa o adoptar un enfoque híbrido que combine ambos. Amex Flex está diseñado para proporcionar flexibilidad a los empleados, mientras se asegura que se conservan los beneficios de la cultura de asistencia presencial a la oficina. Amex Flex tiene tres designaciones de trabajo:

- **Onsite:** Los empleados de esta categoría trabajan en la oficina 4-5 días a la semana. Esta opción se aplica a roles seleccionados limitados que solo 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 la expectativa de acudir a la oficina tres días a la semana. Los líderes y empleados pueden planificar días comunes para trabajar virtualmente, en persona, en colaboración y eventos y;
- **Totalmente virtual:** Los empleados que trabajan virtualmente en exclusiva desde casa, pueden en ocasiones, acudir a la oficina para trabajar o desplazarse a una ubicación externa cuando hay necesidades específicas de negocio u oportunidades significativas para conectar con sus compañeros en persona.

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, diseñadas para perseguir dichos fines:

- **Vida Saludable y Mentes Sanas:** El programa global de bienestar corporativo de American Express, Healthy Living, destaca la importancia de la atención preventiva, fomenta y recompensa las acciones saludables, y ofrece recursos prácticos y accesibles para promover un estilo de vida saludable. El programa global Healthy Minds de American Express ofrece a los empleados y a sus familiares acceso a asesoramiento confidencial gratuito de alta calidad, y tiene como objetivo aumentar la concienciación sobre la salud mental en toda la empresa.
- **Apoyo familiar y de cuidadores para empleados:** AEESA ofrece permisos y recursos para empleados con responsabilidades familiares, como la baja parental y el cuidado infantil, y;
- **Ayudar a los empleados a lograr el bienestar financiero:** La mayoría de las regiones participan en programas de Ahorro inteligente en los cuales se presta formación y recursos financieros a los empleados¹⁶.

¹⁶ No aplicable a Bélgica.

3.3 Seguridad y Salud

3.3.1 Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo

American Express valora a sus empleados y está comprometida con altos estándares de salud, seguridad y protección de los empleados, tal como se indica en su Declaración Global de Política de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo y en las Políticas Regionales de Salud y Seguridad.

La empresa tiene como objetivo promover un entorno laboral saludable y seguro, incluyendo el seguimiento de las políticas, normas y procedimientos de seguridad y protección de la empresa, así como de las leyes y normativas aplicables. El equipo de seguridad laboral de American Express es responsable del establecimiento, comunicación, supervisión y seguimiento de estrategias, herramientas, políticas y principios relacionados con la salud y seguridad laboral de los empleados a nivel global. En 2025, American Express continuó avanzando en su Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSMS) mediante la implementación constante de prácticas de salud y seguridad en toda la organización. Las iniciativas globales basadas en auditorías de salud y seguridad y revisiones in situ respaldan el rendimiento de sus programas. Las acciones llevadas a cabo para mejorar la salud y la seguridad incluyen formación anual obligatoria, el lanzamiento de campañas globales de concienciación sobre prevención de riesgos utilizando comunicaciones digitales, otros recursos de comunicación, eventos y la notificación de incidentes integrada en las capacidades generales de reporte de bienes raíces globales.

Se proporciona un ambiente de trabajo saludable y seguro para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo, adoptando principios y prácticas

efectivas de gestión de riesgos consistentes con las actividades comerciales de la Empresa Matriz. American Express brinda concienciación y formación sobre salud y seguridad para impulsar una cultura de atención y responsabilidad en todos los niveles de la organización y se adhiere a las reglas y regulaciones dentro de cada una de las regiones. Además, mantenemos una herramienta para ayudar a supervisar el cumplimiento de la legislación aplicable.

American Express ofrece recursos y experiencia a todos los empleados. En este sentido, el Equipo de Seguridad Laboral Corporativa trabaja para desarrollar y mantener el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad conforme a los requisitos legales aplicables y los valores de la empresa, contando con el apoyo de otros actores internos de Salud y Seguridad (como Instalaciones, Grupo de Experiencia de Compañeros o equipos de Seguridad). American Express también cuenta con Coordinadores de Respuesta a Emergencias dedicados que tienen alcance global; estos recursos se encuentran en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Madrid, México, Argentina, Tailandia, Japón, Australia, Malasia, Filipinas e India. Se centran en la Respuesta a Emergencias de sus edificios, el cumplimiento de los códigos y normativas de seguridad contra incendios y las competencias de los empleados. Los Coordinadores de Respuesta a Emergencias también trabajan estrechamente con el equipo global de Seguridad en el Lugar de Trabajo para garantizar que los procesos y procedimientos estén alineados.

Durante el año 2025, AEESA tuvo 1 accidente laboral (excluyendo accidentes laborales sin permiso), lo que resultó en una frecuencia de 0,56 para mujeres y una tasa de severidad de 0,005 para mujeres. En 2025 y 2024 no hubo enfermedades profesionales.

Género	2025		2024 ¹⁷	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Accidentes laborales	0	1	0	1
Índice de frecuencia ¹⁸	0	0,56	0,00	0,55
Índice de gravedad ¹⁹	0	0,005	0,000	0,019

3.3.2 Número de Horas de Absentismo²⁰

	2025	2024
Número de horas de absentismo	149.583	203.870

La reducción del absentismo entre ambos periodos está relacionada con mejoras en la gestión interna, la estabilización de la plantilla y la aplicación de medidas orientadas al bienestar y la asistencia de los empleados.

¹⁷ Las horas trabajadas utilizadas para calcular la frecuencia y la gravedad de los accidentes se han estimado teniendo en cuenta el total de horas laborales según el acuerdo en cada país, considerando el porcentaje de horas de trabajo (en FTE) de los empleados y restando seis semanas de horas de vacaciones y absentismo.

¹⁸ Índice de frecuencia (Número de accidentes/Número de horas trabajadas) * 1.000.000.

¹⁹ Índice de gravedad (Número de días de perdidos/Número de horas trabajadas) * 1.000.

²⁰ Incluye el absentismo de todos los empleados de AEESA a lo largo de 2025, no sólo de los empleados de AEESA a 31 de diciembre de 2025.



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 equipo de relaciones laborales asegura el cumplimiento de los requisitos legales locales y de la Unión Europea, que el Comité de Empresa Europeo es consultado y los Comités de Empresa y Sindicatos son consultados, como requieren los países con presencia de representación de los empleados.

El diálogo social con los interlocutores sociales está en el corazón del enfoque de la Empresa Matriz como empleador. El diálogo social apoya 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 American Express, tales como la remuneración, la organización del trabajo, la igualdad, la salud y seguridad, etc. El diálogo social es importante a través de las relaciones e interacciones entre la dirección, los líderes, representantes y empleados a escala local y con el Comité de Empresa Europeo.

3.4.2 Porcentaje de los empleados que están cubiertos por un convenio colectivo por país en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

Empleados cubiertos por un convenio colectivo (%)		
País	2025	2024
Alemania	11%*	11%*
Austria	100%	100%
Bélgica	100%	100%
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	75%	74%

* El Convenio Colectivo sólo se aplica a ciertas categorías o grupos profesionales de empleados 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.

**** En 2024 se estableció un sindicato, pero los empleados no están cubiertos por un convenio colectivo (CBA) debido al pequeño tamaño de la empresa u otros requisitos legales locales.

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

Para todos los países en los que se requiere el convenio, el 100% de los empleados se regulan por convenios colectivos relacionados con la licencia de actividad concedida a la Empresa (excepto en Alemania, con el 11% indicado anteriormente). Asimismo, se incluyen cláusulas de salud y seguridad en todos los convenios colectivos, adaptados a la correspondiente legislación local.

3.5 Formación

American Express invierte continuamente en programas, beneficios y recursos para fomentar el crecimiento personal y profesional de los empleados, empezando por oportunidades para que aprendan en el trabajo, desarrollen habilidades transversales y crezcan en sus carreras a través de un proceso definido y colaborativo para la gestión del rendimiento. Los empleados tienen acceso a una amplia variedad de recursos: orientación profesional, mentoría, networking profesional y oportunidades de rotación, así como cursos bajo demanda y con instrucción en el aula.

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

American Express exige a sus empleados que completen anualmente una formación global de Aprendizaje Regulatorio sobre políticas, leyes y regulaciones importantes que rigen su sector, guían a la empresa y protegen a sus compañeros, clientes y marca. Las formaciones obligatorias para todos los empleados globales y contratistas incluyen formaciones sobre el Código de Conducta, Antisoborno y Corrupción, Prevención del Blanqueo de Capitales, Sanciones y Personas Políticamente Expuestas, Derecho Antimonopolio y de la Competencia, Concienciación sobre Ciberseguridad, Prevención del Acoso y la Discriminación, Privacidad y otros.

Además, se anima a los empleados a adoptar múltiples enfoques para ampliar continuamente su experiencia y contactos, tales como:

■ Programas de liderazgo:

o Programa de líderes de personas con experiencia: Programa autodirigido para líderes de personas con experiencia que se centra en llevar las habilidades interpersonales, de liderazgo y desarrollo de equipos al siguiente nivel.

o 360 Insights y sobre el comportamiento de liderazgo para la mayoría de empleados en un puesto de liderazgo: Herramientas para proporcionar y recibir retroalimentación sobre nuestros comportamientos de liderazgo.

o Comunidades líderes de equipos²¹: Comunidades donde los líderes de persona pueden conectarse entre sí para compartir mejores prácticas y ampliar su red de contactos.

o Programas formales y/o de tutoría informal: Programas de mentoría en los que los empleados buscan de forma proactiva un mentor o son emparejados con uno para apoyar su desarrollo profesional.

o LinkedIn Learning: American Express ofrece acceso a LinkedIn Learning para todos los empleados, una plataforma que contiene cientos de formaciones online para desarrollar habilidades profesionales y de liderazgo.

■ Actividades de desarrollo personal:

o Secondments: Ofrece oportunidades de desarrollo para que los empleados adquieran experiencia valiosa o utilicen conocimientos especializados en otro puesto, sin transferirse de forma permanente a otra posición.

o Project MarketPlace: Permite a los empleados colaborar dentro o a través de líneas de negocio en proyectos especiales y de corta duración que se alineen con sus objetivos e intereses profesionales.

²¹ No aplicable en Irlanda, Austria, Bélgica, Polonia y Hungría.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación completadas por clasificación profesional²²

El número total de horas de formación obligatoria por clasificación profesional ha aumentado ligeramente en comparación con 2024, debido a la mayor cantidad de cursos que debe realizar cada empleado.

	2025	2024
Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional	Horas	Horas
Directivos	327	236
Mandos intermedios	4.623	3.510
Administrativos	19.363	15.158

Se observó un aumento notable en las horas de desarrollo profesional en todas las categorías, especialmente en la de Administrativos²³, debido a que los empleados han mostrado un mayor interés por la formación, especialmente en áreas emergentes como la inteligencia artificial, impulsados también por iniciativas internas como los programas Career Growth @ Amex, que fomentan el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo.

	2025	2024
Cantidad total de horas de formación en DP por clasificación profesional (formación no obligatoria)	Horas	Horas
Directivos	151	97
Mandos intermedios	2.683	2.625
Administrativos	24.772	17.156

²² Las horas de formación únicamente se refieren a cursos de formación finalizados.

²³ Estas horas incluyen cursos de formación de hasta 8 horas de duración.

3.6 Inclusión y Diversidad

Como parte de los valores Blue Box y como empleador que ofrece igualdad de oportunidades, AEESA abraza la diversidad y la inclusión. Una forma en que vivimos esos valores es comprometiéndonos a encontrar a los mejores candidatos para puestos vacantes, candidatos que posean las habilidades únicas necesarias para los puestos y que puedan aportar experiencias y perspectivas diversas a esos puestos. Junto con estos valores, estamos comprometidos a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y un trato justo. Debemos tomar todas las decisiones laborales basándonos en las cualificaciones relacionadas con el trabajo y sin tener en cuenta raza, etnia, género, identidad de género, discapacidad, religión, orientación sexual, estado civil o ciudadanía, en cada uno de los países en los que operamos.

Además, American Express quiere que sus empleados y contratistas trabajen en un entorno libre de intimidación o acoso de cualquier tipo. El acoso a empleados y contratistas por parte de compañeros, supervisores o externos está prohibido y puede conllevar acciones disciplinarias, hasta la terminación del contrato laboral o la terminación de la relación con el contratista. Complementando las políticas, programas y formaciones existentes, American Express también cuenta con una Declaración de Política Global de Prevención del Acoso Sexual para reforzar la postura de la empresa frente al acoso sexual.

Las redes de empleados ofrecen oportunidades que apoyan el desarrollo personal y profesional, el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional. American Express cuenta con 13 redes de empleados con capítulos en todo el mundo que reúnen a personas que comparten experiencias, intereses y antecedentes comunes. Estas redes fomentan el sentido de comunidad y ofrecen valiosas oportunidades de crecimiento a través del networking y la creación de relaciones. Todas ellas están abiertas a todos los empleados y la participación es voluntaria.

American Express mantiene programas y orientaciones que tienen como objetivo apoyar la accesibilidad en el lugar de trabajo, la ergonomía y la salud de los empleados. Las acciones clave que estamos tomando para promover la accesibilidad incluyen la realización de evaluaciones de oficinas y la integración de características de accesibilidad en el lugar de trabajo en el diseño del edificio.

El Plan de Igualdad en España fue registrado en 2023, en línea con lo establecido en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el posterior Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de 2019, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En otros países, los Planes de Igualdad no están regulados.



4. Derechos humanos

El programa de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de American Express identifica, agrega, supervisa y gestiona riesgos, incluidos aquellos relacionados con los derechos humanos. En AEESA, también se supervisa la protección y prevención de violaciones de derechos humanos, que pueden ser trasladadas al Comité de Prevención del Delito Corporativo, ya que es el organismo encargado de la prevención de los delitos que puedan atribuirse a AEESA. Bajo el marco del programa ERM y, a nivel local, a través del Comité de Prevención del Delito Corporativo, no se ha identificado ningún riesgo material en relación con los derechos humanos, y la probabilidad de riesgo de violación de derechos humanos o trata de personas dentro de la actividad empresarial de American Express es baja.

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 toda la compañía y en todos los aspectos de la actividad empresarial. American Express procura llevar a cabo sus actividades con un enfoque coherente con los Principios que rigen sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. El Código de Conducta de American Express refleja el compromiso a través de un trato justo e igual a todas las personas, y con la realización de sus actividades de manera ética.

Empleados

American Express está comprometida a tratar a cada individuo y cliente con dignidad, justicia y respeto. American Express se esfuerza por mantener una plantilla diversa y una cultura en la que se acojan las diferencias y en la que sus empleados puedan alcanzar su máximo potencial. Una parte integral de este compromiso es mantener un entorno libre de discriminación y acoso de cualquier tipo.

Clientes y Proveedores

La Empresa Matriz trabaja para prevenir el uso ilegal de los productos, servicios, sistemas y operaciones de American Express. Este compromiso incluye una amplia gama de políticas y prácticas que están incluidas en el

Código de Conducta de American Express y que son objeto de formación anual para todos los empleados. La seguridad de los datos, la privacidad y la prevención del fraude también son áreas clave de enfoque para la Sociedad. American Express está comprometida a mantener herramientas, controles y políticas de monitorización de última generación para prevenir y detectar fraudes, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo en sus operaciones en todo el mundo.

Ofrecer productos y servicios de manera justa y transparente es fundamental para el mejor servicio al cliente que ofrece American Express. American Express gestiona y mitiga el riesgo para el cliente mediante recursos dedicados, monitorización continua, pruebas, supervisión y la formación obligatoria a nivel empresarial para todos los empleados sobre estos temas y su Código de Conducta.

American Express está comprometida a prevenir actos de esclavitud moderna y trata de personas en sus actividades corporativas y cadenas de suministro, trabajando con proveedores que cumplen con los mismos estándares de ética, legalidad e integridad que American Express. También se espera y se está obligando a todos los terceros, incluidos los proveedores, a realizar sus negocios conforme a todas las leyes, normas y regulaciones aplicables. Según se indica en el Código de Conducta de Proveedores de la Empresa Matriz, American Express espera que sus proveedores tomen las medidas necesarias para evitar que se produzcan actos de trabajo forzoso y trata de personas tanto en su negocio como en su cadena de suministro, asegurando que solo trabajen con proveedores del más alto nivel.

Amex Ethics Hotline

- La “Amex Ethics Hotline” brinda a los empleados, contratistas, proveedores y otros la oportunidad, sin temor a represalias, de informar inquietudes sobre posibles asuntos de cumplimiento o éticos de forma confidencial o anónima;
- Gestionada por una organización independiente y compuesta por representantes que hablan más de 170 idiomas, la Amex Ethics Hotline está disponible en línea y por teléfono 24 horas al día durante toda la semana;

La Política de Reclamaciones para Denunciantes de American Express, el Protocolo de Denuncias de la UE y los procedimientos locales de denuncias establecen directrices y procedimientos para gestionar las preocupaciones de denunciantes, incluyendo, aquellos dirigidos a proporcionar a los empleados, proveedores, clientes, comerciantes, contratistas, accionistas y miembros del público mecanismos claros para informar de preocupaciones de que la Sociedad no está cumpliendo con sus obligaciones legales o éticas. Las directrices describen acciones que la Sociedad toma para garantizar que las personas que presentan informes de buena fe y/o participan en investigaciones sean tratadas de manera justa y no estén sujetas a represalias.

Durante 2025, American Express a través del canal Amex Ethics recibió 22 denuncias²⁴ en materia de derechos humanos.

	2025	2024
Denuncias recibidas en materia de derechos humanos	22	17

²⁴ Se han recibido 22 denuncias de derechos humanos para American Express, sin poder determinar si son de AEESA u otras entidades de American Express.



5. Cumplimiento de la legislación y de la normativa

Los valores Blue Box de American Express guían cómo se opera como empresa y hacen realidad la visión de American Express—ofrecer la mejor experiencia del mundo al cliente cada día. Reforzamos estos valores con el Código de Conducta de American Express, que establece las expectativas de American Express sobre un comportamiento ético en el lugar de trabajo. Los empleados son responsables de mantener estos estándares en todas nuestras relaciones con nuestros grupos de interés, incluidos nuestros clientes, accionistas, proveedores, otros socios comerciales y reguladores gubernamentales. American Express publica el Código en nueve idiomas y exige a todos los empleados que completen una formación anual sobre sus disposiciones y reconozcan la comprensión de sus obligaciones. Cumplir con el Código es una condición para trabajar en AEESA y las infracciones pueden conllevar el despido.

El Código de Conducta establece los estándares que todos los empleados deben seguir para prevenir el mal uso de los productos y servicios de la Sociedad, incluidos riesgos relacionados con la corrupción, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. También regula la participación individual en actividades políticas, que deben realizarse a título personal, fuera del horario laboral y sin el uso de los recursos de la Sociedad, de acuerdo con la política global sobre contribuciones políticas e interacciones con funcionarios públicos.

El Código proporciona canales internos para la orientación y la elaboración de informes, y establece medidas disciplinarias, incluida la

terminación del empleo, en caso de incumplimiento.

Riesgos Potenciales y Estructura de Gobierno de AEESA

American Express ha implementado diversas medidas tanto a nivel global como local para mitigar cualquier riesgo y garantizar el cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables, incluyendo la exposición a riesgos de corrupción, soborno, conductas relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo y, en general, cualquier conducta que implique una violación de las normativas aplicables a AEESA.

Además, AEESA ha implementado un Programa Local de Delitos Financieros y un Manual para la Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo. Siempre que hay una actualización de las políticas globales de American Express, el equipo de Prevención del Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo de AEESA recibe una notificación con el enlace a la nueva versión para que pueda revisarse y evaluar más a fondo si existe algún impacto local y si alguna de las políticas y procedimientos locales de AEESA debe modificarse conforme a esta nueva actualización.

El cumplimiento del Programa local de Delitos Financieros es supervisado por el Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (en adelante “Comité de PBC/FT”), cuyas responsabilidades son las siguientes:

- Establecimiento de un marco adecuado para la lucha contra el crimen financiero documentado en políticas y procedimientos para garantizar que se cumplan los requisitos de la Empresa Matriz y los requisitos regulatorios;
 - Aprobación de la Política de PBC/FT a nivel de grupo de AEESA como la política de Gestión de Entidades Reguladas, del manual de PBC/FT transfronterizo de AEESA España/EEE, y de procedimientos de segunda línea de defensa como establece la normativa aplicable;
 - Monitorear los principales cambios regulatorios que impactan el entorno de PBC/FT. El Comité debe servir como un foro de escalamiento para las actualizaciones del progreso de la implementación;
 - Analizar los Sistemas de Información de Gestión (MIS) y los datos relacionados con los reportes de actividad sospechosa con una estricta adherencia a los protocolos de anonimato, asegurando que se mantengan la confidencialidad y la privacidad;
 - Promover la formación en PBC y colaborar en el diseño y la preparación de los módulos de formación para el personal de AEESA, así como aprobar el plan anual de formación en PBC para los empleados de AEESA;
 - Colaborar con el servicio ejecutivo en todos los asuntos relacionados con la Política de PBC/FT;
 - Proporcionar supervisión a las sucursales en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, Países Bajos, Noruega, Polonia y Suecia, y recibir escalamiento de las sucursales de AEESA;
 - Revisar el Informe Anual de AEESA, EU Money Laundering Reporting Officer (MLRO) Annual AML Activity Report;
 - Aprobación de la Evaluación de Riesgos de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, la Evaluación de Riesgos de Financiación del Terrorismo y la Evaluación de Exposición a Medidas Restrictivas, o cualquier otra evaluación de riesgos en la que se considere necesaria la aprobación del Comité de Lucha contra el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo según la normativa aplicable;
 - Aprobación del nombramiento del Experto Externo en PBC para realizar la Revisión Anual de Auditoría Externa Independiente;
 - Monitorear el estado y la evolución de las revisiones de las Pruebas Internacionales de Cumplimiento, el Grupo de Auditoría Interna (Planes de Acción de Remediación y Planes de Gestión relacionados con la lucha contra el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo);
 - Mantener informado al Consejo de Administración de AEESA sobre su actividad en relación con PBC/FT y los resultados de la auditoría externa anual;
 - Mantener informado al Consejo de Administración de AEESA sobre la actividad de AEESA en España, pero también sobre la actividad que desarrolla en toda Europa Continental en régimen de libre prestación de servicios, incluidas las actividades en el ámbito de las sucursales de AEESA en Austria, Bélgica, Alemania, Países Bajos, Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca, Hungría y Polonia, en relación con la lucha contra el blanqueo de capitales y los resultados de la auditoría externa anual y;
 - Aprobación de las inclusiones y eliminaciones de las personas que formen parte del equipo de PBC/FT en función de la representación de las funciones aprobadas por el Consejo de Administración de AEESA.
- El Comité de PBC/FT se reúne como mínimo 4 veces al año. Se pueden convocar reuniones especiales o extraordinarias fuera del ciclo habitual si lo consideran necesario.
- Todas las sucursales tienen sus propios Comités de PBC/FT. No obstante, el Comité de PBC/FT de AEESA 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:
 - Supervisión de Cuestiones y Eventos;

- Supervisión del riesgo empresarial, estratégico y operativo (según se define en el AEMP47);
- Supervisión del Riesgo Regulatorio mediante actualizaciones de cumplimiento y GCO, y;
- Supervisión del riesgo de externalización.

El Comité de Riesgo Operacional se reúne no menos de cuatro veces al año. El Comité de Riesgo Operacional actúa como un punto de unión para los Comités de Gobernanza de las Sucursales de AEESA y es responsable de escalar al Comité de Riesgo de AEESA los elementos que cumplan con los criterios de escalamiento. Los miembros del Comité incluyen representantes de SCI y varios grupos de personal que apoyan a AEESA.

■ **El Comité de Riesgos de AEESA** 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:

• **Gobernanza:**

- Apoyar al Consejo de Administración de AEESA en la evaluación de riesgos, incluyendo la definición del Risk Appetite Framework (en adelante, "RAF");
- El Comité lleva a cabo cualquier tarea adicional que le asigne el Consejo de AEESA y;
- El Comité identifica todos los flujos de información adicional que debe recibir.

• **Evaluar la toma de riesgos:**

- El Presidente del Consejo, el Responsable de Cumplimiento, el Responsable de Gestión y en general todos los miembros del Comité que representen funciones de control de primera línea, pueden remitir al Comité de Riesgos diferentes temas que quiera investigar para la posterior aprobación/información al Consejo de Administración de AEESA;

• **Control y reporte:**

- Informar al Consejo de Administración AEESA de forma regular sobre las métricas y tendencias de riesgo significativas;

- El Comité debe tener acceso a toda la información necesaria para llevar a cabo su tarea, incluida la posibilidad de contactar directamente con las funciones de Auditoría Interna, Gestión de Riesgos y Cumplimiento y;

- El comité puede recomendar a Auditoría Interna o Compliance (de acuerdo con las diferentes competencias específicas) que lleven a cabo actividades de control ad hoc.

• **Vigilancia:**

- Identificar riesgos emergentes y cualquier cambio en el perfil de riesgo de AEESA;
- Discutir las tendencias de desempeño de riesgos y los aumentos del Marco de Apetito de Riesgo de subcomités y comités como los Comités de Gobernanza de Sucursales, el Comité de Riesgo Operacional, el Comité contra el Blanqueo de Capitales y la Comisión de Auditoría cuando ocurran y;
- Alinear en sinergias y oportunidades el plan de actividades de segunda y tercera línea.

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

Los participantes del Comité de Riesgos DE aeesa incluyen al Jefe de Gestión de Riesgos de AEESA (Presidente), Oficial de Cumplimiento de Mercado (MCO) local, Oficial de Privacidad, Oficial de Seguridad de la Información y representantes de International Card Service (ICS), Global Financial Crimes Compliance, Organización del Asesor General, Controllershship, Crédito y Fraude. Riesgos, Excelencia Operacional, Grupo de Auditoría Interna, entre otros.

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 se ha 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 Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC), así como una Unidad de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, exclusivamente dedicada a esta materia.

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.

Los empleados, contratistas y las terceras partes aplicables son responsables de completar la formación requerida contra sobornos y corrupción, así como contra el Blanqueo de Capitales, sanciones y personas políticamente expuestas. El personal de las unidades de negocio y las terceras partes aplicables reciben formación en cumplimiento regulatorio para reforzar su comprensión de las leyes, regulaciones y políticas corporativas aplicables. La formación de American Express incluye formación sobre cumplimiento regulatorio y formación específica para el puesto que permite a los empleados y a las terceras partes aplicables desempeñar sus funciones de manera adecuada.

5.2 Políticas para Prevenir la Corrupción y el Soborno

■ Anticorrupción, Blanqueo de Capitales y Sanciones

La política Global de Gestión de Riesgos de Delitos Financieros de American Express describe su marco y métodos basados en riesgos para identificar, evaluar, medir, monitorizar y mitigar el riesgo de que los productos y servicios de la empresa sean mal utilizados con fines de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, violación de sanciones, soborno o corrupción.

■ Código de Conducta

El Código de Conducta de American Express establece los principios rectores de ética empresarial y ciertos requisitos legales aplicables a todos los empleados de American Express. Cubre prácticas comerciales éticas relacionadas con el uso de tecnología, conflictos de interés, realización de negocios e interacciones con funcionarios y entidades gubernamentales en EE. UU. e internacionalmente, gestión interna del riesgo de fraude y protección de la privacidad de los clientes.

■ 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, el Protocolo de denuncias de la UE, Gestión de Proveedores, las Políticas de Aportaciones Benéficas, Viajes a Escala Mundial, Reuniones, y las 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 AEESA 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 de American Express, la Política Global de Gestión de Riesgos de Delitos Financieros y otros procedimientos relacionados a nivel global y local.

■ 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 Corporativo, 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 empleados que se encuentren en España o que proporcionen apoyo a AEESA.

5.3 Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin Ánimo de Lucro

Los programas de impacto comunitario de American Express se centran en apoyar a propietarios de pequeñas empresas, líderes de organizaciones sin ánimo de lucro, comunidades afectadas por desastres naturales e implicar a los empleados en iniciativas de relacionadas con la donación a estas entidades y voluntariado comunitario.

A continuación, se presentan ejemplos de contribuciones y colaboraciones que se han llevado a cabo en 2025 por la American Express Foundation, dentro de los países en los que AEESA opera:

- **Fundación PRODIS (España):** Contribución a la Fundación PRODIS para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad. La colaboración incluye voluntariado, actividades de comunicación y conferencias.
- **Netzwerk Chancen (Alemania):** Contribución a Netzwerk Chancen para promover la movilidad social ascendente en toda Alemania, ofreciendo una amplia gama de eventos y oportunidades de networking, así como un programa de mentoría para familias desfavorecidas.
- **Les Déterminés (Francia):** Apoyo a la formación de personas de entornos económicamente vulnerables para desarrollar proyectos emprendedores.

Además, se han realizado donaciones específicas de AEESA:

- **Fundación A La Par (1.400€)** para ayudar en sus esfuerzos de formación y educación de estudiantes con discapacidad intelectual.
- **Fundación Teatro Real (20.000€)** para apoyar sus actividades culturales.

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 respalda a pequeñas empresas y organizaciones sin ánimo de lucro para fortalecer las comunidades locales y ayudar a que las economías prosperen. American Express ofrece subvenciones y otros recursos para apoyar a pequeñas empresas, formar líderes de organizaciones sin ánimo de lucro a través de la American Express Leadership Academy y ofrecer a sus empleados oportunidades para contribuir a través de donaciones y voluntariado en organizaciones sin ánimo de lucro.

■ Give2Gether

En 2025, American Express y sus empleados contribuyeron con más de 15 millones de dólares a organizaciones sin ánimo de lucro en 60 países y organizaron más de 700 eventos de voluntariado a través de su programa Give2Gether, que ofrece oportunidades a todos los empleados para contribuir a sus comunidades mediante donaciones y acciones de voluntariado. Esto es accesible para todos los empleados en las oficinas de AEESA.

■ Leadership Academy

En 2025, la American Express Foundation y Common Purpose continuaron organizando anualmente Academias de Liderazgo en América, la región de Asia-Pacífico y la región EMEA, dando la bienvenida a participantes de 48 países de las tres Academias. Esto eleva la inversión total en la American Express Leadership Academy desde su fundación en 2007 a más de 100 millones de dólares, mejorando las habilidades de liderazgo de más de 165.000 líderes de organizaciones sin ánimo de lucro en todo el mundo.

■ Apoyo a pequeños programas

Desde 2021, American Express colabora con la International Downtown Association Foundation a través del programa de subvenciones Backing International Small Restaurants. El programa concede subvenciones a restaurantes para ayudarles a realizar mejoras críticas, como mejorar sus capacidades digitales, renovar los comedores y mejorar el funcionamiento de la cocina. En 2025, el programa llegó a 14 grandes ciudades en todo el mundo, incluyendo Francia y España por primera vez.

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

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, American Express es Miembro Fundador 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, 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. También está activo en cuanto a la promoción y fomento del mayor nivel de competitividad del sector turístico español para poder apoyar el 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 las siguientes asociaciones:

- **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;
- **Miembros de Exceltur**, para promocionar la excelencia del turismo en España y;

- **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.

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 empleados.

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, el Reglamento Delegado (UE) 2022/1214 de la Comisión de 9 de marzo de 2022, que modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, el Reglamento Delegado (UE) 2026/73, de la Comisión de 4 de julio de 2025, por el que se modifican el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 en lo que respecta a la simplificación del contenido y de la presentación de la información que debe divulgarse sobre las actividades medioambientalmente sostenibles y los Reglamentos Delegados (UE) 2021/2139 y (UE) 2023/2486 en lo que respecta a la simplificación de determinados criterios técnicos de selección para determinar si las actividades económicas no causan un perjuicio signi-

ficativo a los objetivos medioambientales, el Reglamento Delegado (UE) 2023/2485 de la Comisión de 27 de junio de 2023, que modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, y el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486, de 27 de junio de 2023, que completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo estableciendo los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que una actividad económica puede contribuir sustancialmente a el uso sostenible y la protección del agua y los recursos marinos, a la transición a una economía circular, a la prevención y el control de la contaminación, o a la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas y para determinar si esa actividad económica no causa daños significativos a ninguno de los otros objetivos medioambientales y se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión en lo que respecta a la información pública específica de dichas actividades económicas y el Reglamento Delegado (UE) 2024/3215 de la Comisión de 28 de junio de 2024, que corrige ciertas versiones lingüísticas del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, que complementa el Reglamento (UE) 2020/852.

Tras analizar detalladamente todas las actividades incluidas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, y en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486, de 27 de junio de 2023 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 Sociedad, 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, los activos tangibles o intangibles trazables a cualquiera de estas actividades se consideran no significativos, ya que la proporción de CapEx elegible según la taxonomía es 1.214.456 € o un 3,88% del CapEx total.

Por último, en cuanto a la proporción de OpEx elegible, esta se ha considerado no material para el modelo de negocio de la Sociedad porque el OpEx puede clasificarse como elegible de 1.521.068,86 € o un 0,22% del total de OpEx. Este año, el importe de OpEx elegible es inferior al OpEx elegible calculado el año pasado (1.758.657,88 €), que también se consideró no significativo.

6.2 Subcontratistas y Proveedores

Estamos comprometidos a trabajar con proveedores que cumplan con los mismos estándares de ética, legalidad e integridad que American Express. American Express gestiona a los proveedores a través de su equipo de Gestión Global de Proveedores, enfocado en cumplir con los requisitos regulatorios, gestionar riesgos en sus relaciones globales y mejorar la oferta de productos y servicios. En la selección y gestión de proveedores, utilizamos la debida diligencia y los requisitos de contratación apropiados según la relación.

El Código de Conducta para Proveedores de American Express establece las expectativas que American Express tiene para sus proveedores y se centra en las siguientes áreas: Cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores, Prácticas Comerciales y Ética, Sostenibilidad Ambiental y Reporte de Incidencias.

El programa de Gestión de Riesgos de Terceros de American Express establece directrices para identificar, medir, monitorear y reportar los riesgos asociados con terceros a lo largo del ciclo de vida de la relación, que incluye planificación, debida diligencia y selección de terceros, contratación, monitoreo continuo y terminación. La Política de Gestión de Terceros de American Express establece el marco de gestión de riesgos y contratación para manejar las relaciones con terceros de acuerdo con su riesgo y complejidad, y está aprobada por el Comité de Riesgos del Consejo de administración de American Express y el Comité de Gestión de Riesgos Empresariales de American Express.

En 2025, había 286 contratos de proveedores activos con AEESA como contraparte directa. Esto representa un aumento del 10% en contratos de proveedores activos en comparación con 2024. De los 286: (a) 64 tuvieron fecha de inicio en 2025, de los cuales 32 se sometieron a una revisión anual en ese momento; (b) 145 completaron una revisión anual en 2025 en función del riesgo de los datos; y (c) 32 contratos existentes fueron sometidos a una revisión continua basada en los riesgos no relacionados con los datos.

	2025	2024
Nº de Auditorías a Proveedores	209	179

La mayoría de las auditorías realizadas en 2025 concluyeron con un resultado satisfactorio, lo que refleja el compromiso y el esfuerzo continuo por alcanzar los objetivos establecidos. Por otro lado, para aquellas auditorías que no alcanzaron los estándares esperados, se han implementado las medidas necesarias para mitigarlas.

En 2025, el gasto con proveedores externos de terceros fue de \$340.220.573 a lo largo de su cadena de suministro, que comprende principalmente servicios relacionados con: (1) operaciones; (2) marketing y publicidad; (3) soporte de servicios profesionales; (4) características de productos; (5) tecnología; y (6) infraestructura. La cadena de suministro externa de terceros de AEESA se encuentra principalmente en el primer nivel, con solo 57 proveedores subcontratando materialmente una parte de los servicios a un cuarto. Los servicios donde se subcontrata son proveedores de Captura de Datos, Tecnología, Gestión de servicios de gestión inmobiliaria, Operaciones y Servicios Profesionales.

6.3 Consumidores

American Express valora y respeta la privacidad, y la protección de datos y la seguridad de la información son prioridades para American Express. AEESA valora la confianza de los clientes en su capacidad de mantener los datos seguros. De esta forma, AEESA tiene implantados sistemas para garantizar que los datos y privacidad de los clientes estén protegidos.

La organización de Privacidad Global de American Express se centra en el tratamiento de datos de clientes y empleados de forma coherente con los principios de protección de datos de American Express y gestiona sus 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.

El Programa de Privacidad de American Express se recoge en su Política de Gestión de Riesgos de Privacidad, que establece el enfoque mediante el cual American Express, sus filiales y terceros gestionan y gobiernan el riesgo de privacidad. La Política incluye las expectativas de American Express sobre cómo identificar, evaluar, controlar, medir y reportar los riesgos de privacidad derivados del tratamiento de datos personales de los clientes (incluyendo la recopilación, uso, acceso, visualización, almacenamiento, compartir, transmitir, transferir o eliminar datos personales).

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 (en adelante, "GDPR"). 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 UE 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 UE o de los Estados miembros, incluida la obligación legal de secreto).

Privacidad y seguridad 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:

- Seudonimización 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 AEESA 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

	2025	2024
Nº de Reclamaciones recibidas	456	424

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 SAC²⁵. En ciertas regiones, las quejas se pueden presentar de otras formas, según lo exijan las regulaciones locales en dichas regiones.

Una vez recibida una reclamación, se registra en el sistema interno, y se envía un acuse de recibo al cliente que incluye información sobre el proceso de gestión de su reclamación.

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.

Todos los departamentos o servicios deberán colaborar con SAC, siempre que sea requerido, en todas las materias que favorezcan el mejor desempeño de sus funciones y, especialmente, facilitarle toda la información solicitada por el SAC en los asuntos de su competencia y en relación con las cuestiones sometidas a su consideración.

SAC sigue el manual interno de gestión de quejas y reclamaciones, así como la política de gestión de quejas empresariales de American Express.

SAC tiene un modelo de quejas basado en los siguientes dos aspectos clave: la resolución de reclamaciones y quejas dentro de los plazos regulatorios, así como la detección y escalamiento de problemas identificados a través de quejas y reclamaciones.

El SAC presenta un informe trimestral sobre quejas y reclamaciones a los diferentes Comités de Riesgo de AEESA. El SAC eleva al Consejo de Administración de AEESA informes semestrales y, por obligación legal, un informe anual sobre las quejas y reclamaciones, para su aprobación.

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

En 2025, el SAC recibió 456 quejas y reclamaciones. De los 456 casos recibidos en 2025, 434 se resolvieron durante este año y los 22 restantes se cerraron en 2026 según el Acuerdo de Nivel de Servicio (SLA) establecido por el Banco de España (15 días).

Hubo un aumento en el número de quejas y reclamaciones recibidas en comparación con el año anterior. Los principales motivos del aumento de las reclamaciones fueron las solicitudes de información y documentación, y las campañas de marketing.

²⁵ SAC incluye en su ámbito de aplicación las reclamaciones de las siguientes regiones o productos: España (Consumidor y Comercial), International Euro Card (IEC) Corporate, International Dollar Card (IDC) Corporate v-Payment, y Norway Consumer.

6.4 Información Fiscal

6.4.1 Beneficios Obtenidos País a País

Ganancias/(pérdidas) antes del impuesto sobre la renta de sociedades (miles de €)		
País	2025	2024
Alemania	27.223	24.431
Austria	3.590	2.650
Dinamarca	59	88
España	26.263	17.261
Finlandia	889	363
Países Bajos	6.057	6.972
Hungría	180	55
Irlanda	10	11
Noruega	(196)	285
Polonia	247	312
Suecia	4.367	3.233
Bélgica	2.649	3.829
Total	71.338	59.490

6.4.2 Impuestos sobre Beneficios Pagado

Impuesto sobre Beneficios Pagado (Principio Contable de Caja) (miles de €)		
	2025	2024 ^{26 y 27}
Total	18.410	18.451

6.4.3 Subvenciones públicas recibidas

En 2025, al igual que en 2024, AEESA no ha recibido subvenciones públicas.

²⁶ Se ha producido una modificación en la cantidad reportada en 2024 en el informe de este año, en comparación con lo que se reportó en el Estado de Información No Financiera del año pasado.

²⁷ Hasta el 2024, en las cifras reportadas solo se incluían los pagos de impuestos anticipados. Sin embargo, para el año en curso se han considerado todos los pagos relacionados con impuestos. Esto incluye los pagos de impuestos anticipados, los pagos de impuestos correspondientes a años anteriores y cualquier devolución de impuestos recibida durante el año.

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, 3-1
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

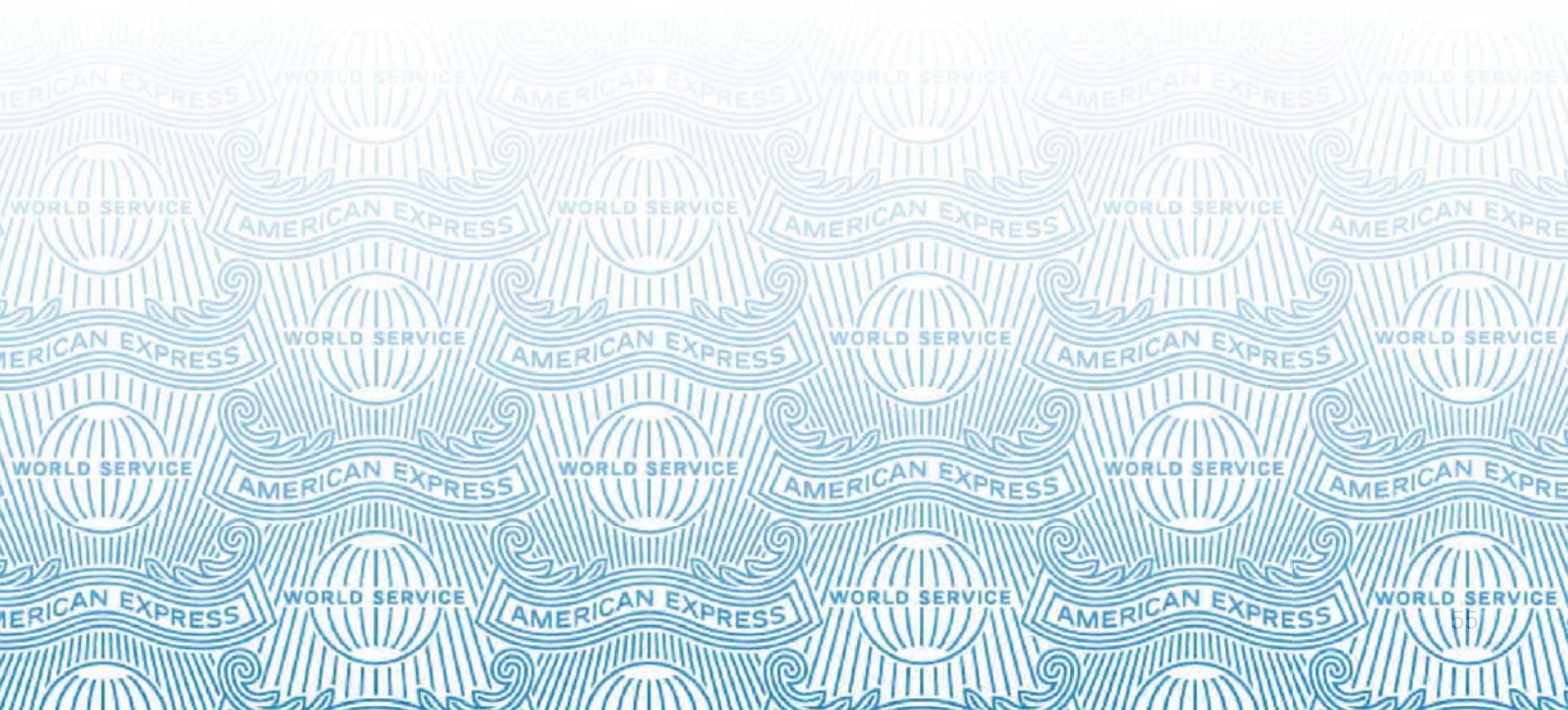
Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
GLOBAL		
Efectos de las actividades de la Sociedad sobre el medio ambiente, salud y seguridad	2	3-3
Principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías relativas a riesgos medioambientales	No aplicable por la naturaleza de la actividad; no se han identificado riesgos que requieran provisiones específicas bajo el principio de precaución. 2	3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	3-3	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.	306-2
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 género, edad y categoría profesional	3.1	2-7, 405-1
Número de despidos por género, edad y categoría profesional	3.1	401-1
Remuneración media y evolución desagregada por género, 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	405-2
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
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/
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
CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA NORMATIVA (BLANQUEO DE CAPITALES, 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
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 sub-contratistas	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	207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	6.4	207-4
Subvenciones públicas recibidas	6.4	201-4

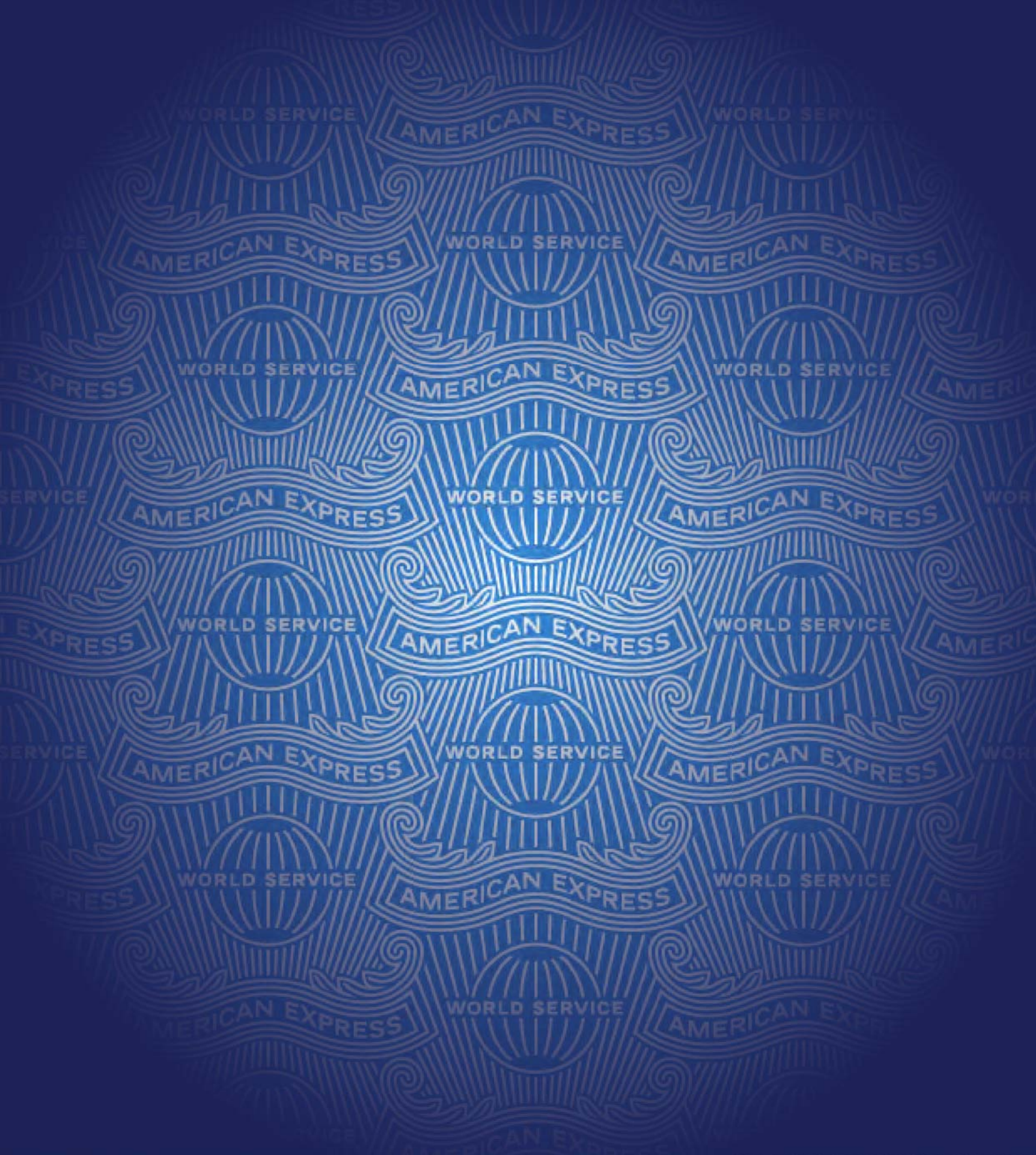
Contenido	Sección	Índice GRI Relacionado
FINANZAS SOSTENIBLES Y TAXONOMÍA		
Taxonomía UE	6.1.4	-Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo -Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión -Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión modificado por los Reglamentos Delegados (UE) 2022/1214, 2023/2485 y 2023/2486. -Reglamento Delegado 2026/73
Subvenciones públicas recibidas	6.4	201-4



Anexo II: KPIs de AEESA

Proporción de volumen de negocios, CapEx, OpEx de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles o alineadas con la Taxonomía – divulgación que cubre el año (N) (KPIs resumen)

AÑO FISCAL (N)															
KPI	Total	Proporción de actividades elegibles según la taxonomía	Actividades que se ajustan a la Taxonomía	Proporción de actividades que se ajustan a la taxonomía	Desglose de las actividades que se ajustan a la Taxonomía por objetivos medioambientales						Proporción de actividades facilitadoras	Proporción de actividades de transición	Actividades no evaluadas consideradas relevantes de importancia relativa significativa	Actividades que se ajustan a la Taxonomía en el ejercicio anterior (N-1)	Proporción de actividades que se ajustan a la Taxonomía en el ejercicio anterior (N-1)
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Economía circular	Contaminación	Biodiversidad					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Texto	Moneda	%	Moneda	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	Moneda	%
Volumen de negocios	1.188.833.308	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
CapEx	31.332.507	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3,88%	0	0%
OpEx	703.539.556	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,22%	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 © 2024 American Express Company, reservados todos los derechos.