

Informe de sostenibilidad

2024



Índice

- 1.** MENSAJE DEL CEO
- 2.** SOBRE COOLTRA
- 3.** ASÍ NOS ORGANIZAMOS
- 4.** ¿DE QUÉ VA ESTE INFORME?
- 5.** COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD

- 6.** ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL
- 7.** ÁMBITO SOCIAL
- 8.** GOVERNANZA
- 9.** OBJETIVOS 2025-2030
- 10.** ANEXOS



2024, ¡menudo año!

En Cooltra hemos seguido creciendo, y no solo en cifras (que también). Cerramos 2024, consolidando nuestra posición como referente europeo en movilidad urbana sobre dos ruedas con **60 millones** de euros de facturación (+32% vs 2023).

Pero lo que de verdad nos impulsa va más allá de los números: es el impacto que generamos en las ciudades, en las personas y en el planeta.

Gracias a la compra de **Cityscoot** en París y de **felyx** en Países Bajos no solo reforzamos nuestra presencia internacional, sino que sumamos talento, tecnología y propósito. También expandimos nuestro servicio de *motosharing* al área metropolitana de Barcelona con 7 ciudades más y **triplicando nuestra flota**. Un hito que nos ilusiona especialmente porque reafirma nuestro compromiso con la ciudad que nos vio nacer.

En 2024 también dimos un paso firme en el canal B2B: arrancamos operaciones en Países Bajos y esto es solo el principio de una línea con enorme potencial.

Pero no todo han sido motos, bicis y kilómetros.

Dijimos adiós a nuestras oficinas de Calle Reina Cristina, un lugar con mucha historia para nosotros, y nos consolidamos en Norrsken, el *hub* de impacto que nos conecta con otros proyectos que quieren cambiar las cosas de verdad.

También hemos hecho pequeños grandes cambios como nuestra apuesta por una **energía 100% renovable** y rastreable. O el **proyecto interno Venus** de digitalización de los procesos en el área de B2C *Station Based* que nos ha permitido reducir el consumo de papel y tóneres. Porque estamos convencidos de que cada decisión cuenta.

Y mientras todo esto pasaba, trabajábamos en silencio en algo muy especial: la **Cooltra One**, nuestra primera e-bike de diseño propio. Un símbolo de hacia dónde vamos: más tecnología, más sostenibilidad, más soluciones reales para una movilidad más limpia. **Y más bicis.**

Porque sí, la sostenibilidad está –y estará siempre– en el centro de lo que somos. No como un extra, sino como la base de nuestro modelo. Por eso, **este informe no es solo un resumen del año: es un mapa para seguir avanzando** con más coherencia, más ambición y más impacto positivo.



Timo Buetefisch
CEO & Cofundador
cooltra (c)

2. Sobre Cooltra



**Queremos mejorar la
calidad de vida en las
ciudades a través de la
movilidad sostenible.**

Sobre Cooltra

Todo empezó en 2006, en Barcelona, con un grupo de personas convencidas de que moverse por la ciudad podía ser mucho más sostenible, seguro y eficiente. Desde entonces, no hemos parado.

Creamos soluciones de movilidad sobre dos ruedas (motos y bicis) que se adaptan a todo tipo de personas, empresas y administraciones. Y fuimos pioneros en ofrecer servicios de motos compartidas en Barcelona. ¿La idea? Que desplazarse en la ciudad fuera fácil, accesible y con menos impacto.

Ya sea con motos o bicis eléctricas compartidas (**B2C**) o por suscripción; con una flota a medida para empresas o autónomos que quieren repartir sin contaminar (**B2B**) o con soluciones sostenibles para ayuntamientos y servicios públicos como flotas policiales (**B2G**), lo nuestro es transformar la movilidad urbana para que sea más limpia, ágil y libre.

Después de casi 20 años, el 80% de nuestra flota ya es eléctrica y, el dato que más nos gusta, **en nuestro servicio de sharing B2C, el 100% de los vehículos lo son**. Porque creemos que la movilidad del futuro no debería contaminar el presente.

30.000*
vehículos

* Incluye felyx

80%
eléctricos

Nuestra flota:

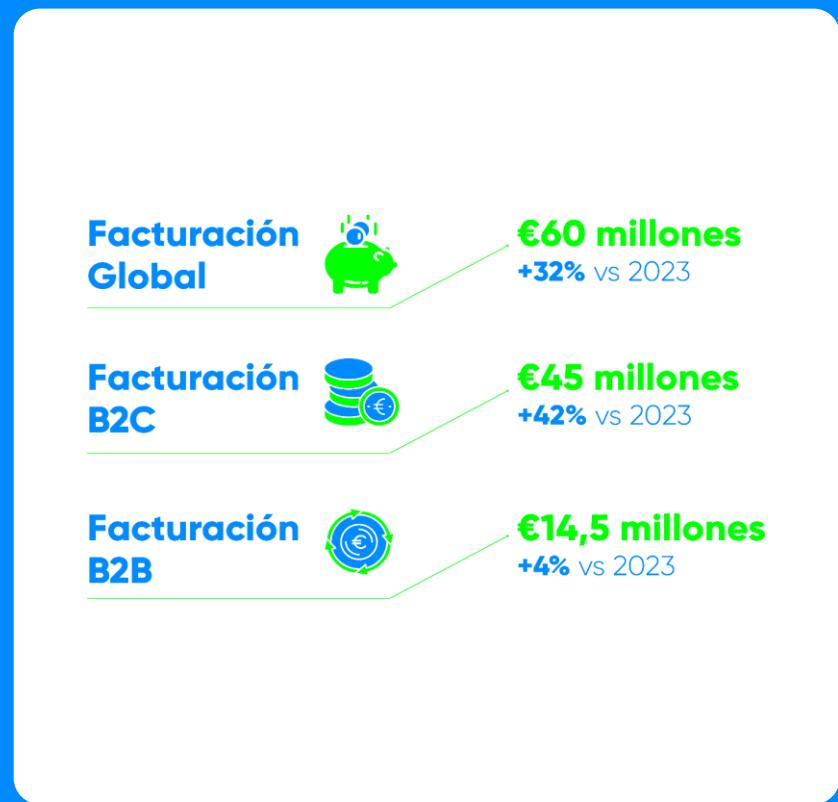
SHARING



RENTING, FLOTAS Y RIDERS



Cifras clave de 2024:



42%

cuota de mercado en la UE

48%

cuota de mercado en las ciudades en las que operamos

Presencia consolidada en

7 países europeos

+30 ciudades



2006

COOLTRA
SE FUNDA
EN BARCELONA



2009

B2C
ALQUILER
LARGO PLAZO



2013

B2B
NUEVA LÍNEA
DE NEGOCIO



2016

B2C
1ª APP DE
MOTOSHARING



2006-2024

CONSOLIDACIÓN
COMO LÍDER EN UE



2024

INTEGRACIÓN DE
CITYSCOOT Y FELYX

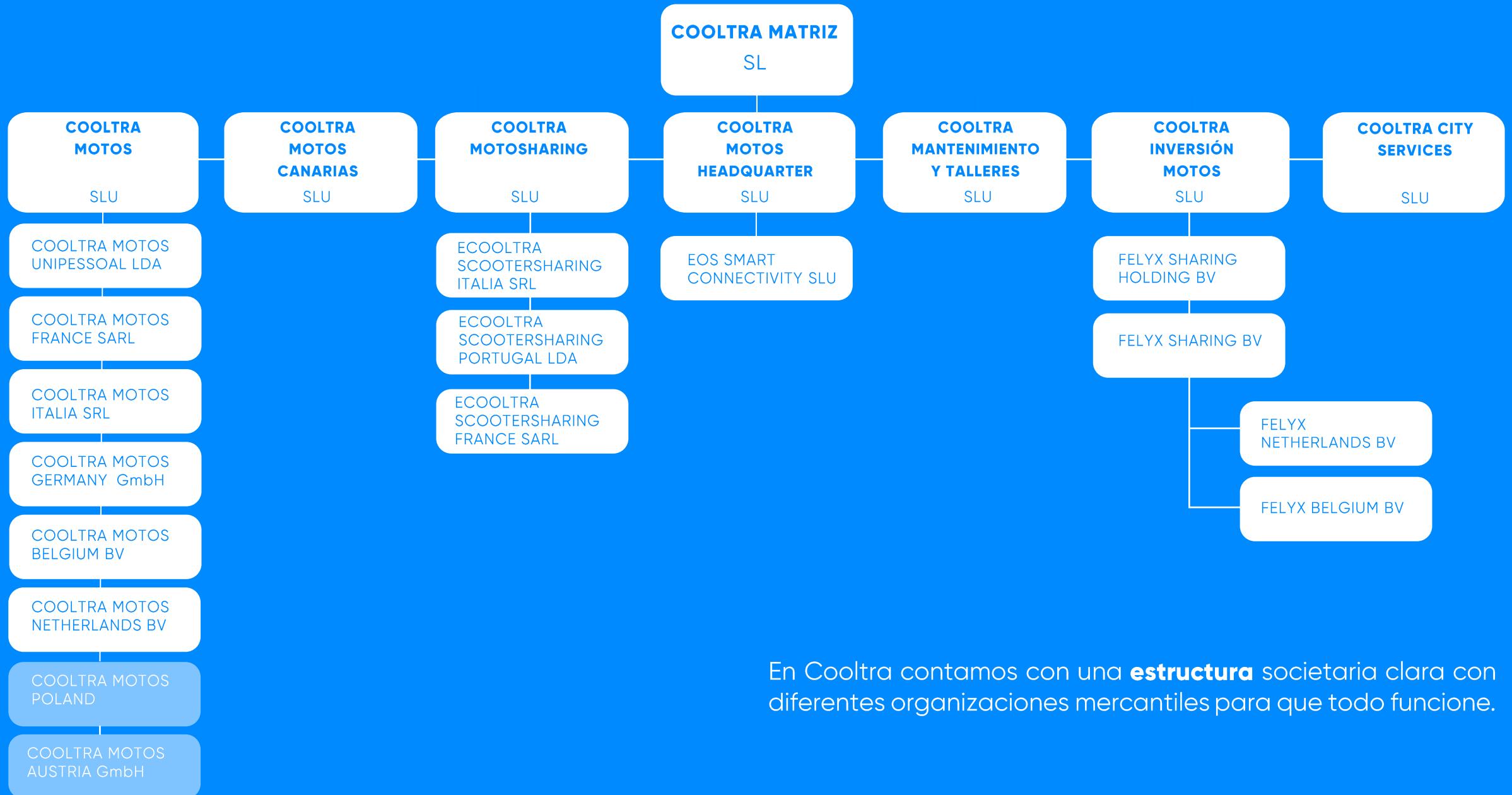


2025

DESPLIEGUE DE LA
ESTRATEGIA DE E-BIKES



3. Así nos organizamos



En Cooltra contamos con una **estructura** societaria clara con diferentes organizaciones mercantiles para que todo funcione.

¿Y quién toma las decisiones clave? Así es nuestro modelo de gobierno.

JUNTA DE SOCIOS: formada por **5 miembros**. Los propietarios de la sociedad debaten distintos asuntos dentro de sus competencias y adoptan los acuerdos sobre aquellas materias que la ley y los estatutos sociales determinen, como, por ejemplo:

- Ampliaciones de capital social
- Modificación de Estatutos
- Nombramiento y/o modificación del Órgano de Administración
- Nombramiento del Auditor de Cuentas
- Aprobación de las Cuentas Anuales y de la gestión del Órgano de Administración

La Junta de Socios se reúne una vez al año y el Consejo de Administración se reúne trimestralmente.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: formado por **6 consejeros** en quienes los propietarios delegan la toma de decisiones clave para toda la empresa. Además, marcan las directrices de funcionamiento para el equipo ejecutivo.

- Control de la ejecución y consecución de los objetivos estratégicos
- Establecimiento y control de los presupuestos de la compañía y sus proyecciones financieras.
- Formulación de Cuentas Anuales del Ejercicio
- Operaciones societarias de cualquier tipo; constitución de filiales
- Validar la disposición de activos y autorizar endeudamientos que excedan importes ya acordados.

Garantiza un marco de gobierno claro y adaptado al negocio, la estructura y los riesgos de la empresa.

Y para transformar la movilidad urbana, hacen falta personas que marquen el rumbo.

En Cooltra, ese equipo es el **CLS**, nuestro comité de dirección: un grupo de profesionales con trayectorias diversas, experiencia internacional y una visión compartida. Juntos, impulsan un modelo de movilidad sobre dos ruedas más limpio, eficiente y conectado con las necesidades reales de las ciudades. Su compromiso es claro: liderar con propósito.

13 cargos directivos

Está compuesto por un **71 % de hombres** y un **29 % de mujeres**, por lo que vamos a seguir impulsando la diversidad de género en puestos de liderazgo.



Timo Buetefisch
CEO and Founder



Damián Martín
B2B General Manager



Javier Gallarza
B2C General Manager



Camille Loth
B2G General Manager



Rossana
Montemurro
CPCO



Iván Herrero
CFO



Sebastian Barbú
COO



Alba Martín
CLO



Jan Trullàs
CCO



Oriol Marimón-Clos
CPO



Albert Diéguex
CTO



Francesc
Puigdemont
CMO



Diana Avram
Product
Manager



4. De qué va este informe?

¿Por qué publicamos este informe?

En Cooltra llevamos años compartiendo de forma transparente nuestros avances en sostenibilidad a través del Estado de Información No Financiera (EINF), cumpliendo con la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad. Este informe era nuestra forma de rendir cuentas más allá de los resultados económicos, visibilizando nuestro impacto ambiental, social y de gobernanza.

Ahora damos un paso más.

Con este nuevo informe de sostenibilidad, reforzamos nuestro compromiso con la transparencia y nos alineamos con las exigencias de la nueva Directiva **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, que marcará el estándar europeo para los próximos años. Siguiendo esta directiva y a partir de 2025, realizaremos un análisis de doble materialidad que nos permitirá actualizar y fortalecer nuestra estrategia.

De igual manera, cumplimos con el **Real Decreto 214/2025**, de 18 de marzo por el que se establece la obligación del **cálculo de la huella de carbono** y la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Además, este informe:

- Tiene en cuenta los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (**ESRS**).
- Se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**) de Naciones Unidas.
- Toma como referencia buenas prácticas internacionales como las del *Global Reporting Initiative (GRI)*.

Porque para nosotros, la sostenibilidad no es solo un requisito: es parte de nuestra manera de mover el mundo.

La metodología detrás del informe:



Sabemos que **la sostenibilidad no va de palabras bonitas**, sino de hechos, datos y compromiso real. Por eso, en este informe te contamos de forma clara y directa cómo estamos trabajando en Cooltra para ser parte activa del cambio que nuestras ciudades –y el planeta– necesitan.

Este **documento pone el foco en lo que hicimos en 2024** en los ámbitos **medioambiental, social y de gobernanza**, pero no nos quedamos solo con lo más reciente. En algunos apartados tiramos de datos* de 2023 (o incluso de años anteriores) cuando ayudan a entender mejor el contexto, ver la evolución o contar la historia completa.

A nivel geográfico, **no nos centramos solo en España y en nuestros headquarters**, también incluimos datos de Francia, Italia, Benelux, Alemania y Portugal. Porque, para saber bien dónde estamos, hay que mirar también de dónde venimos.

*En algunos casos, estos datos reflejan estimaciones basadas en metodologías y supuestos que se consideran razonables y precisos.

5. Comprometidos con la sostenibilidad

Comprometidos con la sostenibilidad

Como líderes y pioneros en la gestión de flotas de dos ruedas y en servicios de *sharing* y alquiler, en Cooltra operamos bajo una serie de principios fundamentales que guían nuestras decisiones en toda Europa. Estos principios están plenamente integrados en nuestro ADN operativo y reflejan un **compromiso real y a largo plazo con la sostenibilidad**.

Este enfoque está alineado con varios de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas**, con los que contribuimos activamente a través de nuestra actividad diaria.



 ODS
Naciones
Unidas



- **ODS 3** – Salud y bienestar, promoviendo una movilidad más segura, limpia y silenciosa.
- **ODS 7** – Energía asequible y no contaminante, al impulsar vehículos eléctricos alimentados por energías renovables.
- **ODS 8** – Trabajo decente y crecimiento económico, garantizando empleo de calidad y desarrollo profesional.
- **ODS 9** – Industria, innovación e infraestructura, fomentando soluciones tecnológicas para una movilidad eficiente.
- **ODS 11** – Ciudades y comunidades sostenibles, al ofrecer alternativas de transporte que reducen la congestión y la contaminación.
- **ODS 12** – Producción y consumo responsables, optimizando recursos y promoviendo la economía circular.
- **ODS 13** – Acción por el clima, al reducir de forma directa las emisiones y huella de carbono de nuestros servicios.

El equipo 'Cooltra for future'

Detrás de cada acción sostenible, están nuestros 613 empleados quienes creen de verdad en lo que hacen. En Cooltra, todos empujamos en la misma dirección, pero hay un equipo que marca el rumbo.

El equipo **Cooltra for future** está formado por perfiles clave de distintas áreas, lo que garantiza una mirada transversal y conectada con toda la organización: coordina los esfuerzos internos, alinea objetivos, escucha al equipo y promueve una cultura de sostenibilidad que va más allá del informe. Son quienes aseguran que nuestras palabras vayan siempre acompañadas de hechos.

Un equipo comprometido que lidera nuestra estrategia ESG con energía, visión y muchas ganas de transformar.

✉ Si quieras saber algo más, escribe a:
sustainability@cooltra.com



Camille Loth – B2G
General Manager



Rossana Montemurro
– CPCO



Vanessa Petit –
Comms Manager

"En Cooltra, creemos que las alianzas público-privadas no solo generan negocio, sino también impacto real: queremos transformar la movilidad en un bien común."

"La sostenibilidad empieza por las personas: crear un entorno donde nuestra gente crezca, se sienta escuchada y forme parte del cambio es clave."

"Saber contar lo que haces con propósito también es sostenibilidad: comunicar de forma honesta"



6. Ámbito mediambiental



Nuestra filosofía

Cooltra nació en 2006 con la misión de transformar la movilidad urbana hacia modelos más sostenibles. Estos son los principios que nos guían para mitigar el cambio climático:

Pioneros en movilidad eléctrica: desde el principio apostamos por lo eléctrico, mucho antes de que fuera tendencia. Siempre que es posible, nuestra flota es 100 % eléctrica. Porque reducir emisiones y mejorar la calidad del aire en las ciudades no es negociable.

Compras responsables, impacto duradero: no compramos por precio, sino por propósito. Elegimos vehículos y componentes duraderos, con bajo mantenimiento, y trabajamos con partners que comparten nuestros estándares de calidad y sostenibilidad.

Crecimiento controlado y flotas optimizadas: no saturamos las ciudades con vehículos infrautilizados, en Cooltra crecemos con cabeza. Mantenemos altas tasas de uso y evitamos la obsolescencia.

Mantenimiento para alargar la vida útil: nuestros protocolos de mantenimiento están diseñados para que cada vehículo dure lo máximo posible. Porque prolongar la vida útil también es reducir el impacto.

Economía circular: Cuando renovamos la flota, revendemos los vehículos o reutilizamos sus piezas. Lo mismo hacemos con las baterías: las reparamos, las reciclamos y colaboramos con especialistas para darles una nueva vida.

Ámbito medioambiental



En 2024 hemos consolidado nuestra estrategia climática con un enfoque doble y complementario:

- Por un lado, hemos realizado un **diagnóstico ambiental** en toda la organización para detectar los impactos, riesgos y oportunidades clave vinculados a nuestros procesos, servicios y operaciones.
- Por otro lado, hemos llevado a cabo la **medición por fases de nuestra huella de carbono**, lo que nos permite conocer el volumen real de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que generamos y actuar sobre ellas.

Se han incluido todas las líneas de negocio en el análisis: **B2C sharing, B2C Station based y B2B**. Dado que muchos centros son compartidos entre las distintas líneas de negocio de Cooltra, los resultados se presentan de forma global por país y a nivel de grupo.

La combinación de este doble análisis nos proporciona una **base sólida para definir prioridades**, orientar la toma de decisiones y alinear nuestras acciones con los marcos regulatorios y voluntarios más exigentes, como los estándares GRI y los ESRS europeos.

Diagnóstico de aspectos ambientales

Para el análisis de materialidad hemos contado con el apoyo de Ainia Consulting, expertos en estos temas. Nos ha ayudado a **entender bien qué es lo que más importa en sostenibilidad a nuestra comunidad, a nuestros equipos y al negocio**. Hemos visitado o recogido datos de más **de 30 instalaciones** en España, Francia, Italia y Portugal, y hemos tomado éstas como referencia:

- **Almacén central y taller** – L'Hospitalet de Llobregat
- **Taller y tienda** – Consell de Cent, Barcelona
- **Centro de operaciones de sharing** – La Maquinista, Barcelona
- **Sede corporativa** – Norrsken House Barcelona



Todo ello para definir los principales **aspectos ambientales** que pueden ser:

- **Directos:** los que controlamos totalmente (ej. nuestra energía).
- **Indirectos:** los que no controlamos del todo (ej. cómo se fabrica una pieza).
- **Significativos:** los más importantes, a los que damos máxima prioridad.
- **Impacto ambiental:** es el cambio que causamos en el entorno, para bien o para mal.

Y todos estos aspectos los analizamos en situaciones normales, extraordinarias y/o de emergencia

Diagnóstico de aspectos ambientales



Identificar
Evaluar
Priorizar

El **Comité de Sostenibilidad** identifica, evalúa y determina las prioridades de actuación en el plano medioambiental.

A partir de las visitas iniciales a las instalaciones de Cooltra en Barcelona, en 2024 se han identificado y evaluado 155 aspectos ambientales de los cuales 56 son altamente significativos.

De estos, finalmente vamos a incluir la mitad en nuestro **Plan Ambiental 2025-2030**. Son aquellos que impactan más en nuestras emisiones y/o en los que podemos actuar de forma inmediata.

28
aspectos ambientales
prioritarios.

*Para garantizar la objetividad, se utilizan escalas de puntuación estandarizadas a lo largo de todo el proceso de evaluación. Esto evita la subjetividad y permite la comparación entre distintos centros y períodos de tiempo.

Huella de Carbono

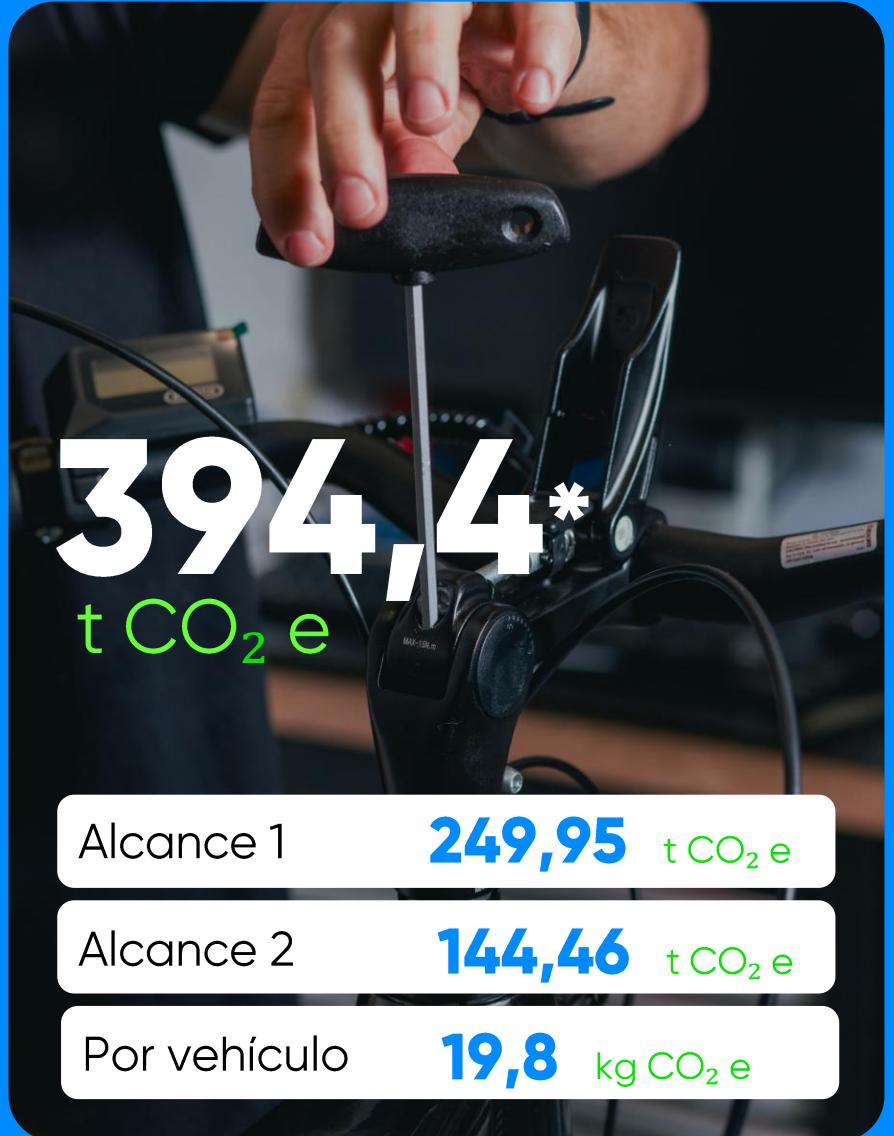
Como complemento al diagnóstico ambiental, en 2024 llevamos a cabo la cuantificación de nuestra huella de carbono siguiendo el **GHG Protocol**, centrada en dos alcances de emisiones:

- **Alcance 1:** aquellas que se generan de forma directa como resultado de nuestras operaciones.
- **Alcance 2:** derivadas del consumo de electricidad en oficinas, talleres, hubs y centros de carga.

Ambos alcances han sido calculados para todas nuestras operaciones en **España, Francia, Italia y Portugal**. En esta fase, el alcance 3 se limita a nuestras operaciones en París conforme a la norma **ISO 14064-1**.

- **Alcance 3:** emisiones indirectas como impacto asociado a la fabricación y transporte de vehículos, mantenimiento, viajes de negocio.

Este enfoque **por fases** nos permite obtener una imagen clara de nuestro impacto actual y avanzar hacia una medición completa.



*cálculo para 4 países: España, Francia, Italia y Portugal

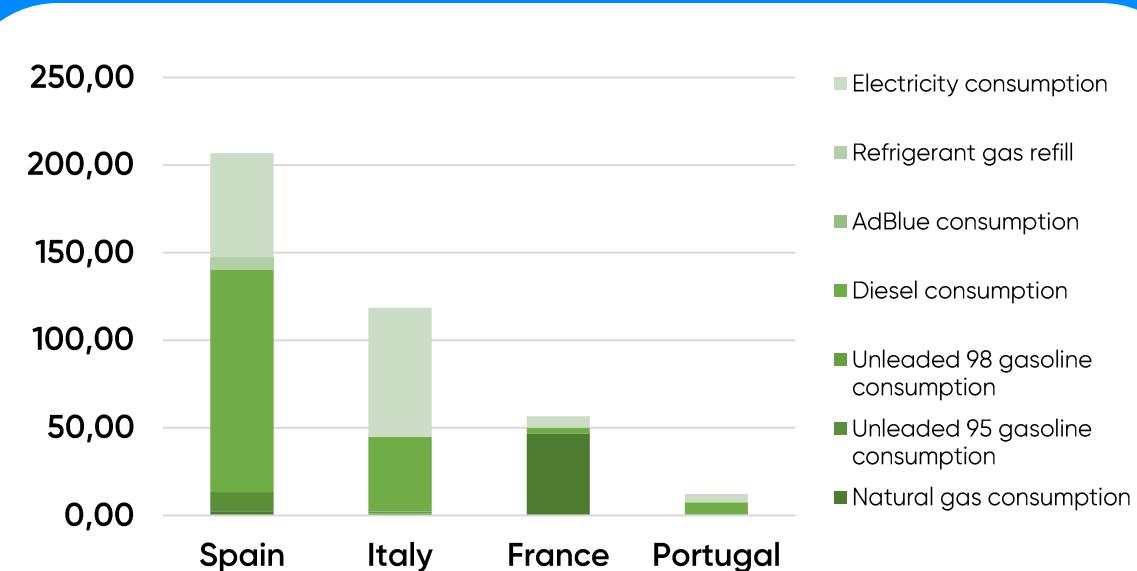
Huella de Carbono

¿De dónde provienen estas emisiones?

Las principales fuentes son:

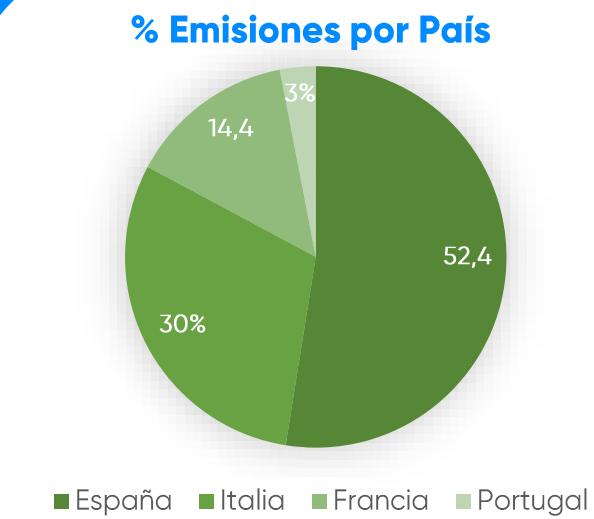
- Consumo de diésel en España
- Consumo eléctrico en Italia
- Consumo eléctrico en España
- Consumo de gas natural en Francia
- Consumo de diésel en Italia

126,81 tCO₂
73,76 tCO₂
59,23 tCO₂
46,82 tCO₂
42,62 tCO₂



Es decir, que el **88%** de las emisiones a nivel de grupo provienen de tan sólo **5 fuentes principales**.

Esto significa que sabemos dónde actuar para conseguir nuestra meta: **ser neutros en carbono en 2030**. Para ello, nos hemos fijado un primer objetivo en 2027 que pasa por revisar los proveedores energéticos, optimizar la logística y seguir con la electrificación.



Potencial de reducción 2027*

24%
de las emisiones actuales
~93 t CO₂e

Huella de Carbono

El bajo impacto de nuestra huella de carbono es el resultado de un año de esfuerzo colectivo, estrategia compartida y mejoras reales en toda la organización siguiendo las 3R: **reducir, reciclar y reutilizar**.

- Uso masivo de **energía renovable** en todos los países para recargar nuestras flotas eléctricas.
- **Optimización** de flota y operaciones: menos trayectos vacíos, más eficiencia logística.
- **Compromiso** de nuestros equipos locales y centrales: cada decisión cuenta.
- Digitalización de procesos (**proyecto Venus**): objetivo cero papel en el área de B2C Station Based.
- Gestión avanzada de baterías: reparaciones, reutilización de celdas y reciclaje con extracción de minerales estratégicos para la fabricación de unidades nuevas.
- **Reutilización** de piezas y venta de vehículos de **segunda mano**.

30 Mio
de km recorridos en
sharing en 2024

865
ventas de 2^a mano
(56% de flota retirada)

524
baterías reparadas
internamente

2.348 t Co₂
ahorrad_s
a la atmósfera*

3.550
piezas reutilizadas
(+110% vs 2023)

6,9 t
baterías
gestionadas



Baterías

Nuestra flota es mayoritariamente eléctrica, y eso significa que las baterías están en el centro de nuestra estrategia de sostenibilidad. En 2024, gestionamos 6,9 toneladas de baterías de litio, asegurando su correcta trazabilidad y tratamiento **según la Directiva 91/157/CEE del Consejo**. La vida media de una batería de moto puede variar dependiendo de varios factores, pero suele oscilar entre los 3-4 años con un buen mantenimiento. De hecho, **reciclamos menos porque reparamos más**.

Contamos con la colaboración **de GDV Recycling** y trabajamos bajo un modelo de economía circular:

- Se realiza una primera evaluación de las celdas: las que están en buen estado se reutilizan.
- Las baterías no aptas se procesan para obtener "**black mass**", un concentrado rico en litio, cobalto y otros minerales estratégicos para fabricar nuevas baterías.

Todo el proceso se realiza con total cumplimiento ambiental y trazabilidad documental.



7. Ámbito social

Empleo y condiciones laborales

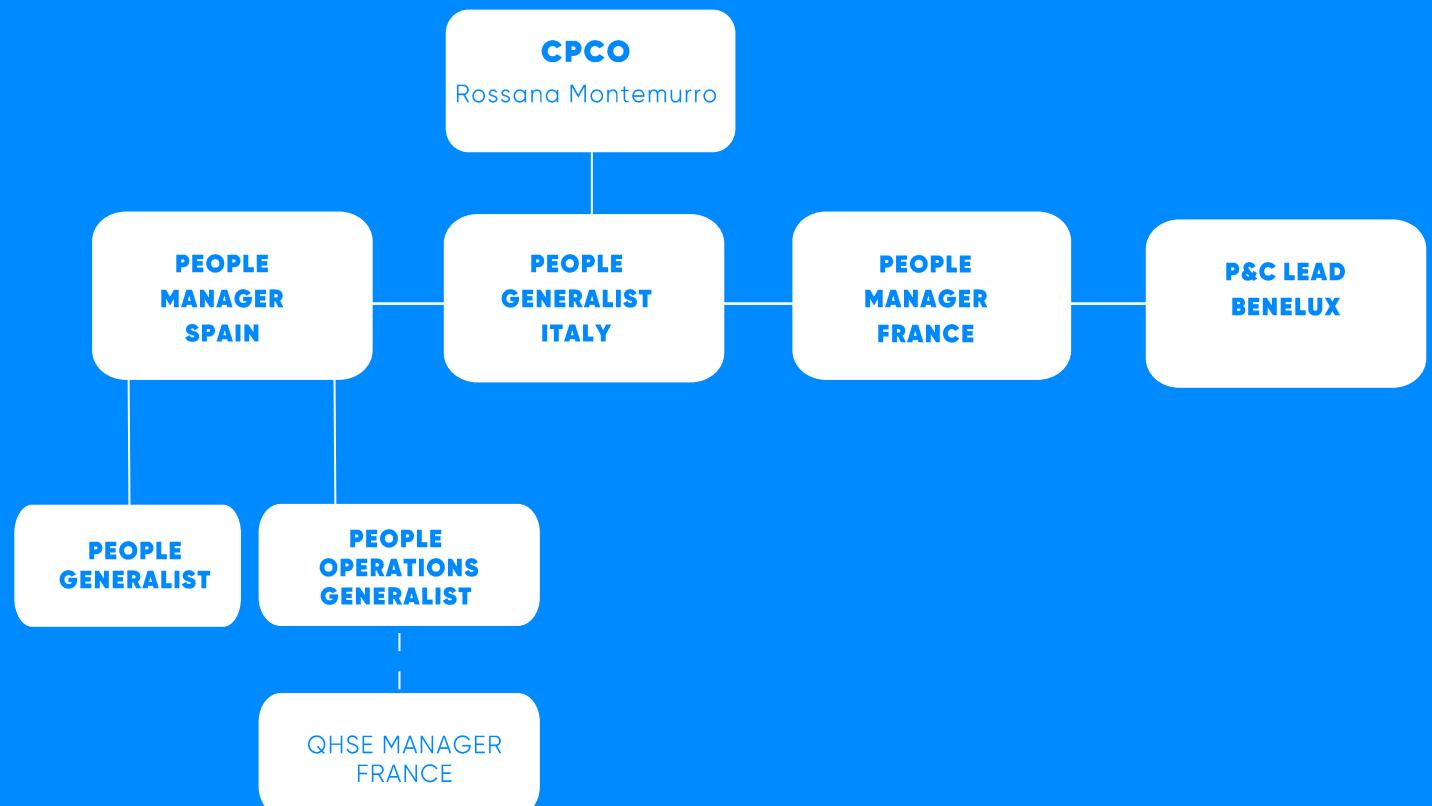
En Cooltra tenemos claro que **nuestro mayor valor son las personas.**

Apostamos por un modelo de crecimiento sostenible donde el capital humano es pieza clave para generar impacto, innovar y seguir avanzando.

Queremos contar con un equipo motivado, competitivo y comprometido. Por eso, cuidamos cada etapa del **viaje del talento**, desde la selección hasta la formación continua.

Nuestra misión es crear un entorno constructivo, basado en el compromiso y la pasión, donde cada persona pueda desarrollarse profesional y personalmente, y aportar su mejor versión al proyecto Cooltra.

Para lograrlo, contamos con una estructura sólida y bien definida en el Área de Personas:



Empleo y condiciones laborales

Actualmente Cooltra cuenta con **613 trabajadores y 132 perfiles profesionales distintos**. Se distribuyen por país/territorio del siguiente modo:



Creemos que un buen lugar para trabajar empieza por el respeto, la escucha y las condiciones justas. Por eso apostamos por entornos seguros, inclusivos y con espacio para crecer. Nuestra manera de gestionar las relaciones laborales pone el foco en el diálogo, la equidad y la mejora continua.

62%
entre 30 y
50 años

83%
contratos fijos

42
accidentes con
baja médica

3,2%
Índice de rotación

0,18%
brecha salarial

27.166€
salario medio

40 días
de baja (media)

3.059
horas de formación

Empleo y condiciones laborales

Creemos que construir una buena experiencia para quienes forman parte del equipo empieza por algo básico: **preguntar, escuchar y actuar.** Por eso contamos con herramientas formales de escucha activa como el **eNPS** (employees net promoter score), que nos permite conocer de primera mano cómo se sienten las personas con su entorno laboral, identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones con impacto real. Nuestros managers también participan en evaluaciones 360°, recibiendo feedback no solo de sus superiores, sino también de sus equipos y compañeros de área. Los resultados se comparten de forma transparente. Porque sabemos que **una comunicación abierta es la base de un entorno sano y colaborativo.**

Estas fueron las sugerencias del equipo para seguir mejorando:

- Más claridad en la comunicación entre departamentos
- Mejor reconocimiento del esfuerzo y trabajo bien hecho
- Iniciativas de formación para líderes de equipo
- Fortalecer el plan de bienestar y seguir apostando por el teletrabajo



Empleo y condiciones laborales



Inclusión

Trabajamos cada día para que **en Cooltra todas las personas tengan un lugar, sin importar su género, capacidad , origen o edad.** En Cooltra tenemos un equipo joven, **un tercio de las personas tienen menos de 30 años, y formado mayoritariamente por hombres.**

Franja de edad	Hombres	Mujeres	No binario	Total
< de 30 años	156	32	0	188
Entre 30 y 50 años	318	64	1	383
> de 50 años	38	4	0	42
	512	100	1	613

Cumplimos con la normativa vigente mediante la implementación de **Planes de Igualdad** en todas las empresas del grupo que superan los 50 trabajadores. En estas sociedades, también se aplica un **protocolo de prevención del acoso**. En Portugal, Francia e Italia las medidas contractuales son similares. Aun así, los hombres representan más del 80% del equipo, lo que refleja una tendencia general en el sector y en los centros de formación, donde también existe una mayor presencia masculina.

Empleo y condiciones laborales



TERRITORIO / PAÍS	Hombres	Mujeres	No binario	Total empleados
ALEMANIA	2	0	0	2
ESPAÑA	203	71	0	274
FRANCIA	85	3	0	88
ITALIA	87	5	0	92
PORTUGAL	20	1	0	21
BENELUX	115	20	1	136
Total empleados por género	512	100	1	613
Porcentaje empleados por género	83,7%	16,3%		

Con esta cifra sobre la mesa, tenemos claro un objetivo principal: la **plena igualdad entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión**. De los 613 empleados y empleadas que forman parte de Cooltra a nivel internacional, solo **el 16,3% son mujeres**.

Esta cifra demuestra que tenemos margen para cambiar las cosas.

Respecto a los planes de igualdad, siguen vigentes los que fueron aprobados en el año 2022 para las sociedades COOLTRA Motos Headquarter, S.L.U. y COOLTRA Motosharing, S.L.U. A estos hemos sumado uno más: en 2024 lanzamos nuestro primer **Plan de Igualdad en Cooltra Motos, con vigencia hasta 2028**.

Nos comprometemos a incorporar más mujeres –especialmente en los puestos donde menos **presencia** tienen–, impulsar la formación y la promoción en igualdad, mejorar la **conciliación**, garantizar entornos libres de acoso y comunicar claramente los **derechos** frente a la violencia de género, todo con mirada de género y salud psicosocial en cada paso.

Empleo y condiciones laborales

Si algo nos caracteriza es que apostamos por la inclusión y la diversidad como parte esencial de nuestra cultura corporativa.

En 2024, contamos con un equipo que integró a 6 personas con discapacidad en España y 1 más en Italia. Trabajan en distintas áreas de la compañía, contribuyendo a un entorno laboral más diverso y enriquecedor.

Cuando no ha sido posible cubrir la cuota legal de contratación, hemos aplicado las medidas alternativas previstas en la normativa vigente como la colaboración con entidades sociales especializadas en inclusión laboral. En este marco, hemos apoyado con 10.800 euros a la Fundación AURA, una donación destinada a impulsar la integración de personas con discapacidad intelectual en el mercado de trabajo.

7
personas con
discapacidad

Además, colaboramos con servicios de empleo, entes y asociaciones que ayudan a los colectivos más desfavorecidos a encontrar trabajo:



**PROGRAMA
LÀBORA**

Empleo y condiciones laborales



En 2024, hemos seguido reforzando nuestro compromiso con una política retributiva transparente, adaptada a la realidad de cada país y con **mejoras relevantes sobre los marcos legales** establecidos como, por ejemplo, el convenio de cada país. A veces usamos convenios propios, porque **sabemos que lo estándar no siempre se ajusta a nuestra realidad**.

En algunos casos, al salario fijo se añade una parte variable ligada a objetivos que se definen y acuerdan previamente. Y siempre, siempre, siempre, respetamos el salario mínimo del país, y lo que cobra cada persona depende de su rol y nivel de responsabilidad.

Así de sencillo.

27.166€
salario medio

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Equipo directivo

79.119,19 €

Mandos intermedios y técnicos cualificados

45.355,14 €

Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo

25.514,72 €

Empleo y condiciones laborales

En Cooltra, **la media salarial de las mujeres supera la de los hombres**, a pesar de ser un colectivo menos numeroso en la compañía.

Esta ligera ventaja salarial para las mujeres (**+10,4%**), rompe la tendencia habitual del mercado y evidencia nuestros esfuerzos por la equidad.

De hecho, la brecha salarial entre hombres y mujeres es **casi inexistente**.

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN POR GÉNERO

Mujeres **29.497,63 €**

Hombres **26.708,52 €**

0,18%
Brecha*
salarial grupo

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN POR EDAD

< de 30 años **27.881,41 €**

Entre 30 y 50 años **28.728,01 €**

> de 50 años **26.005,82 €**

CATEGORÍA PROFESIONAL

Equipo Directivo **0,30**

Mandos intermedios **0,06**

Profesionales de oficio **-0,01**

BRECHA SALARIAL (%)

*La brecha salarial es la diferencia salarial media no ajustada entre hombres y mujeres = $(A-B)/A$

- A: salario medio anual de los trabajadores asalariados masculinos
- B: salario medio anual de las mujeres asalariadas

Empleo y condiciones laborales



Contratos

Cerramos 2024 con **613 personas en el equipo**, repartidas así: un puñado de estrategas (14 directivos*), una buena base técnica (63 mandos intermedios y perfiles cualificados) y, como corazón del negocio, más de 500 personas en tareas operativas y de apoyo. Somos músculo, cabeza... y muchas ganas.

95%
contratos indefinidos

La **gran mayoría de nuestros contratos son indefinidos (563)** y más del **80% de la plantilla trabaja a jornada completa**. En resumen: apostamos por la estabilidad y los equipos que crecen con nosotros.

TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA	Nº DE CONTRATOS POR GENERO,		DISTRIBUCIÓN POR GENERO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	465	97		
Temporales	47	3		
TOTAL	512	100		
A tiempo parcial	103	18		
A tiempo completo	409	82		
TOTAL	512	100		

CONTRATOS POR EDAD, TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA	EDAD		
	<30	≥30 <=50	>50
Fijos	168	357	38
Temporales	20	26	4
TOTAL	188	382	42
A tiempo parcial	83	35	4
A tiempo completo	105	348	38
TOTAL	188	382	42

Empleo y condiciones laborales

Nº DE BAJAS POR TIPO	DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
	Equipo directivo	Mandos intermedios y técnicos cualificados	Profesionales de oficio y personal de apoyo/ Personal administrativo
Voluntario	2	2	96
Despido	0	1	36
Jubilación	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0
	2	3	132

Nº DE BAJAS POR TIPO	DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	
	Hombres	Mujeres
Voluntario	79	21
Despido	33	4
Jubilación	0	0
Fallecimiento	0	0
	112	25

A nivel global, en 2024, **137 personas emprendieron otro camino profesional**, en su mayoría, por decisión propia.

3,2%
tasa de rotación

Las desvinculaciones también se convierten en una oportunidad de aprendizaje y mejora enfocada a la retención del talento. Por eso realizamos **entrevistas de offboarding** para escuchar de primera mano la experiencia de cada persona, identificar áreas de mejora, recoger feedback valioso y reforzar nuestra propuesta de valor como empleador.

Empleo y condiciones laborales

En Cooltra, la salud y la seguridad laboral son una prioridad. En España, donde contamos con una plantilla más amplia, hemos intensificado el seguimiento y análisis de la siniestralidad laboral y del absentismo, **con el apoyo de Asepeyo**. Así se identifican patrones, áreas críticas y oportunidades de mejora.

ABSENTISMO

	JORNADAS	HORAS
ACCIDENTE	2350	18800
ENFERMEDAD	8389	67112
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	1966	15728
TOTAL	12705	101640
	Cooltra	Mercado
Índice de absentismo CP	0,50	0,06
Índice de absentismo CC	4,56	1,99

ACCIDENTES LABORALES

	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes laborales CON BAJA	4	38
Nº de accidentes laborales SIN BAJA	0	0
Jornadas perdidas por Accidentes Laborales CON BAJA	42	2308
INDICE DE GRAVEDAD ACCIDENTES LABORALES (*)	23,33	1282,22
INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES LABORALES (*)	2,22	21,11

42 accidentes con baja

40 días baja médica (media)



17 accidentes
438 días de ausencia



23 accidentes
420 días de ausencia



2 accidentes
6 días de ausencia

CP*:

- Caídas y golpes en taller
- Sobreesfuerzos musculares
- Lesiones en extremidades (dedos, brazos, piernas)

Sólo un **8,3%** de los casos se deben a trastornos relacionados con la salud mental, pero representan **el 24% de los días de baja**

CC*:

- Infecciones respiratorias
- Infecciones digestivas
- Salud mental

CP: contingencias profesionales / CC: contingencias comunes



Conciliación

Somos conscientes de que también hay que saber parar. Por eso aplicamos una política de desconexión digital en todas nuestras sociedades, con compromisos claros:

- Respetar los tiempos de descanso y desconexión de cada persona.
- Evitar comunicaciones fuera del horario laboral, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor.
- Durante las vacaciones, se solicita dejar un mensaje automático que indique la ausencia temporal y facilite contactos alternativos.

Además:

- La jornada habitual es de 40 horas semanales, salvo en Francia, donde es de 35 horas.
- El horario general de oficinas es de 9:00 a 18:00 h, aunque talleres y tiendas operan con horarios propios o en turnos según necesidades locales.
- En headquarters, se ha establecido un sistema de teletrabajo 3-2 (3 días en la oficina y 2 desde donde cada uno quiera). Además, durante el mes de agosto se aplica la jornada intensiva, como establece el convenio colectivo.



Formación

Aprender, mejorar, repetir. En Cooltra, nuestro equipo evoluciona, y nosotros con él. Por eso, apostamos por la formación como motor de cambio y crecimiento profesional. Nuestra fórmula: **formación útil, ágil y con propósito**

Identificamos necesidades técnicas y transversales de forma anual, y damos respuesta con formaciones que de verdad suman.

Nada de cursos para llenar.

Por eso ofrecemos programas flexibles que se adaptan a las necesidades de cada persona, ya sea en formato presencial o digital. Algunas de los cursos (idiomas, ofimática) los financia Cooltra al 100%.

170
empleados
recibieron
formación
en 2024

Empleo y condiciones laborales

Y no nos quedamos en la teoría: evaluamos cada sesión. En 2024, recogimos **feedback de 132 personas** tras formaciones en liderazgo, ventas, ofimática e idiomas.

Porque lo que no se mide, no mejora.



Categoría Profesional	Horas totales	Horas por empleado
Equipo directivo	54 h	27
Mandos intermedios / Técnicos	2.307 h	23,1
	698 h	12,5
3.059 h		

Género	Horas totales	Horas por empleado
Hombres	1.963 h	19,6
Mujeres	1.096 h	18,6
3.059 h		

Categoría	Ejemplos de cursos	Nº de horas
Idiomas	Inglés A1, Inglés B1, Francés A2, Italiano, Alemán	30-43 h
Competencias blandas	Gestión del estrés, Inteligencia emocional	8-18 h
Habilidades digitales y ofimática	Excel básico e intermedio	12 h
Formación técnica y de seguridad	Manipulación de mercancías peligrosas, Due Diligence M&A, Gestión de flotas	6-48 h
Liderazgo y trabajo en equipo	Competencias clave para equipos de alto rendimiento	18 h

Empleo y condiciones laborales



En Cooltra, cuidamos de las personas que forman parte de nuestro equipo ofreciéndoles beneficios que faciliten la conciliación y su bienestar (y, de paso, fomenten el buen rollo).

Estos beneficios están recogidos en nuestras políticas internas y se adaptan a las particularidades de cada país en el que operamos.

Y como sabemos que los tiempos han cambiado usamos herramientas digitales. Esto nos permite simplificar la gestión administrativa y de recursos humanos (como los fichajes, las solicitudes de vacaciones, la comunicación interna, la gestión de documentación), ofrecer flexibilidad financiera a las personas trabajadoras y beneficios personalizados que se adaptan a sus necesidades.

Empleo y condiciones laborales



Bienestar y conciliación

- **Modelo híbrido de teletrabajo (3+2)** según puesto y localización
- Full remote opcional en IT, Producto, Data y Customer Service
- Día libre retribuido por **cumpleaños** en algunos países
- Día de vacaciones por mes trabajado para personas en prácticas (según centro formativo)

Crecimiento y reconocimiento

- Programa de personas referidas: entre **250** y **750** euros, sin límite de participación y pasando el período de prueba.

Cultura y equipo

- Eventos corporativos, *afterworks* y actividades de *team building*. El tercer martes de cada mes nos reunimos en nuestros HQ para vernos las caras en lo que hemos bautizado como **3TT** (*Third Tuesday Together*).

50% de descuento en las tarifas de Cooltra para empleados

Ahorro y ventajas económicas

- **Tarifa TEAM:** descuento del 50% en servicios Cooltra y Felyx. Crédito trimestral adicional de 33€ en Felyx
- **Retribución flexible** a través de Cobee (España)
- **Seguro médico** a precios reducidos (España, Francia e Italia)
- Posibilidad de solicitar **adelantos de nómina** (España vía Payflow, Francia e Italia con RRHH)

Otros



cooltra O)



Compromiso con el usuario

En 2024, el usuario siguió estando en el centro de todas nuestras actividades. Nuestro equipo de Costumer Service, formado por **40** personas, atendió más de **661.000** contactos. El ratio de contactos vs rentals se fijó en un **8,7%**.

70%

de los contactos
relacionados con
gestiones administrativas.

30%

de los contactos
relacionados con
alquileres.

¿Conclusión? Ha sido un año con más alquileres, más automatización y un chatbot que ya se lleva un tercio de las conversaciones. Por todo ello, seguimos trabajando para ofrecer un servicio más ágil, cercano y, sobre todo, resolutivo.



Actualmente colaboramos con una decena de asociaciones y entidades de referencia vinculadas al impulso de la movilidad sostenible, la movilidad compartida y el sector tecnológico. Se trata de organizaciones que fomentan la cooperación entre empresas, generan conocimiento normativo y técnico, impulsan la innovación digital y tecnológica, y contribuyen al posicionamiento internacional de las ciudades y del propio sector.

- **AEDIVE**
- **ADIGITAL**
- **BCN Tech City**
- **Barcelona Global**
- **AMBE**
- **CIE**

- **Osservatorio della Sharing Mobility**
- **ANCMA**
- **Assomobilità**
- **Alliance de Mobilité**



- **BANC DELS ALIMENTS:** En diciembre de 2024 en España se realizó una campaña para recaudar alimentos en nuestro headquarter y así garantizar la alimentación a personas que se encuentran en situación de pobreza alimentaria.
- **AYUDA AFECTADOS POR LA DANA:** Nuestra nave en Massanassa, una de las zonas más golpeadas por la DANA de finales de octubre de 2024, se instauró como punto de recogida y almacén de alimentos y artículos de primera necesidad. Estuvo disponible para recibir donaciones de alimentos no perecederos, productos de higiene, ropa y otros bienes esenciales que ayudaron a aliviar la situación de las personas afectadas. También cedimos vehículos de segunda mano a la plataforma Solidaridad sobre ruedas para facilitar la movilidad.
- **LA MARATÓ DE 3CAT:** No podíamos dejar de colaborar con La Marató de 3Cat (televisión autonómica catalana), que este año recauda fondos para la investigación de enfermedades respiratorias. En línea con nuestra misión de promover ciudades menos contaminadas y más saludables, desde Cooltra nos sumamos al sorteo solidario organizado por el Club de Tennis La Salut, aportando dos vales regalo de crédito Cooltra de 250 euros cada uno.

8. Gobernanza





Seguridad

En Cooltra entendemos la gobernanza no solo como un conjunto de normas, sino como una forma de hacer las cosas bien. Aplicamos principios de transparencia, integridad y seguridad para proteger a las personas (nuestro equipo y nuestros riders), los datos y la confianza.

Protección de Datos y Ciberseguridad:

- Cumplimos con la normativa RGPD y LOPDGDD, incluyendo revisión proactiva de cumplimiento y medidas de seguridad.
- Sistema de autenticación sin contraseña y doble factor.
- Custodia digital de datos de clientes y empleados, con acceso limitado al área autorizada.

Dirección de contacto directa para consultas o reclamaciones:
rgpd@cooltra.com.

Manual de Políticas y Código de Conducta

Este documento establece las bases de una gestión ética y responsable. Incluye medidas para prevenir el soborno, la corrupción y los conflictos de interés, además de un canal confidencial para comunicar posibles irregularidades.

canaldenuncias@cooltra.com

Asimismo, promueve la igualdad, la diversidad y la prevención del acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo respetuoso y seguro. También define pautas claras para el uso responsable de los recursos corporativos, reforzando la transparencia y la eficiencia en la gestión.

Por último, integra un capítulo específico de Responsabilidad Social Corporativa y contempla la formación continua de los equipos, asegurando el cumplimiento de las políticas y la consolidación de un modelo de gobernanza basado en la ética y la sostenibilidad.

Ética y Lucha contra la Corrupción:

- Contamos con un canal público y seguro de información habilitado en la web para denuncias confidenciales sobre potenciales conductas indebidas de los ámbitos económico, social o tecnológico.

<https://cooltra-spain.factorialhr.co.uk/complaints>

- Procedimientos de validación de pagos: doble autorización y existencia del Comité de Tesorería.
- Selección de proveedores (mínimo 3 ofertas comparadas).
- Comité responsable de la prevención del fraude y la corrupción.

En 2024 no se han registrado sanciones ni denuncias por casos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

Manual de Buenas Prácticas Ambientales

En Cooltra la sostenibilidad forma parte de nuestra misión y la llevamos a todos los ámbitos y capas de la compañía. Tenemos nuestro propio Manual de Buenas Prácticas Ambientales para que rijan cada decisión que tomamos.

- Apostamos por las 3R: reducir, reutilizar y reciclar.
- Usamos recursos con cabeza: agua, energía y materiales siempre con criterios responsables.
- Gestionamos bien lo que dejamos atrás: residuos separados y controlados.
- Apostamos por la movilidad eléctrica y la lucha contra el cambio climático.
- Tenemos planes para actuar ante emergencias ambientales.

Gestión de Riesgos

- Identificación y seguimiento de riesgos operativos, normativos, tecnológicos y reputacionales.
- Seguimiento de normativa internacional y adaptación al marco CSRD y ESRS.
- Auditorías internas sobre contratos de clientes y/o proveedores en materia de privacidad y cumplimiento legal.

09. Objetivos

Cooltra for future

Plan de neutralidad huella de carbono 2030

Nuestro objetivo es alcanzar la **neutralidad en carbono antes de 2030**, actuando por fases sobre los tres alcances de emisiones y optimizando de forma integral los recursos clave de nuestra operación.

- **Eficiencia energética y electrificación**
 - Reducir emisiones de **Alcance 1** (directas) y **Alcance 3** (indirectas aguas arriba/abajo).
 - Neutralizar las emisiones de **Alcance 2** mediante consumo 100 % de energía renovable.
 - Aumentar anualmente el porcentaje de **vehículos eléctricos y bicicletas eléctricas** en la flota.
 - Reducir el consumo de **diésel logístico** y **gas natural** en instalaciones.
- **Vida útil y circularidad**
 - Extender la vida útil de los vehículos gracias a mantenimiento eficiente y a la venta de 2^a mano.
 - Disminuir el uso de recambios y consumibles (ej. retrovisores: -22 % de incidencias desde 2022).
- **Hacia el residuo cero**
 - Objetivo: **residuos cero en talleres** mediante reutilización, reciclaje y rediseño operativo.

Cooltra for future

Plan de neutralidad huella de carbono 2030
1ª FASE 2025–2027

N	ACCIONES / OBJETIVOS	GHG EMISIONES 2024 (T EQ. CO ₂)	POTENCIAL REDUCCIÓN*	PERÍODO	COMPLEJIDAD /COSTE	ÀREA
1	Cambiar proveedor de electricidad en España	59,23	-50% (30T)	2025-2026	BAJA	A*
2	Cambiar proveedor de electricidad en Italia	73,76	-50% (37T)	2026	BAJA	A
3	Reducir el consumo de gas natural en Francia	46,82	-20% (10T)	2027	ALTA	A
4	Reducir el consumo de diesel en España	126,81T	-10% (12T)	2027	ALTA	A
5	Reducir el consumo de diesel en Italia	42,62T	-10% (4T)	2027	ALTA	A
	TOTAL	349,23 (88% del total)	-24% del total (-93T)	2027		

*A: Ambiental / S: Social / G: Gobernanza

Cooltra for future

Otros aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza 2025-2030

#	ASPECTOS / ACCIONES	DATOS 2024	OBJETIVOS / VÍAS	
6	Porcentaje de vehículos eléctricos sobre el total de la flota	75%	Seguir aumentando el % de vehículos eléctricos sobre el total de la flota.	A
7	Porcentaje de bicis eléctricas sobre el total de la flota	3%	Incrementar el porcentaje de bicicletas eléctricas sobre el total de la flota.	A
8	Compra de nuevos vehículos	Motos eléctricas: 1.326 Motos combustión: 1.315 E-bikes: 340	Limitar la compra de nuevos vehículos gracias a la calidad del mantenimiento y la optimización de la flota. Desarrollar la política de compras sostenibles incorporando el Análisis de Ciclo de Vida (ACV) como criterio en la selección de proveedores.	A
9	Compra de nuevas baterías	2.976	Limitar la compra de baterías nuevas gracias a la calidad en la gestión y reparación del parque de baterías.	A
10	Venta de vehículos de segunda mano	865	Mantener o incrementar el porcentaje de ventas de vehículos de segunda mano sobre el total de vehículos no matriculados.	A
11	Principales categorías de consumo de consumibles y piezas de repuesto	Ver tabla	Reducir el consumo de los principales consumibles y piezas de repuesto.	A
12	Uso de piezas de repuesto de segunda mano provenientes de vehículos al final de su vida útil	1.086	Incrementar el porcentaje de piezas de repuesto de segunda mano sobre el total consumido.	A
13	Reparación de baterías	524	Evitar situaciones de baja tensión gracias a la calidad en la gestión del parque de baterías. Incrementar la cantidad de baterías reparadas frente a las enviadas a reciclaje..	A
14	Reciclaje de baterías	6,89T	Investigar alternativas a GDV Recycling en cada país para reducir la logística asociada. Hacer seguimiento al proyecto de producción de "black mass" de GDV Recycling y evaluar su impacto en emisiones de GEI.	A

Cooltra for future

Otros aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza 2025-2030

Principales categorías de consumibles y piezas de repuesto:

#	ASPECTOS / ACCIONES	DATOS 2024	OBJETIVOS / VÍAS	
11.1	Consumo de cascos	52.592 unidades	Reducir el consumo con más prevención ante los robos. Investigar la posibilidad de desinfección.	A
11.2	Consumo de neumáticos	9.989 unidades	Investigar la posibilidad de aumentar su vida útil. Seguir haciendo pedagogía para reducir el desgaste por la conducción.	A
11.3	Consumo de retrovisores	20.930 unidades	Continuar reduciendo el consumo. Ya hemos bajado un 7% entre 2023 y 2024 gracias al nuevo modelo.	A
11.4	Consumo de recambios Askoll	Eléctrico: 9.991 piezas Motor: 1.386 piezas Plásticos & sillines: 13.305 piezas	Mantener o reducir el consumo a pesar del envejecimiento de la flota.	A
11.5	Consumo de recambios Vmoto	Chasis: 1.304 piezas Eléctrico: 1.809 piezas Plásticos & sillines: 2.993 piezas	Mantener o reducir el consumo a pesar del envejecimiento de la flota.	A

Cooltra for future

Otros aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza 2025-2030

#	ASPECTOS / ACCIONES	DATOS 2024	OBJETIVOS / VÍAS	
15.1 15.2 15.3	Consumo de disolventes industriales, aceite de motor y de válvulas	Disolventes: 644 L Aceite motor: 91.020 L Aceite válvulas: 5.064 L	Reducir el consumo y la peligrosidad de estos productos.	A
16.1 16.2	Generación de residuos: neumáticos, plásticos contaminados y envases metálicos	Neumáticos: 11.252,50 kg Plástico y metal contaminado: 4.584,34 kg	Reducir el volumen. Usar envases más grandes para disminuir residuos por unidad consumida.	A
17	Consumo de agua	3.198 m ³	Controlar el consumo de agua de un año a otro.	A
18	Obtención de la certificación ISO 14001	N/A	Trabajar los ámbitos significativos para obtener la certificación en 2028.	A
20	Reducir la rotación en perfiles operativos	96%	Reducir hasta el 90% en 2030.	S
21	Aumentar presencia de mujeres a nivel global	Menos del 20% de la plantilla son mujeres	Incrementar el porcentaje de mujeres al 25%. Revisión de procesos de selección y promoción activa del talento femenino, especialmente en áreas técnicas y operativas.	S
22	Mantener la brecha salarial por debajo de 0,5% con tendencia a cero.	0,18%	Llegar al 0,1% con tendencia a la igualdad plena de salarios entre hombres y mujeres.	S
23	Alcanzar la paridad en puestos de dirección	29% del CLS son mujeres	Alcanzar el 50% de presencia femenina en el CLS: diseñar planes de desarrollo profesional para fomentar la promoción interna, con especial foco en mujeres.	S

Cooltra for future

Otros aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza 2025-2030

#	ASPECTOS / ACCIONES	DATOS 2024	OBJETIVOS / VÍAS	
24	Reducir el índice de incidencia de accidentes laborales en todos los países donde operamos.		Reducir en un 30%	S
25	Aumentar la presencia de empleados con discapacidad	0.009% de la plantilla tiene alguna discapacidad	Establecer procedimientos para incrementar este porcentaje hasta el 1% en todas nuestras Sedes.	S
26	Disminuir el índice de absentismo general		Reducir un 20% el absentismo con más formación, programas de salud mental y políticas de prevención.	S
27	Aumentar el índice eNPS promedio hasta el excelente. Reducir los detractores y neutros	18 índice eNPS	Pasar del 18 al 30 en el índice de satisfacción. Mejorar la comunicación y el reconocimiento interno. Formar a líderes en gestión de equipos. Reforzar el bienestar emocional y la conciliación. Escuchar activamente y actuar sobre el feedback.	S

Cooltra for future

Tabla cruzada ODS-ESRS-Indicadores Cooltra

ODS RELACIONADO	INDICADORES EN EL INFORME	ESRS RELACIONADOS
ODS 3: Salud y bienestar	Reducción de accidentalidad, programa de salud mental	ESRS S1 (Condiciones laborales), ESRS E1
ODS 7: Energía asequible y no contaminante	100% energía renovable en operaciones, cambio de proveedor	ESRS E1 (Energía, clima)
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Contratos indefinidos, formación, reducción de rotación, eNPS	ESRS S1 (Empleo), G1 (Gobierno)
ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	Digitalización operativa (Venus), flota conectada	ESRS E1 (Tecnología), G1 (Gobernanza)
ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles	Movilidad compartida eléctrica, ahorro de CO ₂ en ciudades	ESRS E1, ESRS S3 (Comunidades afectadas)
ODS 12: Producción y consumo responsables	Reutilización de piezas, reducción de residuos y consumibles	ESRS E5 (Economía circular), E2 (Contaminación)
ODS 13: Acción por el clima	Huella de carbono, plan de reducción de emisiones, neutralidad 2030	ESRS E1 (Cambio climático)

Cooltra for future

Matriz GRI-Indicadores Cooltra

TEMA DEL INFORME	INDICADORES GRI	CONTENIDO CUBIERTO
Emisiones de GEI	GRI 305: Emisiones	Scopes 1, 2, 3 (París), plan de reducción 2025–2027
Energía renovable	GRI 302: Energía	Cambio a proveedores 100% renovables
Salud y seguridad	GRI 403: Seguridad y salud	Programa de salud mental, reducción de accidentes
Diversidad y brecha salarial	GRI 405: Diversidad e igualdad	Brecha salarial <1%, objetivos de género 2030
Condiciones laborales	GRI 401: Empleo	Alta tasa de contratos fijos, rotación, salario digno
Formación y bienestar	GRI 404: Formación	Horas de formación, eNPS, salario emocional
Gobernanza	GRI 2-9 a 2-27	Estructura de gobierno, canal ético, compliance
Residuos y circularidad	GRI 306: Residuos	Reutilización de piezas, 0 residuos en talleres
Cadena de suministro	GRI 308 / 414	Mención indirecta, pendiente ampliación



¡Gracias!

Más información en:

www.cooltra.com/es/sostenibilidad

TIME TO RIDE

cooltra O)