Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2023

Informe de verificación independiente

Al accionista único de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U.(Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. (en adelante Empark o el Grupo) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Empark, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del informe de gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - NIF: B-79031290

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Empark que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. y descrito en el apartado Introducción, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del informe de gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Francisco Carrasco Gámez

22 de abril de 2024

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

2024 Núm. 01/24/05426

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

empark

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2023

Fecha de formulación: 21 de marzo de 2024

empark

Estado de Información No Financiera
a 31 de diciembre de 2023

Índice

1. Introducción 1
2. Modelo de Negocio 4
3. Global Calidad y Medioambiente 12
4. Gestión del Riesgo 22
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal 27
6. Contribución a la Sociedad 48
7. Respeto a los Derechos Humanos 61
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno 63
9. Acerca del Estado de Información No Financiera 66
10. Anexo 1 71

A

empark

01 Introducción

El presente Informe se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

Empark Aparcamientos y Servicios S.A.U. (En adelante, "Empark", o la "Compañía") publica el presente informe con la finalidad de que los principales Grupos de Interés puedan tener una imagen veraz y fiel del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2023, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

El presente Estado de Información No Financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjuntan como anexo.

A continuación, se señalan los detalles de contacto para más información sobre el Estado de Información No Financiera:

Pedro Agapito
Chief Financial Officer
pagapito@telpark.com

Francisco Romero Rojo
Director ESG
fjromero@telpark.com

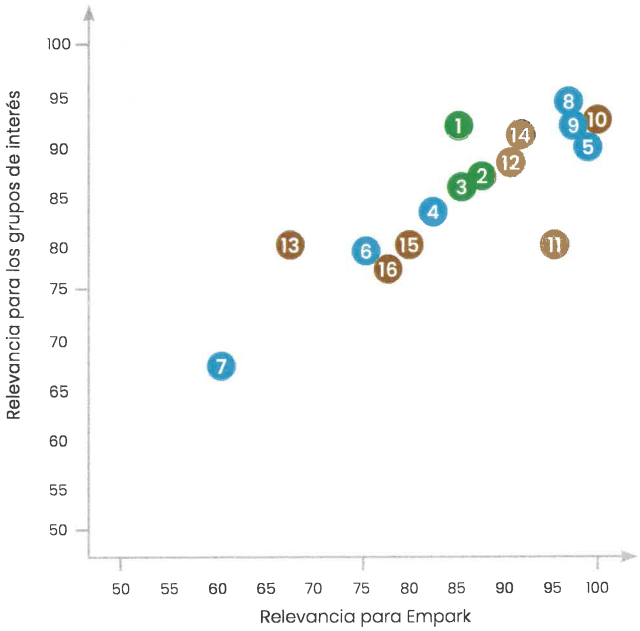
Matriz de materialidad

Empark ha realizado un análisis de los asuntos materiales para la compañía y para sus grupos de interés. Para ello se ha partido de los temas más relevantes, realizándose las siguientes acciones:

- Análisis de requerimientos de inversores en RSC.
- Análisis de otras fuentes de información internas de Empark.
- Encuestas realizadas a los trabajadores sobre el grado de relevancia en las principales cuestiones de interés.
- Encuestas realizadas a los grupos de interés sobre el grado de relevancia en las principales cuestiones de interés.

En base al anterior análisis, se han establecido los aspectos materiales según se ilustra en la matriz de materialidad. Las principales variaciones en la priorización respecto al ejercicio anterior han sido las siguientes:

- Destaca tanto para Empark como para los grupos de interés, la calidad del servicio prestado y satisfacción del cliente, así como la protección de datos y ciberseguridad, como asuntos más relevantes.
- La transparencia es otro de los aspectos considerados más relevantes tanto por los grupos de interés como por Empark, así como la Seguridad y Salud y las Condiciones de trabajo y compromiso con los empleados.



Medio Ambiente

1. Transición a Carbono (eficiencia energética, reducción de emisiones, transición a vehículos eléctricos)
2. Riesgos climáticos (sequías, incendios forestales, inundaciones, olas de calor)
3. Residuos y gestión de residuos (optimización del consumo de papel, reciclaje, etc.)

Social

4. Diversidad e inclusión (igualdad y no discriminación)
5. Seguridad y Salud
6. Impacto en las comunidades locales
7. Apoyo a actividades altruistas (organizaciones benéficas)
8. Calidad del Servicio prestado y satisfacción del cliente)
9. Condiciones de trabajo y compromiso con los empleados (equilibrio trabajo/vida personal, salario justo, formación...)

Buen Gobierno

10. Ética de negocio y complimiento con el código ético (prevención del fraude, corrupción y soborno, protección del denunciante)
11. Protección de datos y ciberseguridad
12. Gestión de riesgos
13. Homologación y evaluación de proveedores
14. Transparencia (compensación, estrategia fiscal, controles financieros)
15. Composición e independencia de la Junta.
16. Supervisión del Comité (ToRs) y delegación de autoridad.

P
24h
telpark
LIBRE
1,85 m
Madrid Central
MIENTO CONCERTADO
HOTEL VILLA REAL
AJA

02 Modelo de Negocio

Introducción

Empark fue constituida el 29 de julio de 1986, y tiene como actividad principal la explotación de aparcamientos en régimen de concesión administrativa, principalmente. El domicilio social se sitúa en la Avenida General Perón n.º 36, planta 1ª en Madrid (España).

La actividad principal de Empark se centra en la prestación de servicios de gestión de aparcamientos subterráneos bajo el régimen de concesión administrativa, principalmente, lo que implica que, al cumplirse los plazos concesionales, los estacionamientos revierten a la entidad otorgante en perfectas condiciones de uso, sin contraprestación alguna para la sociedad.

El desarrollo de las actividades se lleva a cabo a lo largo de diferentes centros y delegaciones localizadas a lo largo de la geografía española, contando con presencia en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, tal y como se indica más adelante.

Entorno

La actividad de gestión de aparcamientos subterráneos se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La actividad de gestión de aparcamientos subterráneos, que representa la práctica totalidad de la actividad de Empark, es clave para la adecuada gestión de la movilidad urbana por parte de los ayuntamientos, más aún de cara a los nuevos retos que la nueva movilidad de las ciudades está planteando

Descripción del modelo de negocio

El negocio de Empark, como se ha indicado anteriormente, se centra en la gestión de estacionamientos que operan bajo un régimen concesional, en su mayoría.

Empark desarrolla su actividad de gestión de aparcamientos subterráneos a través de tres modalidades distintas:

- **Modelo Concesionario o en Propiedad:** la Compañía aporta todos los medios humanos y materiales y se asume riesgo de demanda ante la entrada de vehículos en el aparcamiento.

- **Prestación de Servicio:** Empark recibe un precio fijo por la prestación del servicio de gestión de aparcamiento, sin asumir riesgo de demanda; esto es, el precio se recibe independientemente del volumen de vehículos que entren en el aparcamiento.

- **Sistema Mixto:** este modelo resultaría en una combinación de los dos anteriores y consistiría en la percepción de un precio fijo y una comisión de éxito a partir de la consecución de un volumen mínimo de recaudación o ingresos.

Teniendo en cuenta los modelos de negocio descritos anteriormente, la cifra de negocios de Empark se podría dividir en las siguientes cuatro categorías:

- **Rotación y Abonos:** ingresos generados por la utilización de plazas de garaje propiedad o en régimen de concesión administrativa.

- **Venta de Plazas de Residentes:** Tienen lugar habitualmente en la construcción de un aparcamiento en el que se cede el derecho de uso individualizado de las plazas durante el plazo de la concesión directamente al usuario final.

- **Otros ingresos:** Prestación de servicios vinculados a la gestión integral del estacionamiento y la movilidad urbana e interurbana: gestión de accesos en espacios naturales, prestación de servicios de aparcamientos temporales en ferias, mantenimiento.

- **Ingresos por dividendos:** ingresos percibidos por dividendos emitidos por sociedades dependientes dedicadas a la actividad de gestión de estacionamientos.

Empark cuenta con más de 50 años de experiencia en este sector, habiéndose convertido en uno de los agentes de referencia. La gestión de los estacionamientos en régimen concesional representa una herramienta muy importante dentro de la política de movilidad de las diferentes ciudades, más aún dados los nuevos retos a los que ésta se está viendo sometida: rebajar los niveles de contaminación generados por el transporte, entre otros, el vehículo eléctrico, las nuevas tendencias en el sector logístico (el denominado *last mile logistics)* o la creciente digitalización de la economía.

Su portfolio de aparcamientos se localiza en los principales centros urbanos, próximos a centros históricos o áreas de gran densidad dentro del territorio español. En muchos casos, estando presente igualmente en el sector del estacionamiento en vía pública el cual se gestiona a través de su sociedad filial Dornier.

Desde 2013, Empark ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil **"Telpark"**, la cual contaba a 31 de diciembre de 2023 con más de **4,3 millones de usuarios frente a los 3,5 del año anterior.** Telpark permite efectuar pagos en la gran mayoría de los aparcamientos del portfolio, así como en muchos de los servicios de estacionamiento en vía pública proporcionados a través de su sociedad filial Dornier.

El *portfolio* actual de contratos de Empark tiene una vida media restante de aproximadamente 22 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

telpark

P
24h
20
2 m
Via Majadahonda
STOP

Organización y estructura

La Compañía está controlada por MEIF 5 Arena Holdings, S.A.U., propietaria del 100% de las acciones y la cual forma parte de un grupo de sociedades, en las que la sociedad dominante es Arena Luxembourg Investments, S.à.R.L, cuyo accionista principal es MEIF 5, un fondo de infraestructuras gestionado por Macquarie Infrastructure and Real Assets.

Empark tiene participación en las siguientes sociedades. Ninguna de ellas forma parte del perímetro de la Memoria por tratarse de entidades jurídicas distintas no consolidadas en Empark.

SOCIEDAD	PARTICIPACIÓN DIRECTA
Elfmob	100%
Dornier, S.A.U	100%
Maksu España, S.L.U	100%
Empark Aparcamientos Andalucía, S.L.U	100%
Telpark Logistics SP, S.L.	100%
Concha Parking, S.A.U	60%
Aparcament Escaldes Centre, S.A	100%
Guipúzcoa Parking Siglo XXI, S.A	60%
Aparcamientos Guipuzcoanos, S.L	60%
Estacionamientos Alcarreños, S.A	61%
General Estacionamientos, S.A	60%
Inmobiliaria París, S.A	70%
Estacionamientos Celtas, S.A	10%
Aparcamiento Plaza del Carmen, S.L	75%
Aparcamiento Las Cortes, S.L	80%
Empark Portugal Empreendimientos e Explorão de Parqueamentos, S.A	100%

Empark, también tiene participación en las siguientes uniones temporales de empresas (en adelante UTEs).

De estas UTEs, cabe indicar que Torrellobeta no se incluye en el perímetro por considerarse inmaterial. Por su parte, de Valls y Hosteleón se reporta la parte correspondiente del negocio de forma integrada con el resto de Empark.

UTEs	PARTICIPACIÓN DIRECTA
Torrellobeta	80%
Valls	47%
Hosteleón	66%

Mercado

El detalle de plazas de estacionamiento subterráneo gestionadas por Empark a 31 de diciembre de 2023 se indica en la tabla a continuación:

REGIÓN	2023
Andalucía	6.387
Asturias	1.077
Canarias	1.173
Cantabria	2.252
Castilla - La Mancha	989
Castilla y León	4.405
Cataluña	7.167
Comunidad Valenciana	2.458
Extremadura	1.802
Galicia	1.643
La Rioja	--
Madrid	3.342
Murcia	950
Navarra	2.899
País Vasco	1.424
Aeropuertos AENA	--
Total España	37.968

Tal y como se ilustra en la tabla anterior, Empark tendría presencia en prácticamente todas las Comunidades Autónomas de España.

Objetivos y estrategias de la compañía

Empark cuenta con más de 50 años de experiencia en el sector de la movilidad, teniendo siempre un papel de liderazgo e innovación en el desarrollo de su actividad. En la actualidad, Empark sigue aplicando el mismo enfoque y se ha establecido como objetivos estratégicos:

- Erigirse como agente principal en la contribución al sector de la movilidad y generación de valor para el bienestar de la sociedad.
- Liderar tecnológicamente la movilidad del futuro.
- Continuar con la consolidación de su posición de liderazgo como gestor en el sector de estacionamiento subterráneo.
- Contribuir positivamente con su actividad a la mejora de calidad de vida de la sociedad mediante prácticas responsables con el medioambiente, fomentando la igualdad de oportunidades entre sus empleados aplicando prácticas de transparencia y éticas.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Los principales factores que pueden afectar a la evolución de la actividad de Empark se podrían resumir en cuatro:

1. Crecimiento Económico.

2. Retos de la Nueva Movilidad.

3. Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente.

4. Cambios Regulatorios.

1. El crecimiento económico

La actividad de Empark no es inmune a la evolución de la actividad económica del país y se encuentra intrínsecamente relacionada con ésta. Dado que la mayor parte de la actividad de gestión de estacionamientos subterráneos se realiza bajo la modalidad de concesión, Empark como sociedad concesionaria, asume el riesgo de demanda de sus aparcamientos; en caso de menor entrada de vehículos, la cifra de negocios de la compañía se vería afectada. Si bien, esta situación se puede ver parcialmente mitigada por la revisión tarifaria que se prevé en una parte importante de los contratos de concesión de los aparcamientos.

Adicionalmente, la actividad de aparcamiento posee una serie de características únicas que le hacen más resiliente ante situaciones desfavorables ya que a diferencia de otras infraestructuras de transporte, no existen sustitutivos claros que permitan aparcar un vehículo al ser el espacio disponible limitado tanto en vía pública como en aparcamientos subterráneos.

2. Los Retos de la Nueva Movilidad

Hacer frente a los nuevos retos que plantea la nueva movilidad no sería posible sin una empresa que cuenta con la trayectoria, plataforma y recursos tanto financieros, como tecnológicos y operativos como es el caso de Empark.

Algunos de estos retos se podrían resumir en los siguientes puntos:

- Vehículo Eléctrico.
- Comercio Online y Logística.
- Digitalización.
- Car Sharing.
- Micromovilidad.

En lo referente a la proliferación del vehículo eléctrico, el despliegue de puntos de recarga es uno de los ejes fundamentales de su estrategia. La electrificación del sector del aparcamiento es sin duda uno de los elementos que va a proliferar de manera significativa en los próximos años. Actualmente, la red de distribución no está dimensionada para atender la necesidad de carga eléctrica de un edificio para todos sus residentes convirtiendo el aparcamiento en el lugar natural para efectuar la gestión de un vehículo. En la actualidad Empark tiene una red de 195 cargadores eléctricos a lo largo de su red de aparcamientos.

En los últimos años, especialmente desde el impacto que la crisis del Covid-19 ha tenido a nivel global, el comercio online ha crecido de manera significativa. En este sentido, Empark ha venido trabajando con diferentes compañías de renombre como Amazon o Pudo, para implantar puntos de recogida en los distintos aparcamientos de la red de Empark y así facilitar la gestión logística del boom que ha sufrido el sector online.

En relación al punto anterior, cada vez más la sociedad está yendo hacia una sociedad más digitalizada donde el pago por móvil y la gestión de cualquier tema se desea hacer a través del móvil. Además, en línea con la creciente tendencia de digitalización, Empark ha desarrollado una serie de productos que se gestionan a través de Telpark y que están teniendo una gran tracción:

- **Entrada Express:** Este producto permite a través del reconocimiento de lectura de matrícula la entrada de un vehículo en el aparcamiento y su salida, sin necesidad de realizar un pago manual en el cajero, si no que se ejecuta de manera automática a través de la aplicación.
- **Servicio de carga de vehículo eléctrico**: la carga eléctrica se gestiona directamente a través de Telpark

El desarrollo de nuevos paradigmas de transporte como el car sharing está teniendo su impacto en el sector del aparcamiento. Empark colabora con diferentes empresas para dar solución a uno de los principales retos a los que se enfrenta ese segmento de actividad que es la disponibilidad de espacio para el aparcamiento, habiendo alcanzado acuerdos con diversas empresas.

Finalmente, la micromovilidad cada vez más irá teniendo una creciente importancia y los aparcamientos pueden llegar a convertirse en pequeños hubs en los que diversas modalidades de transporte estarían disponibles (bicicletas, car sharing, etc)

3. Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente

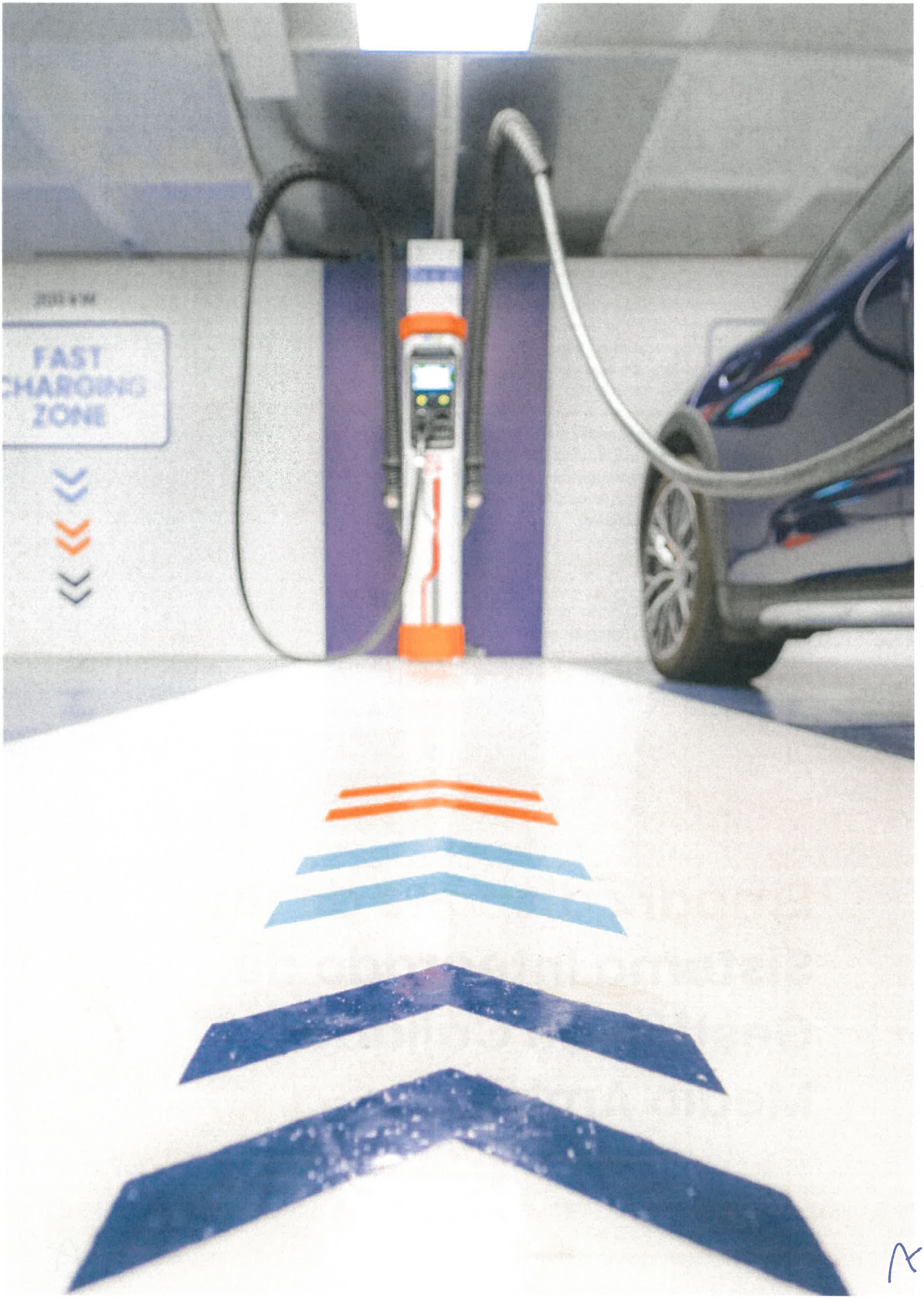
Para los organismos gubernamentales es una prioridad su lucha contra el cambio climático y están tomando medidas para combatir las emisiones de CO_2. En este sentido, varias de las medidas que están tomando diversos ayuntamientos consisten en la reducción del tráfico para minimizar la congestión y el consumo de carburantes. Para toda esta actividad, Empark cuenta con herramientas tecnológicas y protocolos de actuación probados que permiten la consecución de estos objetivos.

4. Cambios Regulatorios

Empark se podría ver afectada por cualquier cambio que se pudiera efectuar en el seno del marco legal que enmarca la actividad de estacionamiento regulado que se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público.

Empark dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente.

A


FAST
CHARGING
ZONE

03 Global Calidad y Medio Ambiente

Empark responde al reto climático y de protección del medio ambiente, así como a las expectativas de sus grupos de interés, con una gestión eficiente y sostenibles de sus actividades y procesos. Para ello Empark dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. El Sistema de Gestión de Calidad está implantado y certificado conforme a las normas ISO 9001 y 14001. Los requisitos a los que Empark da respuesta, entre otros, son:

- La identificación de aspectos ambientales y evaluación de sus impactos con el fin de minimizar los daños causados al medio ambiente.
- El cumplimiento de todos los requisitos de conformidad aplicables, legislación u otros requisitos aceptados por la Organización.
- El control operacional de los procesos de calidad y medio ambiente. La promoción de una cultura de mejora continua y eficiencia del Sistema de Gestión.
- La promoción de una mayor satisfacción del cliente y otras partes interesadas.
- La promoción de una cultura de mejora continua y eficiencia del Sistema de Gestión.

El impacto medioambiental de la actividad de Empark es muy limitado, no siendo de aplicación la ley de responsabilidad medioambiental a la actividad de Empark. Sin embargo, la Organización mantiene su firme compromiso con la minimización de cualquier riesgo que pueda implicar cualquier impacto no deseable sobre el medioambiente.

La gestión de la calidad y medioambiente es desarrollada por el departamento de Calidad y Medioambiente en colaboración con los coordinadores de Calidad y Medio Ambiente en cada región que aseguran la implementación de las prácticas medioambientales y cumplimento legislativo en el día a día del negocio.

ISO 9001
Gestión de Calidad

ISO 14001
Gestión Ambiental

Política de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo de Empark

Los principios indicados en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud reflejan nuestro compromiso de trabajar para garantizar la seguridad y la salud de las personas, proteger el medio ambiente y potenciar la calidad de nuestros servicios.

Los principales compromisos que se asumen son:

1. Mejora continua

Uno de los pilares estratégicos se basa en promover una cultura de mejora continua y eficiencia en el Sistema de Gestión para mejorar el desempeño de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

2. Cumplimento de objetivos

Establecer y revisar los objetivos del Sistema de Gestión, tomando como referencia los compromisos contenidos en la Política y asegurando los recursos, información, sensibilización y promoción de la concienciación de los empleados en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

3. Cumplimento de requisitos

Empark dispone de una plataforma Web para la identificación y evaluación de sus requisitos legales y otros requisitos de cliente. Esta herramienta permite tener dichos requisitos perfectamente inventariados e identificados y efectuar una verificación, para asegurar que se da cumplimiento a los requisitos aplicables.

4. Calidad del Servicio

Con el compromiso de promover una mayor satisfacción del cliente, trabajamos para satisfacer sus necesidades y expectativas aunando la innovación con servicios tecnológicos punteros asociados a los nuevos modelos de movilidad mediante la disposición a los usuarios de distintas tecnologías:

- **Telpark,** desde su puesta en marcha hace más de 10 años y su enfoque en la movilidad urbana y sostenibilidad ha permitido a millones de usuarios a estacionar de forma fácil, segura. A través del pago móvil de distintos servicios.

- **Entrada express,** a través de este sistema se reducen los tiempos de espera al usuario mediante la apertura de barreras automáticas por el reconocimiento de matrícula.

- **Recarga de vehículos eléctricos:** comprometidos con la sostenibilidad y los nuevos modelos de movilidad, esta prestación permite la recarga de vehículos eléctricos de los usuarios en más de 400 puntos.

- **Abonos y promociones y productos** de larga estancia en el estacionamiento.

5. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Empark, se ha establecido la protección del medio ambiente como unos de los ejes fundamentales. En este sentido, continuamente se busca formas de mejora de los procesos de cara a minimizar el impacto medioambiental. Es por ello por lo que hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2.

6. Medio Ambiente seguro y saludable

Eliminar o minimizar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, los proveedores y contratistas o la sociedad en general es uno de los objetivos de Empark, para lograrlo, proporcionamos condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y daños a la salud.

7. Consulta y participación

En Empark fomentamos la consulta y promovemos la participación de los trabajadores o a través de sus representantes en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos ambientales de Empark para 2023

En línea que lo establecido en la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, Empark, en sus objetivos ambientales pone el foco en dos áreas principales:

1. Gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. Promoviendo el uso eficiente de papel, implementando y optimizando los recursos tecnológicos en los Servicios, así como nuevas tecnologías que permiten reducir del consumo de papel.

2. Ser una empresa carbono cero. En 2023 en Empark hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2. Así mismo, en 2023 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2023 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Puesta en marcha de un estudio de viabilidad de transformación de la flota actual de vehículos en vehículos eléctricos e híbridos.

La actividad de Empark no produce ruido ambiental o contaminación lumínica que puedan constituir un riesgo medio ambiental para el entorno.

Gestión de residuos

La sostenibilidad está integrada en la estrategia de la compañía, con el objetivo de mejorar la calidad del servicio y minimizar el impacto ambiental. Para ello y en línea con los objetivos de desarrollo sostenible, Empark prioriza la prevención en la generación de residuos, seguido de la reutilización y el reciclaje; instando en último término a la eliminación. Todos los residuos generados son gestionados de acuerdo con la legislación vigente aplicable.

La siguiente tabla muestra la tipología y evolución de residuos generados:

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)	CANTIDADES GENERADAS (kg)
	2022	2023
RAEE's	1.926	1.812
Residuos de pilas y baterías	225	468
Residuos Peligrosos	4.246	1.035
Residuos No Peligrosos	20.289	17.875

Se aprecia una disminución generalizada de los residuos, ya que en el 2022 se hicieron en algunos centros campañas de limpieza que quedaban pendientes de 2021. En 2023 se procede a realizar las retiradas habituales.

Cabe indicar que Hosteleón se reporta al 100% de forma integrada con el resto de Empark, por ser generación de residuos propia del servicio.

Uso sostenible de los recursos

El uso sostenible de los recursos forma parte de la conciencia y compromiso que Empark tiene con el medio ambiente y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apostando por la mejora de procesos para optimizar el uso de los recursos reduciendo el consumo de estos. Trabajamos en ello a través de los siguientes principios:

- Formación y sensibilización ambiental en buenas prácticas ambientales, para lograr una mejora continua, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible.
- Implementación y optimización de los recursos tecnológicos en los servicios y nuevas tecnologías que permiten reducir del consumo de papel.
- Aprovisionamiento de energía eléctrica proveniente de fuentes de origen renovable.

13:41
13:41
telpark
Telpark
Ha salido del aparcamiento Madrid - Las Cortes Telpark, tu sesión de estacionamiento acaba de finalizar. ¡Descuento aplicado! Ahorraste €1.05 e...
Desliza hacia arriba para abrir

En 2023 se han producido 2.081.857 operaciones de estacionamiento subterráneo sin ticket, mediante nuestra app telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de tickets de papel de aproximadamente 1.749 kg.

1. Consumo de papel

AÑO	2022	2023	% variación
Operaciones Telpark	1.447.777	2.081.857	43%
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	1.227	1.749	42%
Consumo papel tickets (kg)*	4.955,66	12.725,86	156%

- Cabe indicar que Valls y Hosteleón se reportan al 100% de forma integrada con el resto de Empark.
- Control del número de copias e impresiones.
- Fotocopiadora programada para realizar impresión a doble cara.
- Evitar copias/impresiones innecesarias de documentación.
- En los centros sólo se imprime lo estrictamente necesario.
- Reutilización: uso de papel como borrador.
- Se prevé una tendencia a la disminución en el consumo de papel por el incremento en las operaciones de aparcamiento sin ticket a través de Telpark, que actualmente está disponible en más de 150 aparcamientos. Esta tecnología permite realizar todas las gestiones de pago online sin necesidad de imprimir tickets.

El consumo de papel tipo folio en 2023 ha sido de 1.951 Kg, frente a los 2.152 en 2022. En toda la organización, se manifiesta el compromiso la reducción de papel, a través de la implicación de todos los trabajadores en realizar un uso eficiente de este recurso, así como la aplicación de buenas prácticas para reducir el consumo. Entre otras, las acciones implantadas son:

- Todas las comunicaciones internas se realizan electrónicamente.
- Inclusión de pie de firma en el email para evitar la impresión del mismo, sólo en los casos estrictamente necesarios.
- Segregación del residuo papel del resto de residuos para su posterior reciclaje.
- El 100% de los tickets utilizados en las máquinas expendedoras y el 98% del papel tipo folio consumido dispone de certificado ambiental (sellos PEFC o FSC).

A

2. Vehículos y Consumo de combustible

El consumo de combustible se muestra en la siguiente tabla.

	2022		2023		
TIPO DE COMBUSTIBLE	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	% variación
Diesel	52.229,39	1.869,68	55.748,30	1.995,64	6 %
Gasolina	15.452,50	511,66	19.695,17	652,19	27 %

Cabe indicar que Valls se reporta al 100% y en Hosteleón se imputa el porcentaje correspondiente a Empark, ambos de forma integrada con el resto de Empark.

Para realizar trabajos y distintos desplazamientos entre centros, Empark cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se fomenta la implementación de flotas con vehículos híbridos y eléctricos. Empark cuenta en la actualidad con un 31% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota, frente a un 30% del año anterior. Cabe indicar que Valls y Hosteleón se reporta al 100% de forma integrada con el resto de Empark

3. Consumo Eléctrico

Empark ha incorporado como parte de su lucha contra el cambio climático y en línea con los objetivos de desarrollo sostenible, el aprovisionamiento de energía proveniente de fuentes de origen renovable.

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
	2022	2023	% variación
Electricidad	25.800	30.851	19 %

Así mismo, se están implementando paulatinamente otras medidas para contribuir a la reducción del consumo energético, como, por ejemplo la implementación de iluminación de bajo consumo tipo LED o la iluminación por control de presencia.

4. Consumo de Agua

Empark aboga por un consumo de agua responsable, optimizando en la medida de lo posible el uso de este recurso, mediante acciones que permiten un ahorro del mismo, como son: llevar a cabo un buen mantenimiento preventivo de las instalaciones para evitar fugas, así como la instalación de dispositivos de ahorro como el sistema de doble carga en cisternas y difusores en grifos en los aseos de los aparcamientos. La siguiente tabla muestra la evolución del consumo de agua:

CONSUMOS AGUA (M^3)			
	2022	2023	% variación
Agua	23.779	23.503	-1%

Los consumos de agua se han calculado extrapolando los datos de consumos y costes registrados en los sistemas de información internos, teniendo en cuenta el coste total por suministro de agua obtenido del sistema contable.

Cabe indicar que Valls se reporta al 100% y Hosteleón se imputa el porcentaje correspondiente a Empark, ambos de forma integrada con el resto de Empark.

Cambio climático

Empark mantiene como prioridad su compromiso de protección del medio ambiente en su estrategia de lucha contra el cambio climático. Es por ello que Empark mide sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la norma Greenhouse Gas Protocol para los alcances 1 y 2. La huella de carbono cuenta con una verificación anual realizada por una tercera parte independiente.

En el cálculo de la huella de carbono, se han cuantificado las siguientes emisiones:

- **Emisiones de Alcance 1** (emisiones directas): emisiones derivadas de las actividades que la organización controla: energía de fuentes de combustión (diésel y gasolina). El proceso productivo no genera emisiones significativas de gases refrigerantes.

- **Emisiones de Alcance 2** (emisiones indirectas): emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica. Tanto en 2022 como en 2023, Empark ha obtenido su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.

- Una de las iniciativas que se han puesto en marcha durante el 2023 es en la contabilización de las **emisiones de alcance 3**, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones para los alcances 1 y 2, expresado en tCO_2eq.

Cabe indicar que Valls y Hosteleón se reporta al 100% de forma integrada con el resto de Empark.

EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO tCO_2eq		
EMPARK	2022	2023
Alcance 1	167	181
Alcance 2	0	0
TOTAL	167	181

** Se utilizan los factores de emisión publicados por DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), "UK Government GHG Conversion Factors 2023".*

Protección de la biodiversidad

La actividad de Empark no tiene impacto sobre la biodiversidad por desarrollar sus labores en medio urbano no coincidiendo en ningún local con áreas protegidas.

Una de las iniciativas que se pondrán en marcha durante el 2023 es la contabilización de las emisiones de alcance 3, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

Comunicación y concienciación

La prioridad de Empark son las personas. El grupo está comprometido con la promoción de un entorno de trabajo seguro para sus empleados, clientes, usuarios y personal externo, fomentando políticas destinadas a la reducción del número de accidentes, así como la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados, en consonancia con los más altos estándares en materia de prevención de riesgos laborales.

Uno de los pilares estratégicos de la organización se ha basado en el fomento de buenas prácticas para lograr una mejora continua de sus actividades, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental, y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible. Para que esto se logre, se ha creado el Manual Corporativo de Calidad, Medio Ambiente y PRL. Este manual pretende transmitir el conocimiento corporativo esencial y concienciar en materia de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales para nuevos empleados dentro de la organización.

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2023, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención a un colectivo de más de 50 trabajadores, entre los que se incluyen los Coordinadores de Calidad, Medio ambiente y PRL.

04 Gestión del Riesgo

Empark tiene entre sus cometidos velar por la sostenibilidad del negocio en el tiempo. Por esta razón, en el año 2020 se implementó un sistema de gestión de riesgos corporativos que toma como marco de referencia algunas de las mejores prácticas internacionalmente aceptadas: ISO 31000:2018 y Management of Risk (M_o_R®). Esta función se lleva a cabo desde el departamento de Riesgos, a través del cual los principales riesgos a los que se enfrenta Empark son sistemáticamente identificados, evaluados y gestionados de manera adecuada. El Consejo de Administración participa de una forma activa a través de sus comités permanentes para supervisar la gestión de riesgos en toda la compañía.

Sistema de Gestión de Riesgos

El Sistema de Gestión de Riesgos se encuentra sustentado por la Política de Gestión de Riesgos, que establece las directrices que deben seguirse para la gestión de riesgos de manera proactiva a todos los niveles de la organización. La Estrategia de Gestión de Riesgos da soporte a esta política, definiendo: los objetivos de la gestión de riesgos, el proceso adoptado, los roles y responsabilidades, los umbrales de la matriz de riesgos, la tolerancia al riesgo establecida por el Consejo de Administración, la periodicidad de las revisiones y las herramientas aplicadas.

Proceso de Gestión de Riesgos

En primer lugar, se establece el contexto por medio de análisis DAFO, PESTEL, análisis de partes interesadas y 'horizon scanning'. Seguidamente, se lleva a cabo una serie de entrevistas, reuniones y talleres con expertos de diferentes áreas de la organización para identificar nuevos riesgos. Estos son incorporados al Registro de Riesgos, verificando que se describen correctamente, incluyendo las causas y posibles consecuencias. A continuación, se evalúa la probabilidad y el impacto según la Matriz de Riesgos definida para Empark. Este análisis se realiza tanto para el riesgo inherente, antes de tener en cuenta los controles establecidos, como para el riesgo residual, una vez se han establecido los controles adecuados para mitigar el riesgo. En base a la valoración que se ha hecho del nivel de riesgo, se decide qué medidas son las más apropiadas para tratar cada riesgo.

Es importante incidir en que cada riesgo tiene asociado un responsable que se encargará de garantizar que se gestione correctamente y de reportar las medidas que se están tomando en cada momento. La secuencia de actividades que forman parte de este proceso iterativo está representada en la Figura 1.

A

Figura 1: Actividades del Proceso de Gestión de Riesgos

Comité de Riesgos Corporativo

El Comité de Riesgos Corporativo está compuesto por los miembros del Ccomité Ejecutivo y expertos asociados a la gestión de riesgos críticos para Empark. Se reúne al menos una vez cada trimestre para revisar los riesgos incluidos en el Registro de Riesgos, analizar cómo están evolucionando y tomar medidas para tratar los riesgos de mayor nivel. Una función clave de este Comité es la realización de recomendaciones y el seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

Principales Riesgos Identificados

Durante los años 2020 y 2021, el Covid-19 planteó importantes desafíos a las actividades empresariales, generando un alto grado de incertidumbre sobre la evolución prevista de la pandemia y los efectos colaterales asociados a ésta, tanto a nivel operativo como financiero.

En 2022 y 2023, una vez que los riesgos asociados a la pandemia fueron dejando de ser críticos, dieron paso a nuevos riesgos geopolíticos asociados a la invasión de Ucrania por parte de Rusia, el conflicto entre Israel y Palestina, la crisis energética, la inflación y una posible recesión a nivel mundial.

El Sistema de Gestión de Riesgos contempla todo tipo de riesgos: externos e inherentes al negocio, financieros y no financieros; así como la normativa asignada a cada uno.

También establece los controles y procedimientos que previenen y mitigan la materialización de esos riesgos.

Todos los riesgos identificados se recogen en el Registro de Riesgos. En esta sección nos centraremos en los principales riesgos no financieros a corto, medio y largo plazo, incluyendo: riesgos operacionales, estratégicos, de cumplimiento normativo, reputacionales, tecnológicos, de seguridad y salud, de la cadena de proveedores y medioambientales.

Riesgo estratégico

Los principales riesgos estratégicos a los que se enfrenta Empark son los siguientes:

- **Cambios en los hábitos y preferencias de movilidad del consumidor.** El aumento de la conciencia ambiental puede llevar a un cambio en las preferencias de los clientes hacia el uso de bicicletas, patinetes, transporte público, vehículo eléctrico o coche compartido. El auge del teletrabajo y las telecomunicaciones para realizar gestiones y compras también puede afectar a la demanda de estacionamiento tradicional.

- **Incerditumbre económica.** La incertidumbre económica, como una recesión, puede afectar a la capacidad de los clientes para pagar por el estacionamiento.

- **Cambios en la regulación.** El cambio en las políticas urbanísticas y regulaciones gubernamentales, como las restricciones de aparcamiento en las ciudades, pueden afectar a la oferta y la demanda de estacionamiento. En grandes ciudades ya se han establecido ordenanzas municipales que restringen el acceso de ciertos vehículos al centro de las ciudades o incluso a cualquier parte de la ciudad.

- **Competencia.** El aumento de la competencia en el sector, ya sea de empresas tradicionales o de nuevos competidores, puede afectar a la cuota de mercado de la empresa.

- **Cambios tecnológicos.** Empark apuesta por la innovación para hacer frente a este riesgo y así, proactivamente incorporar nuevas tecnologías que mejoren tanto las labores de gestión de los aparcamientos como los servicios ofrecidos a los usuarios. Esta inversión continua en innovación tecnológica deriva en mejoras de la propuesta de valor, así como eficiencias por automatización y una mayor satisfacción del cliente.

Riesgos operacionales

Los principales riesgos operacionales son:

- **Incidencias** en el negocio y fallos en los sistemas. Se han establecido protocolos de actuación para garantizar la continuidad de negocio ante contingencias que puedan suponer una interrupción de la operativa.

- **Daños a activos materiales:** pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales, robo, vandalismo o de cualquier otra naturaleza. Este riesgo queda mitigado por las pólizas de seguros de las que dispone Empark, las cuales cubren tanto la reposición de los daños sufridos como la posible pérdida de beneficio derivada del siniestro.

Riesgos de cumplimiento normativo

Este riesgo está asociado al posible incumplimiento de las disposiciones legales, normas, estándares adoptados por la organización y códigos de conducta aplicables a sus actividades, que puede conllevar sanciones. Un ejemplo de esto es que, durante los últimos años, se han tomado diferentes medidas para garantizar que las actividades cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

En 2022 se implementó un programa de Compliance, lo cual ha permitido mitigar este riesgo a través de: políticas claras y accesibles para todos los empleados, formación específica para todos según sus necesidades, y la puesta a disposición de un canal de denuncias que permite garantizar la confidencialidad y el anonimato del denunciante. Durante 2023 se ha consolidado la mitigación de estos riesgos, por medio de auditorías en materia de protección de datos y 'clinics' en diferentes centros para aclarar dudas referentes al programa de Compliance y las políticas establecidas.

Riesgo reputacional

Cualquier evento que pudiese derivar en un deterioro de la imagen de la compañía, dando lugar a un perjuicio económico para la misma. En Empark se dispone de los sistemas y mecanismos necesarios para garantizar la continuidad de servicio en todo momento. Esto, junto con la ambición de actuar siempre de manera acorde a los más altos estándares éticos, ha ayudado hasta ahora a mitigar cualquier riesgo reputacional. Desde Empark se presta atención a cualquier información que pudiera atentar contra su imagen, ya sea procedente de redes sociales o de medios de comunicación, para poder desmentirla rápidamente si fuera preciso.

Riesgos tecnológicos

Riesgos derivados de cambios en el entorno tecnológico, difíciles de cuantificar en el medio o largo plazo y que pueden conllevar impactos significativos en la explotación de la actividad de la Compañía. Para mitigar los potenciales riesgos derivados de la evolución tecnológica, internamente se realizan reflexiones periódicas para identificar las nuevas tendencias que pudieran afectar al desarrollo de la actividad de Empark y poder así poner en marcha los mitigantes que fueran necesarios. Empark apuesta por la innovación tecnológica como elemento diferenciador que permita incorporar los últimos avances a los servicios ofrecidos a nuestros clientes.

Por otra parte, se están implementado continuamente diferentes medidas de protección frente a ciberataques, así como formación específica para los empleados, mitigando tanto la probabilidad como el impacto potencial que podría tener en el negocio.

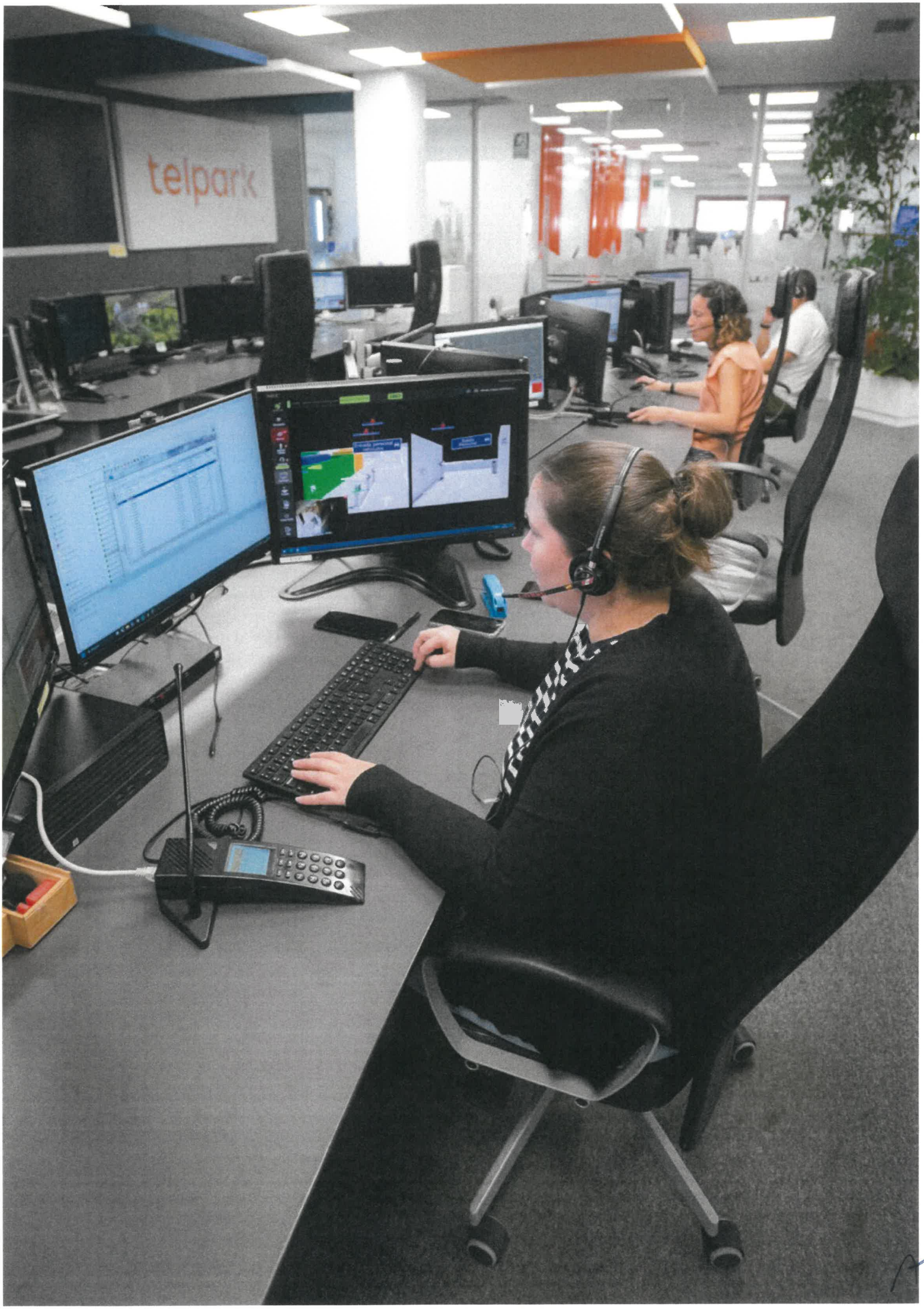
Riesgos de seguridad y salud

Durante el año 2023, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. En línea con esto, se ha hecho especial hincapié en que los trabajadores reporten condiciones inseguras, cuasi accidentes e incidentes de alto potencial. Esto ha permitido reducir el índice de accidentes con baja al nivel más bajo de los últimos 5 años.

Riesgos relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores y la gestión medioambiental

Debido a la naturaleza de la actividad de Empark, no se han identificado riesgos medioambientales significativos. En todo caso, el único riesgo medioambiental posible se produciría en los almacenes, como consecuencia de algún derrame accidental, lo que se gestiona de manera preventiva disponiendo de bandejas de contención en los lugares necesarios para mitigar dicho riesgo. Además, Empark cuenta con políticas y medidas que pretenden gestionar eficientemente el consumo de recursos y minimizar el impacto en el Medio Ambiente.

Respecto a la sostenibilidad en la cadena de proveedores, desde finales de 2022 y a lo largo de 2023, se han implementado nuevos sistemas de gestión de proveedores, para optimizar el proceso de homologación de proveedores y la gestión de compras.


telpark

empark

05 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Plantilla

Las personas constituyen la parte fundamental del equipo de Empark que con su talento, compromiso y trabajo contribuyen a la creación de valor sostenible en el largo plazo y son el pilar que faculta el crecimiento sostenible de Empark.

A 31 de diciembre de 2023, Empark estaba formado por un total de 401 activos. Los contratos indefinidos representaban el 94% del total (377 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 92% del total (370 empleados).

El 100% del personal de la Compañía está basado en España.

Empark está altamente comprometido con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, raza, nacionalidad o religión, fomentando, por tanto, la participación de la mujer en el ámbito laboral. A 31 de diciembre de 2023, las mujeres representaban el 25% del total de la plantilla de Empark.

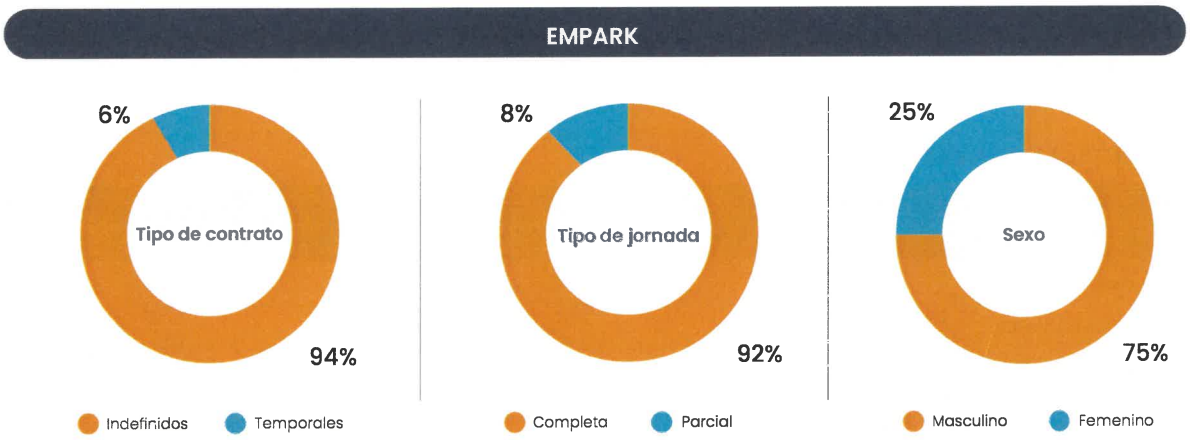
En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2023, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2023 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	15	5	**21**	30
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	36	39	**75**	94
Contribuidor Individual*	4	46	24	**74**	19	112	72	**203**	277
TOTAL	4	69	29	102	20	163	116	299	401

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

Empark está altamente comprometido con el fomento de la conciliación de la vida familiar y personal y por tanto ofrece oportunidades de reducción de jornada. A continuación, se ofrece un resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark.



El desglose de los empleados medios del periodo en función de la tipología de contrato, tipología de jornada diferenciando por tramos de edad y género se muestra a continuación.

PLANTILLA MEDIA 2023 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	14	5	**20**	30
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	34	43	**77**	95
Contribuidor Individual*	4	44	23	**72**	17	101	73	**191**	263
TOTAL	4	67	29	100	18	150	121	288	388

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO INDEFINIDO

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	14	5	**20**	30
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	33	42	**75**	93
Contribuidor Individual*	3	41	22	**66**	13	96	68	**177**	243
TOTAL	3	64	27	94	14	143	114	272	366

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO TEMPORAL

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Mando Intermedio	0	0	0	**0**	0	1	1	**2**	2
Contribuidor Individual*	2	2	2	**5**	4	6	5	**14**	20
TOTAL	2	2	2	5	4	6	6	16	22

PLANTILLA MEDIA 2023 JORNADA COMPLETA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	14	5	**20**	29
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	33	42	**75**	93
Contribuidor Individual*	3	34	21	**59**	13	94	66	**172**	231
TOTAL	3	57	27	87	13	141	112	267	354

PLANTILLA MEDIA 2023 JORNADA PARCIAL

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Mando Intermedio	0	0	0	**0**	0	1	1	**2**	2
Contribuidor Individual*	1	9	2	**12**	4	8	7	**19**	31
TOTAL	1	9	2	12	4	9	8	21	34

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

Durante 2023, en Empark se realizaron un total de 22 despidos y se realizaron 136 contrataciones:

NÚMERO DE DESPIDOS 2023

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	1	0	**1**	0	1	0	**1**	2
Mando Intermedio	0	1	1	**2**	0	3	2	**5**	7
Contribuidor Individual*	1	5	0	**6**	1	6	0	**7**	13
TOTAL	1	7	1	9	1	10	2	13	22

NÚMERO DE CONTRATACIONES 2023

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	2	0	**2**	0	3	0	**3**	5
Mando Intermedio	0	2	0	**2**	0	3	0	**3**	5
Contribuidor Individual*	11	19	9	**39**	20	58	9	**87**	126
TOTAL	11	23	9	43	20	64	9	93	136

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

Absentismo

Empark está comprometido con la salud de sus empleados, estableciendo medidas para reducir el absentismo laboral como consecuencia de una baja por Incapacidad Laboral Temporal (ILT), ya sea producida por Contingencias Profesionales como por Contingencias Comunes, como la contratación de servicios médicos que velan por la vigilancia de la salud de los empleados adicionales a las medidas de prevención de riesgos comentadas más adelante.

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2023 han sido las siguientes:

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 2023

TIPO DE ABSENTISMO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	355	1.799	2.154
Accidente No Laboral	359	1.005	1.363
Enfermedad Común	5.807	31.031	36.837
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	6.520	33.834	40.355

Accesibilidad e igualdad

En Empark entendemos la igualdad como derecho fundamental y esencial para construir un mundo próspero y sostenible, por ello y en línea con la Agenda 2030 y fomentamos la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de trato discriminatorio por cuestiones de edad, género, raza, color, discapacidad, estado civil, religión, orientación sexual o política.

A 31 de diciembre de 2023, el balance de personas con discapacidad que desempeñaban tareas dentro de Empark es como se ilustra en la tabla a continuación. Los porcentajes presentados sobrepasan el requisito establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad (RDL 1/2013, de 29 de noviembre).

PLANTILLA CIERRE 2023 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	1	**2**	0	7	12	**19**	**21**

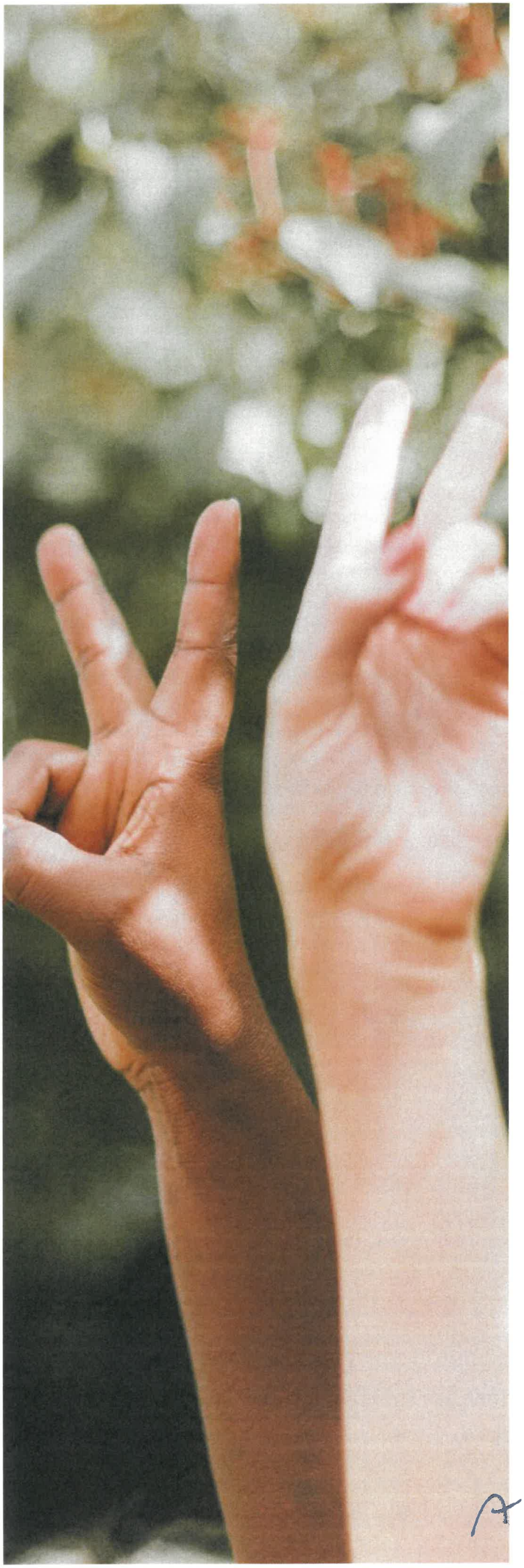
Empark mantiene una estrecha relación con Grupos Especiales de Empleo en su firme compromiso por facilitar la accesibilidad de cualquier colectivo al mundo laboral.

Empark ha firmado el **II Plan de Igualdad** que se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los RD 901 y 902 de octubre de 2020.

El plan de igualdad fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Con fecha 3 de diciembre de 2021, la Dirección de Empark ha firmado y contraído sendos compromisos de impulso para la implantación del plan de igualdad, garantizado la información y los recursos necesarios tanto técnicos como humanos, para la consecución de los objetivos y calendario de trabajo previsto.

El plan reafirma su compromiso no solo en materia de políticas de igualdad, sino por el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se trata sin duda de la consolidación del compromiso hacia la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal y marcará la política de gestión del personal en los próximos años en cuanto a la garantía de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



El objetivo principal que persigue el plan es promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en Empark, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Desde Empark se fomentan los comportamientos éticos y se pone a disposición un canal de comunicación confidencial para la recepción de denuncias relacionadas, entre otras, el acoso o violencia en el entorno de trabajo.

La plataforma proporcionada para el desarrollo de este canal pertenece a una organización externa a Empark (Business Keeper), garantizando la máxima confidencialidad en los procesos de investigación de las denuncias recibidas, protegiendo la identidad de denunciantes y denunciados y su reputación, e informando tan sólo a las personas estrictamente necesarias en el proceso.

Empark garantiza la protección de quienes utilizan este canal de denuncias de buena fe, buscando el interés de la empresa y del público en general.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, se ha puesto en marcha el Protocolo de actuación contra acoso sexual o acoso por razón de sexo, manteniendo como principios básicos:

- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas resulten probadas, así como también con relación a quién formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

Asimismo, en el marco de la política de igualdad de la empresa, se ha desarrollado un protocolo específico en violencia de género, operativizado con la implantación de líneas de actuación, que permite contribuir al afianzamiento de una cultura de gestión de personas que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres de nuestra Compañía que se encuentran en esta situación, garantizando el mantenimiento del empleo de éstas.

Formación y desarrollo

Empark apuesta por el desarrollo profesional de sus trabajadores como fuente de generación de valor para la Compañía. En este sentido, Empark fomenta el aprendizaje continuo y está perfectamente alineado con la estrategia y objetivos de la Compañía.

Los programas de formación y desarrollo se diseñan para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para que conduzca su desarrollo partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje que la empresa pone a su disposición. De esta manera le damos el protagonismo al empleado, partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje.

Durante el año 2023, se ha llevado a cabo un impulso significativo hacia la digitalización en el ámbito de la formación, gracias al programa de Worday. Esta iniciativa ha permitido la adopción de herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar la experiencia formativa, tanto para los trabajadores como para los managers. A través de Worday, se han implementado plataformas de aprendizaje en línea, recursos interactivos y sistemas de gestión académica que han facilitado el acceso a la formación en cualquier momento y lugar. Este enfoque digital ha abierto nuevas oportunidades de aprendizaje, promoviendo la inclusión y la equidad educativa, y preparando a los trabajadores para un mundo cada vez más digitalizado.

En el entorno laboral actual, los managers están asumiendo un papel fundamental en el proceso de desarrollo del aprendizaje de los trabajadores. Ya no se limitan simplemente a delegar tareas y supervisar el desempeño, sino que se han convertido en facilitadores activos del crecimiento profesional de su equipo. Este cambio se debe a la creciente comprensión de que el aprendizaje continuo es esencial para la adaptación y el éxito en un mundo laboral en constante evolución.

Los managers ahora están dedicando más tiempo y recursos a realizar un seguimiento cercano del progreso individual de cada miembro del equipo. Esto implica proporcionar retroalimentación regular, identificar oportunidades de desarrollo personalizado y ofrecer recursos adicionales cuando sea necesario. Además, están fomentando una cultura de aprendizaje dentro del equipo, donde el intercambio de conocimientos y la colaboración son valorados y promovidos activamente.

Al asumir este rol más activo en el desarrollo del aprendizaje, los managers están demostrando su compromiso con el crecimiento y el éxito de su equipo. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores al permitirles alcanzar su máximo potencial, sino que también fortalece la organización en su conjunto al cultivar un equipo altamente capacitado y motivado.

Durante el año 2023 se impartieron un total de 5.915 horas de formación a un total de 2.736 personas.

HORAS Y Nº ASISTENTES FORMACIÓN 2023

CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	175,00	67	428,5	150	603,50	217
Mando Intermedio	298,50	167	1349,25	858	1.647,75	1.025
Contribuidor Individual*	1.347,58	541	2.316,33	953	3.663,91	1.494
TOTAL	1.821,08	775,00	4.094,08	1.961,00	5.915,16	2.736

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde a resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

Todos los planes de desarrollo fomentados desde Empark tienen por objeto:

- Impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Dotar a los trabajadores de un conocimiento exhaustivo de los programas, recursos y materias que impliquen un desarrollo en su puesto de trabajo.
- Proporcionar los medios necesarios para un crecimiento profesional desde la realización personal en el puesto de trabajo a través de la mejora continua.
- Facilitar los medios necesarios ante los cambios organizativos y tecnológicos.
- Contribuir a la creación de una cultura de empresa basa en el crecimiento y la superación de los empleados.

La formación continua es la clave para mantenernos a la vanguardia en un mundo laboral en constante evolución. Empark ofrece un programa de formación integral que abarca diversas áreas de desarrollo profesional, habilidades técnicas y prevención de riesgos laborales, con el objetivo de empoderar a nuestros empleados y garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo.

Desarrollo de Habilidades

Nuestro enfoque en el desarrollo de habilidades se centra en fortalecer las competencias soft y técnicas que son fundamentales para el éxito en cualquier rol. Desde habilidades de comunicación y trabajo en equipo hasta liderazgo y resolución de problemas, nuestros cursos están diseñados para potenciar el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados, promoviendo la colaboración y la excelencia en el desempeño laboral.

Prevención de Riesgos Laborales

La seguridad y el bienestar de nuestros empleados son nuestra máxima prioridad. Por ello, ofrecemos una formación exhaustiva en prevención de riesgos laborales, orientada a identificar, evaluar y mitigar los posibles peligros en el lugar de trabajo. Desde prácticas seguras de manejo de equipos hasta procedimientos de emergencia y salud ocupacional, nos comprometemos a proporcionar a nuestros empleados las herramientas y conocimientos necesarios para trabajar de manera segura y evitar accidentes laborales.

Área Técnica

En un mundo cada vez más impulsado por la tecnología y la innovación, es esencial mantenerse actualizado en las últimas tendencias y avances en el ámbito técnico. Nuestros programas de formación técnica ofrecen a nuestros empleados la oportunidad de adquirir y perfeccionar habilidades en áreas especializadas, desde el manejo de herramientas y equipos específicos hasta el dominio de software y sistemas relevantes para sus funciones.

Desarrollo Profesional

Creemos firmemente en el potencial ilimitado de nuestros empleados. Por ello, ofrecemos programas de desarrollo profesional que promueven el crecimiento y la progresión en sus carreras. Desde oportunidades de mentoría y coaching hasta programas de capacitación para ascensos y promociones internas, nos comprometemos a apoyar el crecimiento profesional de nuestros empleados y a ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

Nuestra empresa se esfuerza por ofrecer una formación integral que no solo fortalece las habilidades y competencias de nuestros empleados, sino que también promueve un entorno de trabajo seguro, estimulante y propicio para el crecimiento personal y profesional. Estamos comprometidos a seguir invirtiendo en el desarrollo de nuestro talento humano, impulsando así el éxito y la excelencia en todos los niveles de la organización.

Con respecto a la satisfacción de los trabajadores una vez realizados las diferentes acciones formativas, tenemos que indicar que la satisfacción es excepcionalmente alta, reflejando su profundo compromiso con el crecimiento profesional y el desarrollo personal.

Esta elevada satisfacción se traduce directamente en una eficacia notable de la formación, evidenciada por un incremento tangible en el desempeño laboral, la adquisición de nuevas habilidades y el impulso de la productividad en el lugar de trabajo. La combinación de una oferta formativa relevante y de calidad con la disposición y el entusiasmo de los trabajadores crea un entorno propicio para el éxito individual y organizacional.

Salud y Bienestar de los trabajadores

Nuestro proyecto de bienestar Bewell, se ha consolidado este año incorporando nuevas actividades que fomentan un estilo de vida saludable y que mejoran el bienestar físico y mental entre nuestros colaboradores. Un proyecto clave para Empark y enmarcado en el ODS 3. Las actividades Bewell se organizan en función de tres pilares: Cuerpo, mente y entorno social.

Para generar **bienestar físico,** potenciamos actividades que les permiten llevar una vida más sana y saludable. Algunas de estas actividades incluyen ejercicios físicos como sesiones de calistenia, carreras populares y rutas de senderismo. Además, incluimos sesiones de fisioterapia, meditación y talleres de nutrición.

El **bienestar mental** lo enfocamos en actividades que desarrollan la mente del empleado para que se muestre activo y fomente su creatividad. Algunas de estas actividades incluyen talleres de creatividad, charlas motivacionales y programas de formación (sesiones de predictive index, Dathum, mes del desarrollo, talleres sobre la neurodiversidad).

El **bienestar social** se enfoca hacia el bienestar de equipo, es decir, desarrollar actividades en lugares en los que los empleados se sientan acompañados por el resto de la compañía y por otro lado, ese bienestar que genera el ayudar a los demás. Algunas de estas actividades incluyen eventos deportivos, actividades al aire libre, visitas culturales a museos o musicales y acciones de voluntariado.

Destacamos alguna de las actividades que se han llevado a cabo en alguno de los tres ámbitos anteriores a lo largo del año y que están lideradas en muchas ocasiones por los propios empleados:

- **Taller "Conoce tus hormonas":** Con motivo del día internacional de la mujer se realizó un taller explicativo sobre las hormonas, su importancia y cómo nos afectan para brindar a nuestros empleados detalles que, en muchas ocasiones, pueden pasar desapercibidos y que ayudan a que nos conozcamos mejor.

- **Desayunos y fruta solidarios Fundación Juan XXIII:** A lo largo de este año se ha continuado la colaboración que se inició en 2021 con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Encargándoles fruta y desayunos solidarios para poder ofrecer gratuitamente a nuestros empleados durante todas las semanas.

- **Sesiones de fisioterapia:** Se pone a disposición del trabajador un servicio de fisioterapia todas las semanas dentro del horario laboral.

- **Jueves culturales:** como parte de ese bienestar social organizamos salidas culturales varios jueves del año con visitas guiadas a exposiciones como la de Monet o para disfrutar de musicales como el de Aladdín. Además, esta actividad se abre para familiares y amigos de los empleados.

- **Taller "Claves para hacer sostenible tu energía postvacacional":** Tras la vuelta a las oficinas después del verano, animamos a los empleados participar en una masterclass sobre cómo crear un entrenamiento sistemático a 4 niveles (físico, mental, emocional y de propósito) para evitar esa depresión postvacacional.

- **Ruta de senderismo en familia:** Durante el año se ha ido organizado varias salidas a la montaña en localidades como Madrid, Vigo y Ávila, tanto para empleados y familiares que quisieran disfrutar de una jornada de senderismo, con mascotas incluidas.

- **Sesión de calistenia:** Sesiones para aprender rutinas y ejercicios que se pueden poner en práctica en cualquier momento y en cualquier lugar aumentando la flexibilidad y ayudando a corregir las posturas corporales.

- **Carreras populares y solidarias:** como la carrera contra el cáncer de Vigo y Valladolid o la carrera de la Mujer en Madrid.

- **Torneos de pádel:** Semanalmente un grupo de empleados se junta para poner en práctica este deporte y durante el año se van estableciendo varios torneos involucrando a más empleados y familiares.

- **Cine en familia:** Ofreciendo la posibilidad de unir a empleados y familiares en una jornada navideña de cine.

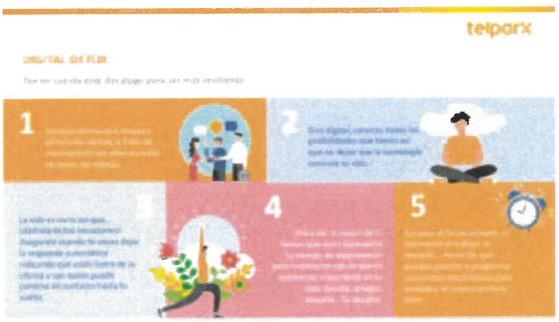
Desconexión digital

Dentro de su relación con los empleados, Empark establece como principio la Desconexión Digital del empleado. El Código Ético de la Compañía establece:

- Trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso o violencia en el trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Seguridad y Salud en el trabajo.
- Respeto a la confidencialidad de datos.
- Fomento del equilibrio personal y profesional estableciendo medidas que favorezcan la conciliación, intentando organizar un entorno que los facilite.

Internamente se ha fomentado el decálogo de buenas prácticas dentro del ámbito de desconexión Digital: "Digital Detox", con presencia de cartelería física en las oficinas. Además de seguir apoyando la flexibilidad, favoreciendo el teletrabajo dos días a la semana para todos aquellos puestos de trabajo en los que sea compatible; e incluyendo una alerta para los envíos de los correos electrónicos que estén fuera del horario laboral, para fomentar que los empleados reprogramen su envío dentro del horario establecido.

Empark fomenta el equilibrio personal y profesional y ha liderado a lo largo del año diferentes iniciativas comprometidas con esta cuestión. Favoreciendo un entorno donde la conciliación laboral-personal sea una realidad, y donde mujeres y hombres puedan compatibilizar la realización de sus tareas laborales con su faceta personal, entendiendo la conciliación como una manera diferente de trabajar, siempre desde la flexibilidad con responsabilidad.



Salud y Seguridad

Empark tiene un fiel compromiso con la promoción de un entorno de trabajo seguro para sus empleados, clientes, usuarios y personal externo, y fomenta políticas destinadas a la reducción del número de accidentes, así como la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados, en consonancia con los más altos estándares en materia de prevención de riesgos laborales.

Empark cuenta con un modelo organizativo para el desarrollo de sus actividades preventivas como servicio de prevención mancomunado desde el año 2009, que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada, concertando con un servicio de prevención ajeno la especialidad de medicina del trabajo. En este sentido, la Dirección se compromete a proporcionar todos los recursos necesarios para cumplir con la legislación aplicable (entre la que se encuentra la obligatoriedad de contar con un plan de prevención de riesgos laborales), identificar y evaluar los riesgos, prevenir los accidentes, establecer objetivos y metas y mejorar continuamente el sistema de gestión, para conseguir el desarrollo, implantación y mejora de su sistema de gestión.

La empresa tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001, cuya primera certificación fue en 2018 en la norma OHSAS 18001 con una serie de centros, habiéndose sometido durante el año 2023 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes.

Asimismo, Empark ha venido sometiendo su sistema de gestión de seguridad y salud, a la correspondiente auditoría legal cada 4 años, desde la constitución del servicio de prevención mancomunado.

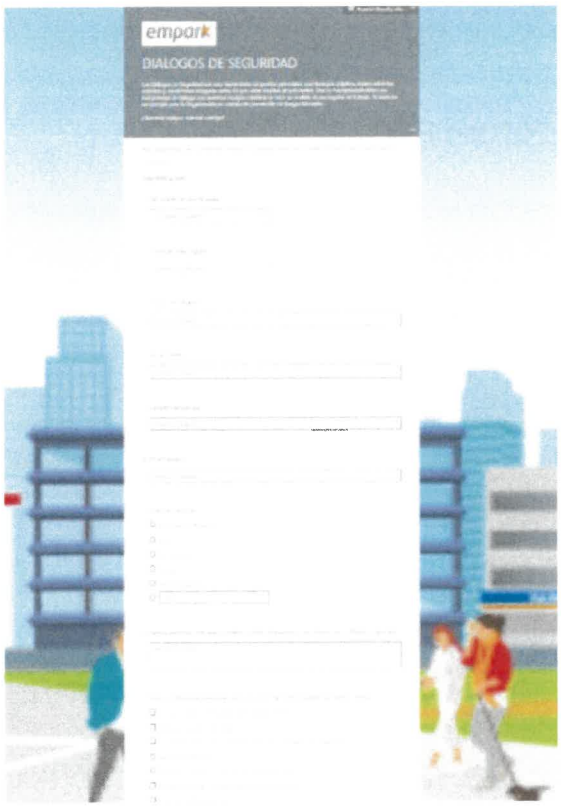
En 2023 Empark ha decidido apostar fuertemente en la reducción del riesgo por trabajar en la anticipación y reconocer los equipos con mejor desempeño en seguridad y salud. El desarrollo de la cultura de seguridad sigue siendo una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2022 se implementaron y consolidaron nuevas iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, manteniendo las iniciativas ya existentes y que se mantienen en 2023.

Visitas de equipos directivos y diálogos en materia de seguridad, medio ambiente y calidad

La alta dirección asume su compromiso de liderazgo y orientación constantes y establece las directrices para que la seguridad, calidad y medio ambiente forme parte del lenguaje empresarial de la organización. Una de las medidas con mejor acogida que se implantaron en 2020 y que se mantienen con éxito durante 2021, 2022 y 2023 es la realización de visitas por parte del equipo directivo, así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener diálogos con los equipos de los centros sobre Seguridad, Medio ambiente y Calidad del servicio prestado. Se trata de una metodología basada en el comportamiento, que comienza con la observación de las personas que trabajan, seguida de un diálogo entre el equipo de gestión y los trabajadores con el fin de:

- Aumentar la conciencia sobre comportamientos inseguros y alertar para las condiciones inseguras o que puedan dañar el medio ambiente.
- Corregir en el momento las desviaciones.
- Demostrar el compromiso del equipo de gestión con la seguridad y salud y medio ambiente.
- Crear un espacio de dialogo informal con el objetivo de promover la participación activa de todos en la mejora del servicio, de los procesos y del cumplimiento general de requisitos.



Formulario del Dialogo de Seguridad

Alertas de Seguridad

Durante el año 2023, se enviaron comunicaciones mensuales para todos los empleados sobre riesgos a que están expuestos en formato de 'Alerta de Seguridad'. Esto ha permitido mejorar la concienciación de nuestros equipos para con los riesgos de su entorno.

Alertas de Seguridad

Charlas "Empieza tu día con Seguridad y Salud"

En 2023 se mantuvo el programa de charlas "Empieza tu día con Seguridad y Salud". Este es un programa específico para inspectores/encargados, en que abordan temas variados de seguridad y salud al inicio de la mañana previa realización de ejercicios de calentamiento. Con esta iniciativa queremos involucrar niveles más operacionales de la Organización, haciéndolos parte de la cultura preventiva.

Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estratégica de seguridad y salud de Empark se centra en reducción del riesgo por anticipación. Para eso se mantuvo el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras en 2023.

Esta iniciativa tiene por objetivo mejorar la percepción de riesgo de todos nuestros empleados, anticipando potenciales accidentes y corrigiendo condiciones inseguras antes que se materialicen en accidentes

Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

Fórum PRL

En 2023 se constituyó un grupo de representantes de todas los áreas y funciones operacionales de la empresa con el objetivo de tratar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud. Con este Fórum fue posible incrementar aún más la participación del personal de primera línea en el sistema de gestión de seguridad y salud y adaptar las iniciativas corporativas a la realidad operacional.

Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud

Durante este año se lanzó el Programa de Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud que tuvo por objetivo premiar las ideas innovadoras de nuestros equipos y su participación en materia de seguridad y salud.

A lo largo del año 2023, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos.

Estrategia de seguridad vial

Empark se preocupa por la salud y la seguridad de sus empleados y de aquellos afectados por las actividades comerciales de la Compañía. Como parte de su política de Seguridad y Salud, la alta dirección de la Compañía se ha comprometido a minimizar el riesgo de accidentes de vehículos relacionados con el trabajo y anima a todos los empleados a llevar a cabo prácticas de conducción segura también fuera del horario laboral. Para eso se ha publicado una Política de seguridad de conductores y flota y una Instrucción de trabajo de Seguridad Vial.

Campaña Caídas, tropiezos y resbalones

En Empark cuidar la seguridad en el lugar de trabajo es primordial, durante el 2023 presentamos nuevas iniciativas que implementamos durante los últimos meses de año como parte de la campaña "Evitando caídas, tropiezos y resbalones" , afianzando nuestro objetivo de 0 accidentes.

El pasado es una gran fuente de aprendizaje, y para no olvidar ninguna de estas valiosas lecciones, estamos creando una biblioteca que recopila las fichas de accidentes del pasado. De esta manera podremos revisar lo que pasó y evitarlos, si se repiten las circunstancias en el futuro.

Un buen calzado es la clave a la hora de evitar riesgos. Después de consultaros sobre vuestro grado de satisfacción con el calzado actual, estamos ahora realizando un análisis de más modelos de calzado y os presentaremos muy pronto los modelos que se deben convertir en nuestro aliado perfecto en cada puesto de trabajo.

Accidentabilidad 2023

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Empark cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo especificas en relación con aquellas tareas desarrolladas en el contexto de su actividad consideradas críticas, que por acciones u omisiones puedan suceder accidentes o fallos que es necesario evitar. Empark ha implementado un sistema de comunicación y de información de riesgos detectados en tiempo real por los trabajadores, con la finalidad de evitar accidentes y daños contra el personal de la Compañía. Durante el año 2023 se registraron un total de 3 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

Para elaborar las tasas de frecuencia y gravedad por sexo, se ha utilizado el marco interno cuya referencia son los cálculos de los índices del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para garantizar la comparabilidad con los índices del sector y la Mutua de Accidentes de trabajo.

CATEGORÍA	2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	2	0	2
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes [1]	10,83	0	2,85
Tasa de Gravedad de Accidentes [2]	0,08	0	0,02
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	291	333	624
Accidentes de trabajo sin Baja	0	4	4

[1] *(Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja/horas trabajadas en el periodo) x 1.000.000*
[2] *(Nº jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja/horas trabajadas en el periodo) x 1.000*

CATEGORÍA	2023		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	0	3	3
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes [1]	0,0	13,60	5,52
Tasa de Gravedad de Accidentes [2]	0,0	0,52	0,21
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	355	1.799	2.154
Accidentes de trabajo sin Baja	2	4	6

Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta

Durante el ejercicio 2023 se ha llevado a cabo un seguimiento por parte de la alta dirección de Empark, de las actividades preventivas y accidentes de trabajo, impulsando la relevancia e importancia de dichas actividades a través de la creación de un Comité Corporativo de Seguridad y Salud, celebrando reuniones mensuales, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia de los índices.

Empark tiene configurado un Comité de Seguridad y Salud a nivel directivo, en el cual se revisan, al menos mensualmente, cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y cuya función es el seguimiento regular y periódico de objetivos y planes de acción en esta materia por parte de los principales miembros del Comité de Dirección.

Existe un canal de comunicación en materia de prevención a través de un correo electrónico en oficinas centrales con el objetivo de llevar a cabo a través de éste su participación en materia de prevención de riesgos laborales y a su vez, poder ser informados sobre cuestiones al respecto.

En el ejercicio 2023, se ha llevado a cabo la celebración en dos ocasiones del Foro de Prevención, el cual está integrado por personas de diferentes categorías y actividades. El Objetivo es crear un espacio de debate para tratar temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y extender las buenas prácticas en todos los centros, además de garantizar que las iniciativas implantadas están siendo eficaces.

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2023 se han realizado mediante teorización de salarios fijos tomados a tiempo completo y periodo anual y lo percibido realmente por el resto de conceptos variables.

En la tabla a continuación se presentan las diferencias en términos de salarios medios por género:

En la actualidad no existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

REMUNERACIONES MEDIAS 2023

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	99.328,91 €	864.994,72 €	184.402,89 €	123.887,96 €	145.473,05 €	176.694,48 €	151.878,86 €	161.636,07 €
Mando Intermedio	N/A	44.076,23 €	42.588,10 €	43.762,94 €	N/A	34.754,40 €	35.206,22 €	34.989,35 €	36.762,73 €
Contribuidor Individual*	27.294,23 €	30.827,40 €	23.902,79 €	28.390,60 €	22.108,30 €	26.797,83 €	25.058,81 €	25.742,12 €	26.449,65 €
TOTAL	27.294,23 €	41.649,79 €	55.483,25 €	45.019,87 €	27.197,29 €	39.476,15 €	35.006,46 €	36.920,76 €	38.980,88 €

REMUNERACIONES MEDIAS 2023 POR GÉNERO

CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	184.402,89 €	151.878,86 €	161.636,07 €	-21,41%
Mando Intermedio	43.762,94 €	34.989,35 €	36.762,73 €	-25,08%
Contribuidor Individual*	28.390,60 €	25.742,12 €	26.449,65 €	-10,29%
TOTAL	45.019,87 €	36.920,76 €	38.980,88 €	-21,94%

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

Remuneración Media del Consejero y Personal de Alta Dirección

El cargo de consejero en Empark no es un puesto remunerado. En 2023 no ha habido personal contratado bajo la modalidad de Alta Dirección en Empark, no obstante, se considera a efectos organizativos, como Alta Dirección, los miembros del Comité ejecutivo.

Para aquellos Directivos y Consejeros que hayan sido remunerados por su condición de empleados, sus remuneraciones están incluidas en la tabla de remuneraciones medias arriba indicada.

06 Contribución a la sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

En el contexto de la actividad de Empark destaca la figura de usuarios de aparcamientos, que son quienes utilizan en el día a día el servicio. Para mayor facilidad de éstos Empark está continuamente en la búsqueda de áreas de mejora entre las cuales está la incorporación de la app Telpark como medio de pago en servicios Off-Street.

Empark apuesta por ofrecer un servicio de Atención al Cliente de calidad a sus clientes y usuarios. Nuestro departamento de Customer Care esta integrado por dos equipos diferenciados. En primer lugar, se encuentra el centro de control, que se encarga de gestionar las incidencias en tiempo real que ocurren en nuestros aparcamientos y el equipo de atención al cliente digital que se encarga de gestionar las incidencias de nuestros clientes digitales a través de nuestra aplicación Telpark. Desde 2023 se ha desplegado nuestra estrategia Hermes, encaminada a convertir a nuestro equipo de atención al cliente en una plataforma multiplicadora para todas las líneas de negocio de Telpark tanto B2C como B2B. Con el despliegue de nuestra nueva estrategia hemos unificado los equipos de España y Portugal para generar economías de escala y poder dar una asistencia más eficiente y rápida a todos nuestros clientes tanto digitales como offline. Además, somos un equipo multicanal que atendemos a nuestros clientes a través de aplicación, chat, teléfono, interfonía y en el corto plazo inteligencia artificial.

Nuestro centro de control se encuentra ubicado en Madrid, en nuestras oficinas centrales. El centro de control trabaja 24 horas los 365 días del año y está integrado por 30 personas. El centro de control ha sido totalmente renovado en diciembre de 2023 fundamentalmente centrado en 3 parámetros, aumentar nuestra capacidad (pasando de 8 a 12 puestos), mejorar las condiciones de trabajo de nuestros operadores (mesas elevables, cinta de andar, 3 pantallas, jardines verticales, paneles fonoabsorbentes, video wall) y dotar de mejoras tecnológicas (automatizaciones, sistema Telpark One). Desde nuestro centro de control gestionamos 5,000 cámaras de CCTV y 4,000 señales de alarma (incendios, CO2, inundación, pérdida de comunicación, intrusión, cajero abierto).

El Centro de Control atendió en 2023 1,259,156 llamadas con un tiempo medio de espera de 25 segundos y una duración media de llamada de 44 segundos (11,500 horas de conversación). Todos nuestros parámetros han mejorado con respecto a 2022.

Nuestro equipo de atención al cliente digital se encarga de atender las incidencias de nuestros 4,5 millones de clientes de la aplicación Telpark. El equipo de atención al cliente está centralizado también en Madrid en nuestra oficina. El equipo funciona de 9 a 21 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 15.

El equipo de atención al cliente digital ha sufrido una transformación profunda durante el año 2023:

- Incorporación de una nueva responsable para el departamento con experiencia en gestión de equipos de atención al cliente.
- Aumento del equipo de 4 a 7 agentes de atención al cliente (que se refuerzan con 2 agentes más durante el periodo de mayo a septiembre).
- Cambio en el horario de atención, aumentando 4 horas el horario de atención hasta las 21 e incluyendo los sábados de 8 a 15.
- Inclusión de bots en nuestra aplicación para preguntar al cliente la información necesaria para gestionar la incidencia y de este modo ser más eficaces, ya que el agente tiene toda la información cuando empieza a gestionar la incidencia.
- Revisión de todos los procedimientos de atención al cliente e inclusión de la responsable en los foros de discusión de producto.

Durante el primer cuarto del año 2023 tardábamos 5 días en contestar a los clientes y una media de 9 días en resolver las incidencias, lo que producía una satisfacción del cliente baja (55.4%). Después de implantar todas estas mejoras, durante el último cuarto del año 2023 hemos tardado 18 horas en contestar a los clientes y 30 horas en resolver las incidencias, lo que ha incrementado la satisfacción del cliente un 16% hasta alcanzar un 65.9% que está por encima de la media del sector. Todo esto a pesar de haber pasado a finales de 2022 de 1,432,264 usuarios activos a 2,509,058 a finales de 2023.

Para poner en contexto la potencia de nuestro centro de control, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2023:

- **Volumen de incidencias**: 151,487 (frente a las 96,000 del año 2022)
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 3 días (frente a los 3 días y 4 horas de 2022)
- **Tiempo medio de resolución**: 4 días y 22 horas (frente a los 4 días y 4 horas de 2022)
- **% de incidencias resueltas en las primeras 8 horas:** 49%

Para medir el avance gracias a la implantación de nuestra nueva estrategia Hermes, estas son las métricas en enero de 2024

- **Volumen de incidencias:** 13,594
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 19 horas
- **Tiempo medio de resolución:** 24 horas
- **% de incidencias resueltas en las primeras 8 horas:** 59%

En 2023 se recibieron un total de 1.311 reclamaciones formales, de las cuales 920 corresponden a Empark.

La actual plataforma de reclamaciones sirve de base para mejorar los procesos, elementos, las diversas cuestiones del servicio y, en definitiva, para contribuir a una mejora continua.

Proveedores

En el seno de la actividad de Empark, es preciso tratar con una diversa tipología de proveedores para poder ofrecer la mayor calidad de servicio a sus clientes, desde suministro y mantenimiento de equipamientos hasta la realización de pequeñas obras o manipulado de efectivo.

Empark cuenta con una Política de compras responsable, adaptada a las características de su actividad cumpliendo el respeto a los Derechos Humanos, la igualdad de género y cuestiones ambientales.

La homologación y contratación final de proveedores se realiza de forma centralizada a través del departamento de compras, siempre contando con la colaboración del equipo de operaciones para entender las necesidades, y así, poder asegurar la máxima calidad en la provisión de los suministros y servicios.

Nuestros proveedores son objeto de un proceso de calificación previa que nos asegure en todo momento el cumplimiento de los requisitos exigidos por Empark. Para aquellos proveedores que por circunstancias excepcionales no se sometan al proceso de homologación, se regirán por el procedimiento interno de "Régimen de excepción":

- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo con los establecido en el Reglamento UE 2016/679.
- Cumplimiento de los requisitos de Prevención De Riesgos Laborales que Empark tiene establecidos internamente.
- Cumplimiento con los más altos estándares éticos y prevención de delitos de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Delitos y Código Ético de la Compañía.
- Cumplimiento con los requisitos de calidad y medio ambiente.

Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para todos los proveedores y su incumplimiento podría dar lugar a la rescisión de los acuerdos adoptados.

El proceso de homologación se lleva a cabo mediante una plataforma informática a través de la cual los proveedores aportan la documentación exigida por la compañía para la actividad objeto de contratación.

El proceso de compras se inicia con el lanzamiento de una solicitud de propuestas entre una serie de proveedores homologados. Una vez se reciben las propuestas, éstas son evaluadas por el departamento de Compras para determinar cuál de las opciones se adapta mejor a los requerimientos del negocio. Una vez tomada la decisión se comunica a los proveedores y se comienza con la provisión del servicio contratado.

Durante el año 2023, Empark contrató más de 430 proveedores, con pedidos superiores a € 15 m. Las principales partidas de gasto de proveedores de Empark serían como se indica a continuación:

Sistemas de supervisión y auditorías

El primer requerimiento que solicitamos a nuestros proveedores antes de proceder a su homologación es la aceptación de las "Cláusulas de Compras a Proveedores", en materia de Protección de Datos, Compliance, Calidad-Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez el proveedor ha aceptado las anteriores cláusulas, se le remite el cuestionario que debe ser cumplimentado, así como el listado de documentación que deberán aportar, en función de la actividad a contratar con Grupo Empark.

El seguimiento se realiza a través de las alarmas establecidas en el Portal de proveedores. Estas alarmas informan al proveedor de la documentación que se encuentra vencida y debe renovar.

Impacto de la actividad de Empark en la Sociedad

En línea con los objetivos de desarrollo sostenible, es importante destacar la relevancia que tiene para Empark las relaciones tanto con los usuarios como los actores de las comunidades locales. En Empark se pone al servicio de los Ayuntamientos y clientes la experiencia y conocimiento para ofrecer un servicio de calidad y tecnológicamente puntero. Empark es un socio versátil capaz de integrar numerosas plataformas y soluciones que facilitan la movilidad urbana.

Esta estrecha colaboración facilita el cumplimiento de objetivos que para las entidades locales son fundamentales, entre los más importantes se encuentra:

- Creación de empleo en las localidades en las cuales cuentan con concesiones.
- Inserción de personas con discapacidad.
- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

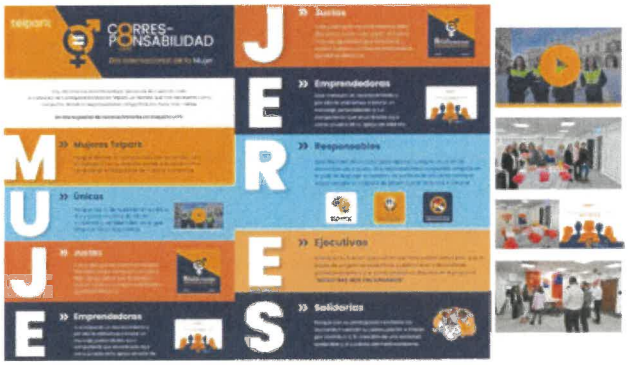
Empark es la herramienta clave para dar cumplimiento a los requerimientos de las entidades municipales, favoreciendo incorporaciones de este tipo de colectivos, a través de sus contratos en concesión, incidiendo en la contratación de personal local para favorecer el crecimiento del empleo en las localidades en las que prestan servicios.

Por último, reseñar que Empark está presente en las principales redes sociales para maximizar los canales de comunicación con los usuarios además de las ya tradicionales webs o teléfonos de atención al cliente.

Acción Social

El área de Responsabilidad Social Corporativa, en la que se incluyen todos los aspectos relacionados con el ámbito social y medioambiental, continúa enmarcándose en el concepto "Emovimiento". Este concepto, que nació en 2020, embebe el ADN de la compañía: "la movilidad sostenible", entendida como un movimiento de acciones y colaboraciones que ayudan a la sociedad para hacer un mundo más humano y comprometido con el medio ambiente. Durante 2023 se han llevado a cabo varias actividades bajo este contexto social-medioambiental. Hemos puesto en valor días mundiales acompañados de llamadas a la acción, hemos colaborado con entidades sociales con acciones específicas o donaciones para apoyar diferentes causas y hemos continuado participando en proyectos sociales que se han consolidado dentro de nuestra agenda social.

- **Día de la mujer.** Llevamos a cabo una campaña bajo el concepto de la corresponsabilidad, pero dando voz a nuestras empleadas. El proyecto incluía una campaña teaser donde, a través de frases célebres, recordábamos a grandes mujeres que han marcado nuestra historia y que son ejemplo e inspiración para todos. El 8 de marzo publicamos un video con nuestras empleadas como protagonistas, dando visibilidad a su día a día laboral, además de que todos los empleados podían utilizar tarjetones virtuales para reconocer el trabajo de sus compañeras. Aprovechamos también este día para recordar a toda la compañía nuestro nuevo Plan de Igualdad 2022-2025, la existencia del protocolo de actuación contra el acoso sexual, la guía de lenguaje e imagen no sexista y el protocolo de actuación para la atención de casos de los trabajadores víctimas de violencia de género.



- **Día del autocuidado.** Desde Empark pusimos en valor algo muy sencillo y a veces muy olvidado, la importancia del autocuidado. Trasladamos a todos los empleados que es importante cuidarse siempre. Pero que, en fecha calurosas como es el verano, es fundamental la utilización de protectores solares, mantenerse hidratado, llevar una correcta dieta combinada con actividad física, dedicarse tiempo de calidad y descanso y disfrutar de nuestras aficiones.

- **Día de la alegría.** Poniendo en valor este día, queríamos recordar a nuestros empleados que sonreír y estar alegres tiene múltiples beneficios que contribuyen a nuestro bienestar físico y mental, como la mejora del sistema inmune y de calidad de sueño, la disminución del estrés e incluso el incremento de la esperanza de vida. Así que les dimos una buena receta para ello: escuchar música. Para ello, creamos una playlist colaborativa de Spotify en la que todos pudiesen subir su "canciones más alegres" para contagiar un poco de felicidad al resto de sus compañeros.

- **Día Internacional de la concienciación contra el ruido.** Se aprovechó esta fecha para resaltar la importancia de la problemática del ruido y compartir con todos los empleados algunos consejos que ayudan a aminorar este problema.

- **Día de la niña y la mujer en la ciencia.** A raíz de este día, aprovechamos para poner en valor el trabajo y aportación de diferentes compañeras que, como ingenieras, son referentes en las áreas STEM. Además de incentivar a todos los telparkers a participar en diferentes actividades que organiza la Fundación Inspiring Girls, una entidad que persigue aumentar las vocaciones científico-tecnológicas entre la niñas y jóvenes.

- **Día del medio ambiente.** Empark es una empresa muy comprometida con el medioambiente y queremos que todos nuestros colaboradores también lo sean. Por eso, con motivo del Día Mundial del medioambiente quisimos concienciar a todos los empleados sobre cómo poder ahorrar agua en un momento tan rutinario como es el de "la ducha".

- **Día del refugiado.** Aprovechamos el marco del Día Mundial del Refugiado, para sumarnos a la iniciativa que lideró ACNUR para dar voz por las personas desplazadas a través de las redes sociales. Motivamos a todos los trabajadores a utilizar los diferentes hashtags de campaña #ConLosRefugiados y #DíaMundialDelRefugiado, para dar visibilidad a esta causa y dar a conocer los proyectos llevados a cabo junto a la ONU.

- **Día Mundial de la Salud Mental.** Desde la empresa apostamos por medidas que nos ayuden a mejorar y mantener una adecuada salud mental y aprovechamos este día para dar a conocer la existencia de una herramienta destinada a trabajar en el bienestar de las personas, "Viva Insights" o "ideas viva". Una aplicación integrada en Microsoft Teams que ofrece múltiples funcionalidades como espacios de respiro, análisis de las emociones diarias, planes de concentración o fomentar el reconocimiento interno.

- **Semana de la movilidad.** La movilidad urbana sostenible es uno de los grandes desafíos a los que nos enfrentamos y durante esos días nos unimos a diferentes acciones para mostrar nuestro compromiso con este objetivo. Entre ellas, patrocinamos la Marcha de los mayores en San Sebastián de los Reyes, a la que se unieron varios de nuestros empleados.

- **SOS Turquía y Siria.** A raíz de las catástrofes naturales que se produjeron en Turquía y en Siria, se realizó una donación de 1.000€ a ACNUR para poder colaborar con las organizaciones sociales para la distribución de artículos de primera necesidad. También se invitó a todos los empleados a contribuir individualmente a la donación de ropa de abrigo, dinero y alimentos no perecederos.

- **Programa Somos Solidarios de Manos Unidas.** Llevamos a cabo una donación de 500 € a dicha entidad social para ayudar a que las personas más vulnerables tengan acceso a una alimentación de calidad. Una acción que se vinculó al hito del día internacional de la concienciación sobre la pérdida y el desperdicio de alimentos.

- **Campaña de Donación de sangre:** una campaña para concienciar a los empleados sobre la importancia de la donación de sangre, fomentando durante ese día que todos los empleados que quisiesen pudiesen convertirse en donantes. Acordamos con la Cruz Roja la colocación, durante esa jornada, de uno de sus autobuses de donación al lado de las oficinas centrales y facilitamos para el resto de España los puntos de donación a lo que poder acudir.

Además, hemos puesto en marcha varios grandes proyectos a lo largo del año y hemos continuado con las colaboraciones con entidades sociales que forman parte de nuestra agenda social de compañía como las Plazas Solidarias.

- **Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles:** Durante el 2023 se ha continuado con la colaboración con la Fundación Son Ángeles a través de nuestras plazas solidarias en diferentes parkings de España. Este año se ha realizado una donación de 16.446,17 € y se ha ampliado el proyecto, con la incorporación de 6 nuevas plazas adaptadas a la nueva marca corporativa telpark. Además, hemos llevado a cabo otra colaboración especial en dos de sus eventos anuales (verano y navidad, regalando un bono de 3 meses gratis con entrada express a los ganadores de las rifas que se celebran en dichos eventos).

- **Me muevo por ti Fundación Afaga:** Esta colaboración comenzó en el 2020 facilitando el libre acceso y la carga de los vehículos eléctricos en los parkings telpark de Vigo y Pontevedra. La Fundación cuenta con una pequeña flota de coches eléctricos para desplazarse por las aldeas de estas localidades con el fin de poder atender a los enfermos de alzhéimer y otras demencias, evitándoles así los complicados desplazamientos.

- **Green Friday y Día Mundial del Voluntariado.** Durante la semana previa a la celebración del Black Friday hemos instaurado un plan de acción social para fomentar el consumo responsable, adscribiéndonos a la corriente denominada "Green Friday". Este año hemos puesto el foco en la donación de alimentos de primera necesidad por parte de nuestros empleados en los diferentes puntos de trabajo y la posterior donación de su tiempo, convirtiéndolos en voluntarios que han ido llevando los productos recogidos a los centros específicos de Banco de Alimentos de España y Portugal (FESBAL).

- **Aparca la Violencia (25 de noviembre).** Bajo el concepto "Aparca la violencia" se llevó a cabo una acción de concienciación y de ayuda a las posibles víctimas de violencia de género, facilitándoles a dónde acudir en caso de necesidad. La acción se materializó colocando unas pegatinas moradas en más de 2900 parquímetros de 32 ciudades de España y Portugal que incluían un QR con toda la información y número de contacto de cada localidad. Además, se llevaron a cabo varias acciones para dar a conocer el proyecto de la mano de los Ayuntamientos, con presencia de alcaldes y concejales, ratificando su compromiso con esta causa.

- **Semana de la discapacidad (3 de diciembre).** De la mano de la Fundación Eurofirms se puso en marcha una campaña interna de sensibilización bajo el concepto "cambiamos el enfoque" para ayudarnos a darnos cuenta de que debemos definir a la persona, no por su discapacidad, sino por las capacidades que posee o puede llegar a tener. Además, de impartir, junto a la Fundación, dos talleres centrados en la neurodiversidad y los retos laborales a los que se enfrentan las personas con hiperactividad, déficit de atención o dislexia.

Gestión de las Relaciones Sociales

Dentro de la organización del diálogo social, Empark incluye diferentes procedimientos para la información y consulta al personal, así como establecer protocolos de negociación con ellos. En este sentido, Empark tiene establecidos diferentes procedimientos:

Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación colectiva está regulado en el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores, la iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, en cada unidad de negociación, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de la misma, mediante comunicación a la otra parte.

En la mayoría de los convenios colectivos se establecen diferentes plazos para promover el inicio de la nueva negociación de convenio.

La comisión negociadora debe constituirse en el plazo máximo de un mes a partir de recibir la comunicación que contiene la propuesta de negociar. La parte receptora de la comunicación debe responder a la propuesta y entre ambas se ha de establecer un calendario o plan de negociación.

Empark se caracteriza por su alta involucración en la comunicación y negociación con sindicatos y Comités de empresa y delegados de personal, esto se traduce en una diversidad de Convenios colectivos tanto a nivel de empresa como de sector.

El siguiente cuadro muestra la relación de convenios colectivos que se negocian por la compañía directamente o a través de las correspondientes asociaciones empresariales, ASESGA, ASEPAN, Gremio de Garajes.

CONVENIO ESTATAL	CONVENIOS AUTONÓMICOS/ PROVINCIALES DE SECTOR	CONVENIOS DE EMPRESA
Nacional	Cantabria	Ciudad Real
	Andalucía Off-Street	San Sebastián
	Cataluña Off-Street	Pamplona
	Galicia On-Off Street	Salamanca
	Madrid Off-Street	Ávila
		Alhóndiga
		Aparcamientos Bilbao

Empark cuenta con delegados de personal en algunos de sus centros:

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Delegados de personal	Representación unitaria	11

A solicitud de cualquier de las partes se puede convocar una reunión con la comisión paritaria con el objeto de interpretar el articulado del convenio colectivo de que se trate.

El 100% de los empleados de Empark está cubierto por convenio colectivo. Empark, a través de la negociación colectiva, implementa beneficios que mejoran lo establecido legislativamente. En este sentido, la compañía cuenta con convenios colectivos que recogen mejoras como:

- **Permisos retribuidos.** La Compañía se caracteriza por recoger en sus convenios colectivos articulados que conceden más beneficios que los establecidos legalmente en permisos como fallecimientos, hospitalización, enfermedades graves, etc.
- Existen diversos convenios de Empark que recogen clausulados relativos a **complementos de incapacidad temporal,** en este sentido, con independencia de las prestaciones de la Entidad gestora, la empresa complementa en distintos porcentajes el salario del empleado, en muchos casos llegando al 100%, Convenio autonómico de Andalucía, Convenio autonómico de la Comunidad de Madrid, etc.
- La compañía ha aprovechado la incorporación al Estatuto de los trabajadores del apartado 8) del artículo 34 en el que se permite referente a la posibilidad de acordar una **distribución de la jornada de trabajo,** tanto en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, para habilitar fórmulas de flexibilidad entre sus empleados, facilitando de esta manera, la conciliación laboral y personal.
- Empark cuenta con medidas orientadas a facilitar el **equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral** de las personas que trabajan en la Compañía. En las oficinas centrales, por ejemplo, se aplican medidas muy valoradas como son: el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva los viernes y en los meses de verano. La empresa ha fomentado el teletrabajo, durante todo el año los turnos de trabajo combinando días de teletrabajo con trabajo presencial en la oficina.

Política Fiscal

Empark tiene establecida una política fiscal basada en el desarrollo de su actividad cumpliendo de manera adecuada con las obligaciones fiscales, evitando cualquier tipo de práctica que tenga por objeto la elusión ilícita de pagos de impuestos o cualquier tipo de perjuicio a las arcas públicas. La estrategia fiscal de Empark se basa en la transparencia, integridad y prudencia.

De esta manera Empark asegura el debido pago de los tributos en el territorio que corresponde sin establecer ningún tipo de entidad en territorio extranjero encaminada a la evasión fiscal.

Durante el año 2023 Empark ha recibido e imputado a la cuenta de resultados **57.694,43€** (56.989,20€ en 2022) principalmente por subvenciones debido a cursos de formación a sus empleados. Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y tienen que cumplir con una serie de requisitos (que se trate de cursos oficiales reconocidos por la propia fundación). La cuantía depende de las horas de formación y del coste de la formación. Por otro lado, la sociedad ha recibido una subvención pendiente de imputar a la cuenta de resultados por importe de **1.649.793,43€** a través del Programa de ayudas a proyectos singulares en materia de movilidad eficiente y sostenible (Programa MOVES Proyectos Singulares II), el nombre del proyecto es Proyecto de implantación de carga ultrarápida con buffer de baterías (ICUBB).

La totalidad del beneficio de Empark proviene de entidades españolas.

Información sobre Impuestos, Fundaciones y Asociaciones

El resultado antes de impuestos de Empark durante el año 2023 ascendió a **4.373 mil €** (-5.452 mil € en 2022). Empark ha pagado **-753 mil €** por impuesto sobre beneficios durante el año 2023 (cobró 8.511 mil € en 2022) según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en la Cuentas Anuales de la sociedad.

Durante el año 2023 el importe de las aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a **19.603,17€** (19.843€ en 2022) siendo el más importante a la Fundación Son Ángeles. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2023, Empark ha satisfecho **59.381,01 €** (53.204,22 € en 2022) por este concepto y ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial La Rioja.
- Asociación de Garajes.
- Gremio de Garajes de Barcelona.
- ASESGA.
- Asociación de Aparcamientos de Murcia.
- AEDIVE.
- Asociación Andaluza Regul. Estacion. Explot.
- Asociación Comerciantes de Via T.
- Asociación centro comercial.

07 Respeto a los Derechos Humanos

Empark mantiene un compromiso permanente con el respeto a los Derechos Humanos reflejándose en sus políticas y su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora el apoyo y respeto de la protección de los Derechos Humanos y la no complicidad o colaboración en la vulneración de los mismos.

Este compromiso incluye el resto de todos los Derechos Humanos conforme a la Carta internacional de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

El Código Ético establece **Tolerancia Cero** con toda forma de esclavitud y no mantiene, en base a su conocimiento, relaciones comerciales de ninguna índole con proveedores que lleven a cabo tales prácticas. Empark se compromete a mantener una actuación ética, integra y transparente en todas las relaciones comerciales y a instaurar sistemas y controles efectivos que protejan de toda forma de esclavitud moderna en nuestra actividad.

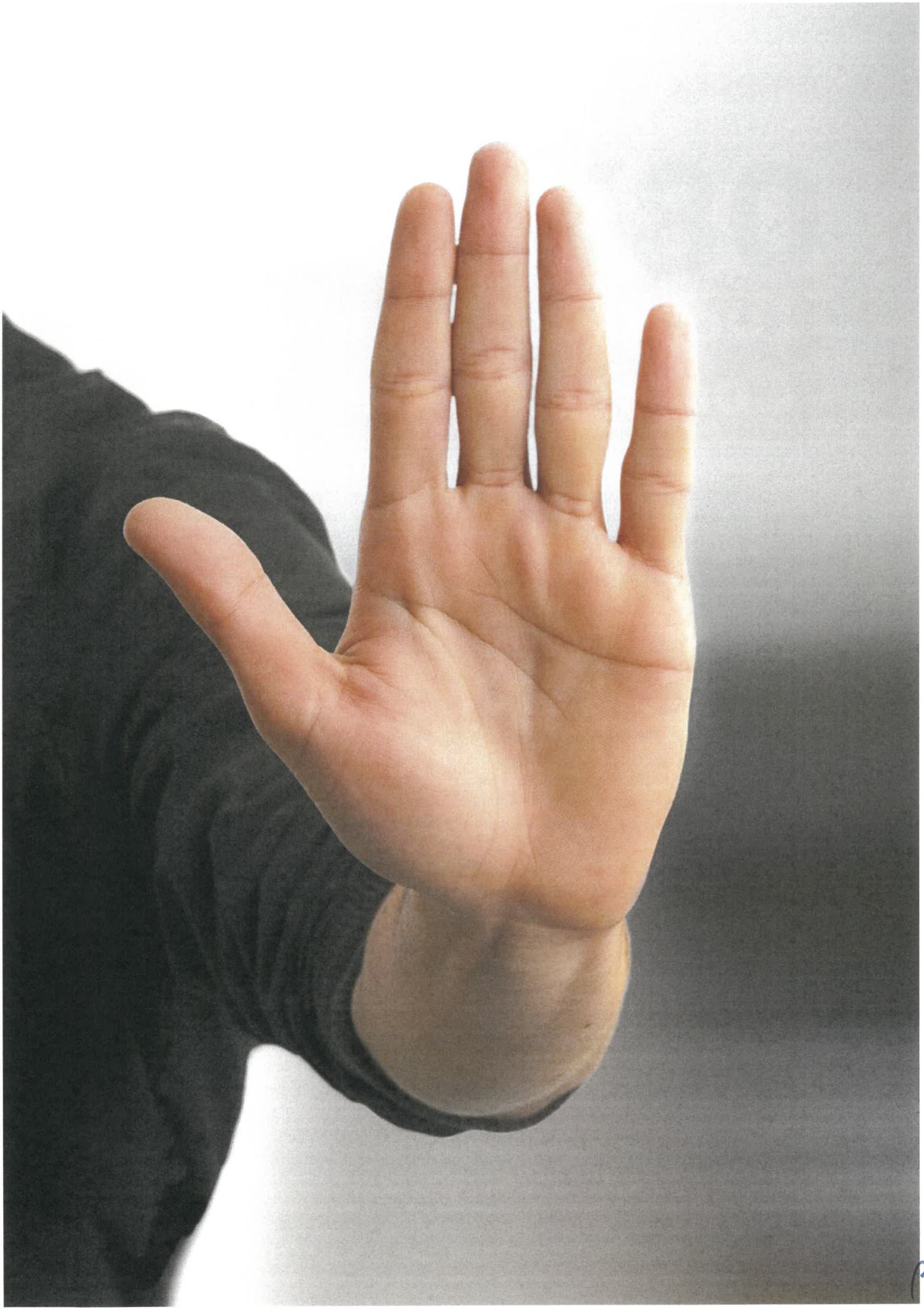
El Código de Ética Profesional se encuentra disponible y accesible para todos los empleados de la Compañía a través de la Intranet.

A lo largo del año 2022 se puso en marcha el Programa de Cumplimiento de la Compañía. En este sentido, se ha creado un Portal de Cumplimiento al que pueden acceder todos los empleados de la empresa y en el que se pueden consultar las políticas internas y protocolos del Grupo Empark.

Asimismo, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, se ha creado el Canal de Denuncias interno, al que se puede acceder también a través del Portal de Cumplimiento.

Desde la puesta en marcha del Plan de Cumplimiento se ha dado formación y se han enviado comunicaciones informativas a todos los empleados, fortaleciendo nuestra cultura altamente ética.

Durante el año 2023 no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos o por causa de discriminación en Empark.



08 Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Durante el año 2023, el Grupo Empark ha realizado un gran esfuerzo de mejora de la cultura de cumplimiento, llevando a cabo la revisión y actualización de las políticas existentes en la compañía, junto con la realización y aprobación de otras nuevas.

En este sentido, desde el departamento de Cumplimiento del Grupo Empark se ha llevado a cabo una revisión del Plan de Prevención de Delitos ("PPD") aplicable a la totalidad de empresas del grupo, entre las que Empark está incluida, dando cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 en la que se instauraban las medidas de supervisión, vigilancia y control para la prevención de delitos.

El objetivo del PPD es servir de manera eficaz a la prevención de los delitos en el seno de la empresa, de forma que todos los miembros de la misma encuentren en este Plan la herramienta adecuada para ello.

El PPD funciona como un instrumento que permite ayudar a los trabajadores y miembros de la empresa en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

Asimismo, es objeto del PPD la correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses, teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

Dentro de esta revisión, se ha trabajado en la implementación de un nuevo Canal de Denuncias, que se encuentra disponible para todos los empleados, el cual facilitará la comunicación y corrección de todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente. Este canal se ha adaptado a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, habiendo sido aprobada una política específica del Canal de Denuncias, destacando que este canal es totalmente anónimo y garantiza la confidencialidad y protección de quienes lo utilizan de buena fe, buscando el interés de la empresa y del público.

El Grupo Empark cuenta con una serie de mecanismos orientados a mejorar la responsabilidad social corporativa, con el objetivo de implantar y desarrollar el PPD. En esta línea, el Grupo Empark ha desarrollado distintas políticas, entre las que se encuentra:

- **Código Ético y de Conducta:** Este documento demuestra el compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa.

- **Política Anticorrupción y de entrega y aceptación de regalos:** El objeto de esta política es diseñar un marco normativo y unas normas básicas para la prevención y detección de las actividades de corrupción y soborno en la operativa del Grupo Empark, y promover el pleno cumplimiento de la normativa anticorrupción y antisoborno por parte del mismo.

- **Política Niveles de autoridad:** El objeto de esta política es dar a conocer los distintos niveles de autoridad y delegación de los mismos dentro del Grupo Empark, informando suficientemente acerca de cuáles son las personas o comités encargados de tomar las decisiones dentro del Grupo Empark.

- **Política Canal de Denuncias / Whistleblowing**: Esta política regula es uso del Canal de Denuncias para reportar posibles violaciones éticas que puedan afectar a las personas o a la reputación de la Compañía.

- **Política de Contratación Pública y de Competencia:** Esta política de cumplimiento a la hora de hacer negocios con entidades públicas e intermediarios vinculados a organismos oficiales y la competencia es expresión de la cultura ética de cumplimiento que forma parte de los valores del Grupo Empark y formaliza el compromiso absoluto y al más alto nivel de Empark con el cumplimiento de la normativa de contratación pública y de competencia en todas aquellas jurisdicciones en las que está presente.

- **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo:** Con esta política se formaliza y plasma el inquebrantable compromiso del Grupo Empark en la prevención del blanqueo de capitales, y la prevención en la financiación del terrorismo.

En cuanto al delito de blanqueo de capitales, el cual es catalogado dentro del PDD como **"riesgo alto"** al ser una situación que puede darse con cierta asiduidad, toda vez que uno de los objetivos del Grupo Empark es la adquisición de aparcamientos ya sea en concesión o mediante la adquisición de fincas privadas, en el PDD se establecen una serie de medidas para evitar este supuesto destacando la necesidad de aprobación de todas las operaciones de adquisición de aparcamientos por un comité de inversiones o por parte del Consejo de Administración de Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. en caso de que el valor de la adquisición sea por una cantidad muy importante, siendo necesario que la firma final de las mismas se lleve a cabo de forma mancomunada. Del mismo modo, todas estas adquisiciones se llevan a cabo tras la realización de un proceso de "Due Diligence" por el cual se intenta obtener la mayor información posible relativa al bien, tanto desde un punto de vista legal como financiero, técnico, medioambiental, etc. A través de este proceso, se analiza de la forma más pormenorizada posible el origen del bien, su estado, etc., a fin de no asumir riesgos en la citada adquisición. A mayor abundamiento, en el caso de que las operaciones sean de cierto valor económico, parte de este proceso de "Due Diligence" se lleva a cabo por una empresa externa especializada en estos procedimientos, habitualmente un despacho de abogados de nivel nacional. Estas operaciones son elevadas a público ante notario, y todos los pagos derivados de estas adquisiciones se realizan a través de transferencia bancaria o cheque bancario nominativo correspondiente del que se deja copia en la citada escritura de elevación a público notarial.

Sin perjuicio de estas medidas, y dado la importancia que los delitos blanqueo de capitales tienen, como hemos indicado anteriormente, se ha implementado una nueva medida de control del citado riesgo y que se corresponde con la **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo**, cuyo objeto es afianzar y desarrollar el compromiso con los principios de transparencia, legalidad, e integridad que exige Empark así como el resto de las empresas que forman parte del Grupo Empark a la hora de desarrollar su negocio, de acuerdo con la legislación, nacional e internacional, así como prácticas internacionalmente reconocidas, por ejemplo las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

Esta política formaliza y plasma el inquebrantable compromiso del Grupo Empark en la prevención del blanqueo de capitales, y la prevención en la financiación del terrorismo manifestando, además, su voluntad de colaboración con las autoridades competentes en la materia cuando sea necesario. En este sentido, la política tiene como finalidad promover el cumplimiento de las disposiciones, leyes y reglamentos vigentes y reglas internas adicionalmente establecidas por el Grupo Empark en la ejecución de cualquier operación mercantil por cualquier empresa del Grupo Empark, y ningún destinatario de esta Política está exento de consultar las normas legales o directrices vigentes.

Aunque el Grupo Empark no es un sujeto obligado de conformidad con lo dispuesto en la ley sobre el blanqueo de capitales, es una buena práctica el cumplir con el espíritu subyacente de la legislación y los reglamentos, poniendo en marcha salvaguardias adecuadas y proporcionadas contra el blanqueo de capitales.

La citada política tiene como objetivo:

- Cumplir con el espíritu de la legislación de prevención de blanqueo de capitales y la prevención en la financiación del terrorismo estableciendo procedimientos internos para ayudar a anticipar y prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Tomar las medidas necesarias para recibir y gestionar las preocupaciones de los trabajadores relativas al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, estableciendo, además, las bases sobre las que girarán las investigaciones internas que deban ser realizadas, y el procedimiento para informar, cuando sea necesario, a las autoridades competentes.
- Asegurar que los empleados conozcan y comprendan los requisitos legales, los delitos y los antecedentes en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como el proceso y las expectativas establecidas en esta Política.
- Evitar que Empark, y cualquiera de las empresas que forman parte del Grupo Empark se vea implicado en el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Disponer de un proceso sólido, basado en el riesgo, que se siga de forma eficaz y coherente, para entender con quién estamos tratando y qué riesgos existen relaciones con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Informar, de forma proactiva e inmediata, ante cualquier sospecha de que una actuación pueda conllevar el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Por último, debemos indicar que, durante el año 2023, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Empark o alguna de sus filiales estuviera involucrada.

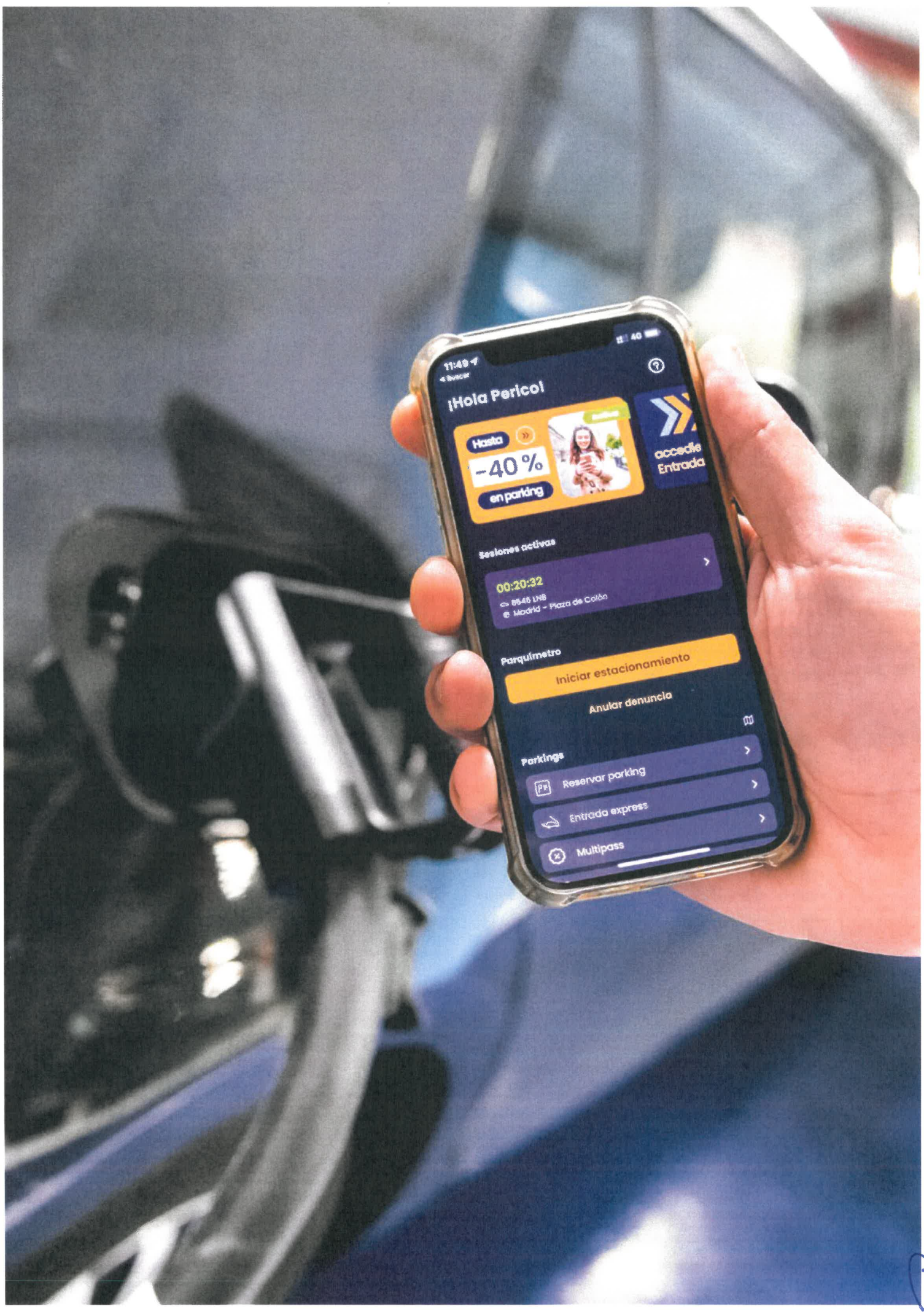
09 Acerca del Estado de Información No Financiera

Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI

Con el presente EINF, la Compañía da respuesta a los requerimientos de la Ley de Información No Financiera. Sus contenidos están elaborados tomando de referencia el marco de reporting de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

La Compañía ha llevado a cabo un análisis de materialidad internamente que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. Para todos aquellos aspectos que han sido considerados como no materiales para la organización, el presente informe aborda su enfoque de gestión, pero no da información detallada de KPIs clave u otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la Compañía.

A continuación, se reporta una tabla de cumplimiento de la Ley de Información No Financiera, cuyo objetivo es detallar en que apartado del presente EINF se da respuesta a los requerimientos de la misma, al igual que identificar aquel estándar de reporte que ha sido de referencia para dicho objetivo. En concreto, este índice de contenidos GRI muestra en qué apartados del EINF se da respuesta a cada uno de los ámbitos de reportes identificados por la Ley de Información No Financiera, el índice GRI utilizado de referencia, así como posibles omisiones a la hora de cubrir todos los contenidos cubiertos por esos indicadores según el modelo indicado a continuación.


11:49
¡Hola Perico!
Hasta
-40 %
en parking
accedile
Entrada
Sesiones activas
00:20:32
8646 LNB
Madrid - Plaza de Colón
Parquímetro
Iniciar estacionamiento
Anular denuncia
Parkings
Reservar parking
Entrada express
Multipass

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	2-1.
Mercados en los que opera la compañía	2.	2-7.
Objetivos y estrategias	2.	2-22.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	2-22.
Políticas	A lo largo de todo el informe	2-23; 2-24.
Riesgos	4.	205-1; 413-1.
Cuestiones medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	3.	3.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	2-23.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	2-23.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	305-5.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	305-5.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Economía circular y medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.	306-1.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	306.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	3.
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	303-5.
Materias primas: consumo y medidas	3.	303-1.
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	302-1.
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	305-1.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	3.
Metas de reducción de emisiones	3.	3.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	3.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	3.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	5.	2-7.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	2-7.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	2-7.
Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional	5.	401-1.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	5.	405-2.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	5.	405-2.
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	2-19. 2-20. 2-21.
Políticas de desconexión laboral	5.	3.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	3.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	3.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	3.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-9; 403-10.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-9; 403-10.
Relaciones Sociales	5.	
Organización del diálogo social	5.	3.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	2-30.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	3.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	3.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	3.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	7.	3..
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	3.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	3.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	7.	3.
Corrupción y Soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8.	2-23; 2-26.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8.	205-2.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	8.	413-1.
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	6.	413-1.
Diálogo con la comunidad local	6.	2-29.
Acciones de asociación o patrocinio	6.	2-28.
Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	2-6.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	308-1; 414-1.
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	6.	416-2.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.	3.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.	103.
Información Fiscal	**6.**	
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	3.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	3.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo 1

Tablas 2022 con clasificación de categorías

1.1 Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función 72

1.2 Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark 72

1.3 Promedio de contratos 72

1.4 Despidos 73

1.5 Contrataciones 73

1.6 Horas de absentismo 73

1.7 Plantilla a cierre 2022 Personas con discapacidad 74

1.8 Horas y Número de Asistentes Formación 74

1.9 Remuneraciones 74

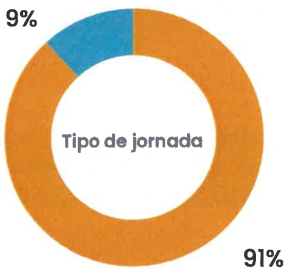
1.1 Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función

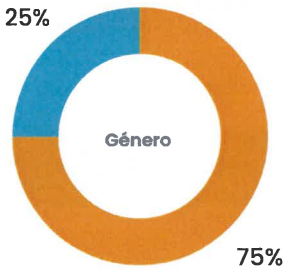
PLANTILLA CIERRE 2022 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	6	3	**9**	1	12	3	**16**	25
Mando Intermedio	0	11	4	**15**	0	34	38	**72**	87
Contribuidor Individual*	4	50	14	**68**	19	93	71	**183**	251
TOTAL	4	67	21	92	20	139	112	271	363

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark 2022

EMPARK





Indefinidos · Temporales · Completa · Parcial · Masculino · Femenino

1.3 Plantilla Media

PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO INDEFINIDO

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	14	5	**20**	30
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	33	42	**75**	93
Contribuidor Individual*	3	41	22	**66**	13	96	68	**177**	243
TOTAL	3	64	27	94	14	143	114	272	366

PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO TEMPORAL

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Mando Intermedio	0	0	0	**0**	0	1	1	**2**	2
Contribuidor Individual*	2	2	2	**5**	4	6	5	**14**	20
TOTAL	2	2	2	5	4	6	6	16	22

PLANTILLA MEDIA 2022 JORNADA COMPLETA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	8	1	**9**	1	14	5	**20**	29
Mando Intermedio	0	15	4	**19**	0	33	42	**75**	93
Contribuidor Individual*	3	34	21	**59**	13	94	66	**172**	231
TOTAL	3	57	27	87	13	141	112	267	354

PLANTILLA MEDIA 2022 JORNADA PARCIAL

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Mando Intermedio	0	0	0	**0**	0	1	1	**2**	2
Contribuidor Individual*	1	9	2	**12**	4	8	7	**19**	31
TOTAL	1	9	2	12	4	9	8	21	34

1.4. Despidos

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Mando Intermedio	0	1	2	**3**	2	8	4	**14**	17
Contribuidor Individual*	0	2	1	**3**	0	2	1	**3**	6
TOTAL	0	3	3	6	2	10	5	17	23

1.5. Contrataciones

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	3	0	**3**	3
Mando Intermedio	5	20	2	**27**	18	56	10	**84**	111
Contribuidor Individual*	0	3	0	**3**	0	3	1	**4**	7
TOTAL	5	23	2	30	18	62	11	91	121

1.6 Horas de absentismo

TIPO DE ABSENTISMO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	291	333	624
Accidente No Laboral	131	1.549	1.680
Enfermedad Común	5.433	18.537	23.970
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	5.855	20.419	26.274

1.7 Plantilla a cierre 2022 Personas con discapacidad

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	1	2	0	7	13	20	22

1.8. Horas y Número de Personas Formación

CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS
Director	416	117	555	148	971	265
Mando Intermedio	633	182	2.685	755	3.318	937
Contribuidor Individual*	1.531	357	1.854	535	3.384	892
TOTAL	2.580	656	5.094	1.438	7.673	2.094

1.9. Remuneraciones

REMUNERACIONES MEDIAS 2022

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	96.958,81 €	508.292,50 €	234.070,04 €	105.255 €	164.963,68 €	164.501,61 €	161.145,25 €	187.398,17 €
Mando Intermedio	N/A	31.771,24 €	41.411,94 €	34.342,09 €	N/A	34.531,82 €	32.964,65 €	33.704,71 €	33.814,60 €
Contribuidor Individual*	32.939,05 €	29.105,73 €	24.529,10 €	28.388,97 €	19.951,59 €	25.958,59 €	24.815,24 €	24.891,25 €	25.838,84 €
TOTAL	32.939,05 €	35.619,75 €	96.853,94 €	49,480,57 €	24.216,76 €	40.055,99 €	31.321,82 €	35.277,35 €	38.877,06 €

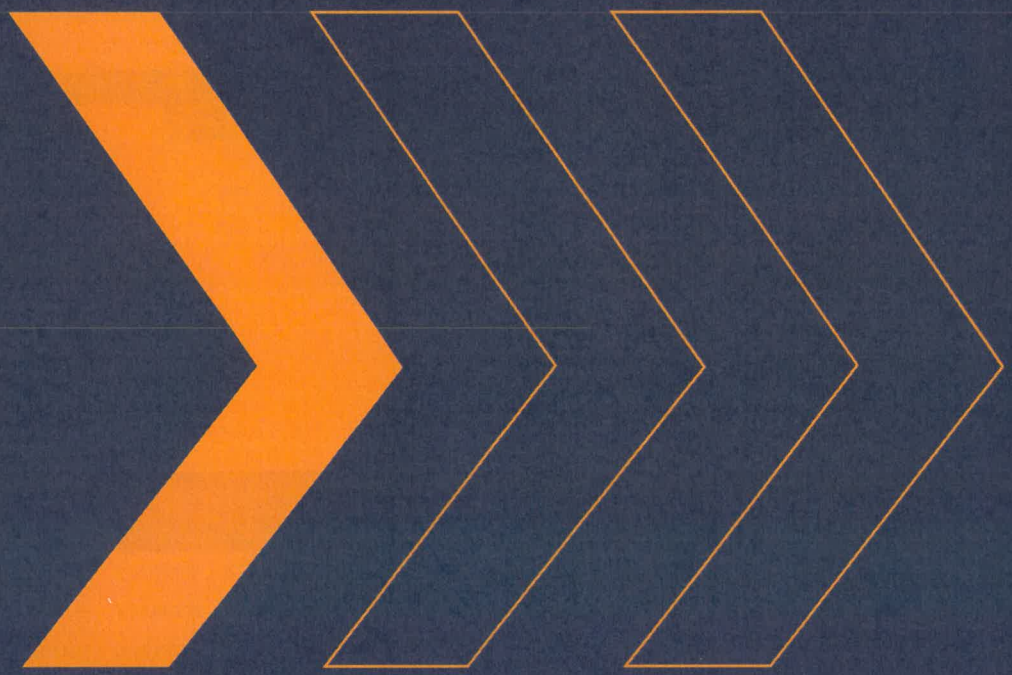
REMUNERACIONES MEDIAS 2022 POR GÉNERO

CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	234.070,04 €	161.145,25 €	187.398,17 €	-45,25%
Mando Intermedio	34.342,09 €	33.704,71 €	33.814,60 €	-1,89%
Contribuidor Individual*	28.388,97 €	24.891,25 €	25.838,84 €	-14,05%
TOTAL	49.480,57 €	35.277,35 €	38.877,06 €	-40,26%

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

1.10. Comités y Representación de empresa 2022

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Delegados de personal	Representación Unitaria	9



empark

Avda. General Perón 36 1ª Planta
28020 Madrid