



empark

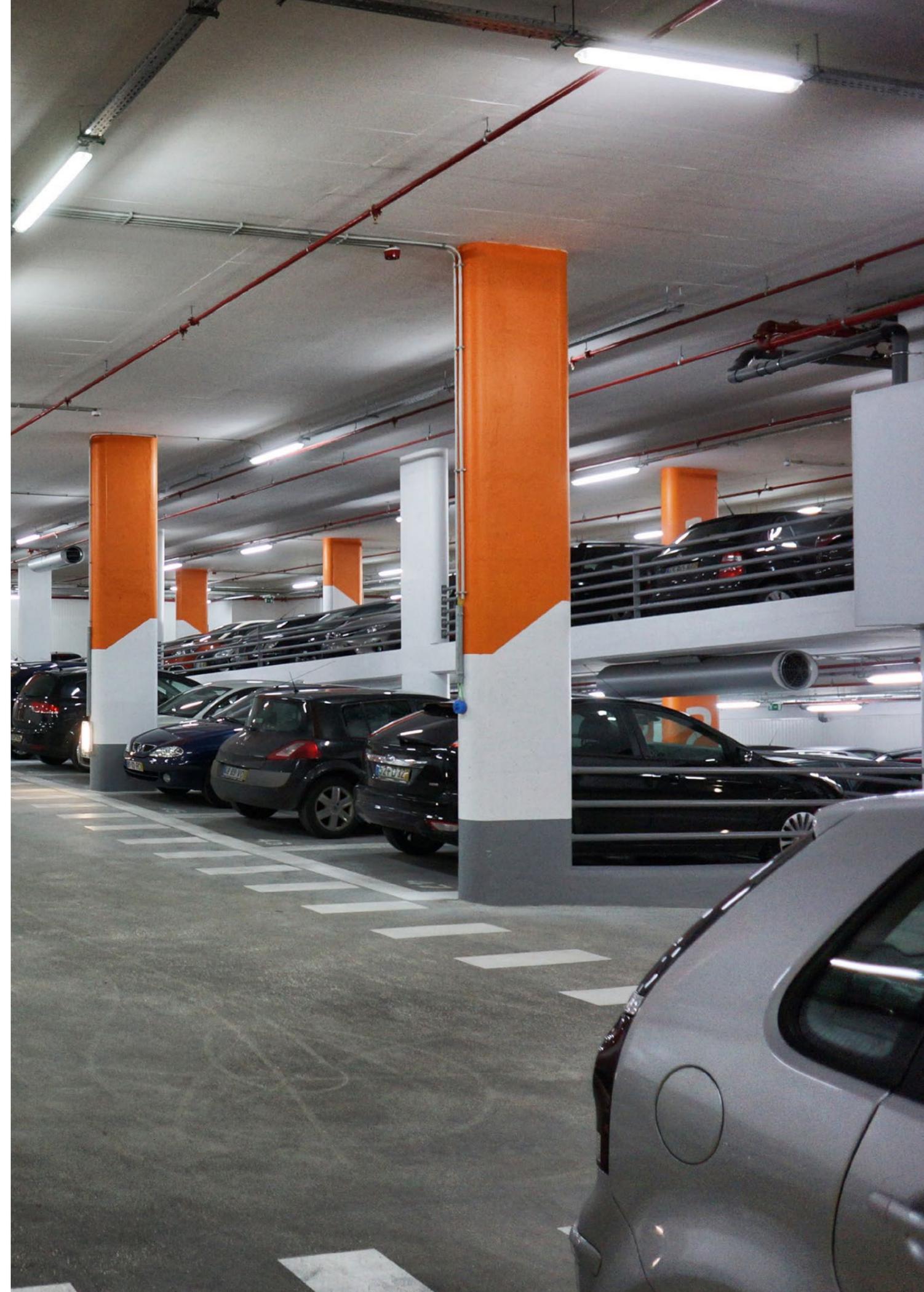
**Estado de
Información
No Financiera**

a 31 de diciembre de 2021

Fecha de formulación: 31 marzo 2022

Índice >

1. Introducción.....	1
2. Modelo de Negocio.....	4
3. Global Calidad y Medioambiente.....	13
4. Gestión del Riesgo.....	23
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal.....	28
6. Contribución a la Sociedad.....	46
7. Respeto a los Derechos Humanos.....	59
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	61
9. Acerca del Estado de Información No Financiera.....	64



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 2021, 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 de Riesgos
fjromero@telpark.com

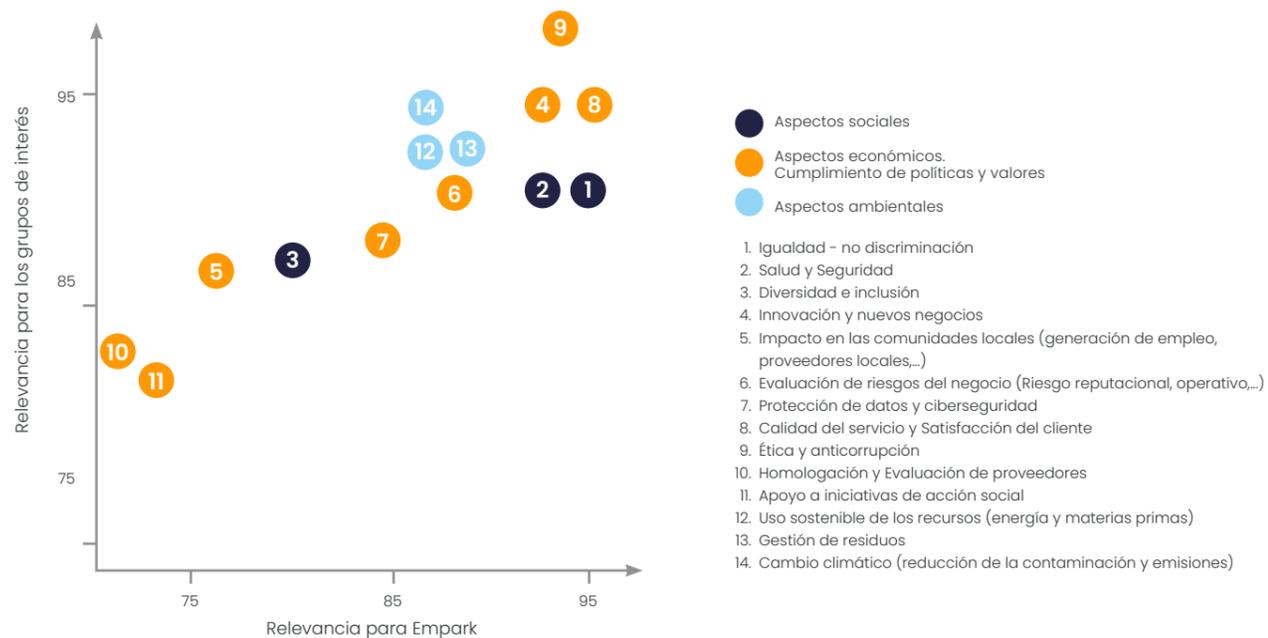
Matriz de materialidad

Empark ha realizado un análisis de los asuntos materiales que son relevantes para la compañía y para sus grupos de interés, lo que permitirá avanzar en la estrategia de comunicación y focalizar la información de acuerdo a las necesidades y expectativas identificadas de los distintos grupos. Para ello se ha partido de los temas más relevantes, realizándose las siguientes acciones:

- Reuniones internas con directores y directivos de áreas clave de la Compañía.
- Benchmarking de los contenidos tratados en los EINF/Memorias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de otras compañías del sector de Empark.
- 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.

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 ética y anticorrupción, como asunto más relevante.
- Los siguientes asuntos que adquieren mayor relevancia son la innovación para fomentar la mejora continua y seguir siendo competitivos, así como la Calidad y prestación del servicio y satisfacción del cliente, que han superado en relevancia a la Reducción de la contaminación y emisiones. Si bien este aspecto sigue siendo de especial relevancia, tanto para Empark como para los grupos de interés, predominando por encima de otros aspectos como la protección de datos y ciberseguridad.



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.

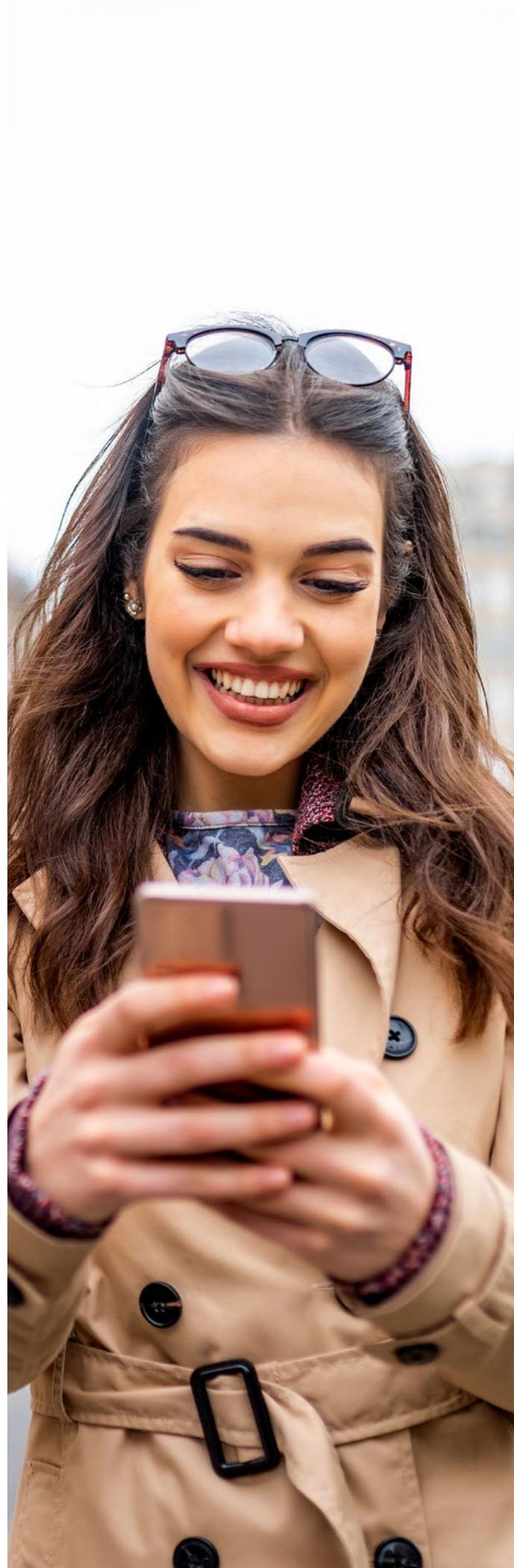
Empark cuenta con más de 50 años de experiencia en este sector, habiéndose convertido en uno de los agentes de referencia. La gestión de los estacionamientos en régimen concesional representa una herramienta muy importante dentro de la política de movilidad de las diferentes ciudades, más aún dados los 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 2021 con más de **2,8 millones de usuarios**. 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



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	PAÍS
Dornier, S.A.U.	100%	España
Empark Aparcamientos Andalucía, S.L.U.	100%	España
Maksu España, S.L.U.	100%	España
Concha Parking, S.A.U.	60%	España
Guadianapark, S.A.	75%	España
Balsol 2001, S.A.	100%	España
Aparcament Escaldes Centre, S.A.	100%	Andorra
Guipúzcoa Parking Siglo XXI, S.A.	60%	España
Empark Portugal Empreendimentos e Exploração de Parqueamentos, S.A.	100%	Portugal
Aparcamientos Guipuzcoanos, S.L.	60%	España
Estacionamientos Alhóndiga, S.A.	100%	España
Aparcamiento de Bilbao, S.A.	100%	España

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.

Al ser el primer año sujeto a la obligación de reportar, no se reportan en esta memoria indicadores de años anteriores. Se empezará a reportar el año que viene.

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 2021 se indica en la tabla a continuación:

REGIÓN	2021
Andalucía	3.507
Asturias	1.173
Canarias	1.173
Cantabria	2.252
Castilla - La Mancha	721
Castilla y León	5.065
Cataluña	6.851
Comunidad Valenciana	2.152
Extremadura	1.392
Galicia	1.643
La Rioja	--
Madrid	4.807
Murcia	953
Navarra	2.899
País Vasco	1.204
Aeropuertos AENA	63.997
Total España	99.693

Tal y como se ilustra en la tabla anterior, Dornier 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 cinco:

1. Crecimiento Económico.
2. Retos de la Nueva Movilidad.
3. Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente.
4. Cambios Regulatorios.
5. Crisis del COVID-19.

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 sustitutos 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 CO₂. 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.

5. Crisis del COVID-19

La crisis del COVID-19, que comenzó en España a mediados de marzo de 2020, ha tenido un impacto muy significativo en la actividad desarrollada por Empark. Desde la declaración del Estado de Alarma y las restricciones que se impusieron a la movilidad de la sociedad, los volúmenes de rotación de los aparcamientos se vieron severamente afectados. La compañía, gracias a la activa gestión de su portfolio, pudo mantener los ingresos relativos a los abonados de los aparcamientos durante el periodo del Estado de Alarma. Transcurridos casi dos años desde el comienzo de la crisis del Covid-19, la compañía ha visto una significativa recuperación de volúmenes en cuanto no hay restricciones a la movilidad de la ciudadanía. No obstante, sigue siendo complicado predecir el impacto a medio plazo dadas las nuevas olas y proliferación de nuevas variantes y el impacto de la vacunación sobre las mismas.

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 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 cumplimiento legislativo en el día a día del negocio.

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



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. Cumplimiento 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. Cumplimiento 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 uno 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 2021

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 2021 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. Los retos marcados para 2022 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3, para viajes in itinere y viajes por trabajo.
- 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)
	2021
RAEE's	14.000
Residuos de pilas y baterías	554
Residuos Peligrosos	1.797
Residuos No Peligrosos	26.661

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.

En 2021 se han producido **1.046.2019** operaciones de estacionamiento subterráneo sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de tickets de papel de aproximadamente **878 kg.**

1. Consumo de papel

AÑO	2021
Operaciones Telpark	1.046.219
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	878
Consumo papel tickets (kg)*	10.308

Se prevé una tendencia de 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 2021 ha sido de 2.561 Kg. 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:

- 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 por las dos caras antes de tirarlo.
- 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)

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

2. Vehículos y Consumo de combustible

El consumo de combustible se muestra en la siguiente tabla.

2021		
TIPO DE COMBUSTIBLE	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)
Diesel	62.146,67	2.224,70
Gasolina	14.264,28	472,35

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 20% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota. 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. Así mismo, se están implementando paulatinamente otras medidas para contribuir a la reducción del consumo energético, como, por ejemplo

- Implementación de iluminación de bajo consumo tipo LED.
- Iluminación por control de presencia
- Estudio de viabilidad de instalación de paneles solares.

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)	
	2021
Electricidad	22.156

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.

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 (M³)	
	2021
Agua	17.346

Los consumos de agua se han calculado extrapolando los datos de consumos y costes registrados en los sistemas de información internos, lo cual supone un 35% del total, 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. En el año 2021, Empark ha obtenido su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones para los alcances 1 y 2, expresado en tCO₂eq.

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 ₂ eq	
EMPARK	2021
Alcance 1	187
Alcance 2	0
TOTAL	187

* Se utilizan los factores de emisión publicados por DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), "UK Government GHG Conversion Factors 2021".

Una de las iniciativas que se pondrán en marcha durante el 2022 es la contabilización de las emisiones de alcance 3, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

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.

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 2021, 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.



Figura 1: Actividades del Proceso de Gestión de Riesgos

Comité de Riesgos Corporativo

El Comité de Riesgos Corporativo está compuesto por los miembros del comité 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

Desde 2020, el Covid-19 ha planteado importantes desafíos a las actividades empresariales y ha generado 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. Esto ha acentuado los riesgos existentes, poniéndolos bajo un nuevo enfoque y obligando a revisarlos desde diferentes ángulos o a asignarles distintos niveles de prioridad.

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.

Riesgos operacionales

A lo largo de 2021 se han producido diversos riesgos operacionales relacionados con la pandemia. Los más relevantes han sido:

- Medidas de **confinamiento** impuestas por las autoridades a nivel nacional o local.
- Posibles **rebotes de Covid-19** entre el personal de Empark.
- **Daños** a activos materiales: pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales o de cualquier naturaleza.
- **Incidencias** en el negocio y fallos en los sistemas.

Varios de estos riesgos se han materializado a lo largo del año. Aquellos relacionados con la pandemia de Covid-19 han tenido un impacto menor que en 2020. También se han producido desastres naturales, como fue el caso de Filomena a principios de año. Dichas nevadas, las mayores de los últimos 50 años, derivaron en el cierre de varios aparcamientos de diferentes ciudades durante unos días. El sistema de gestión de riesgos ha sido instrumental para tomar medidas de manera proactiva, mitigando el impacto que han podido tener en el negocio.

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). A lo largo de 2021 se ha trabajado en el desarrollo de un programa de Compliance que se implementará a principios de 2022 y permitirá 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.

Riesgo estratégico

Este riesgo puede surgir como consecuencia de que el Plan de Negocio a ejecutar cuente con errores de planteamiento o las conductas de mercado sean desfavorables, resultando en la imposibilidad de su implementación, dando lugar a pérdidas para la compañía. Para ello, Empark traslada los objetivos de más alto nivel a objetivos particulares en el plan estratégico y realiza un seguimiento periódico de los mismos, tomando las medidas necesarias para lograr su consecución. A pesar de las medidas de control, las condiciones de mercado derivadas de la pandemia han hecho que tanto en 2020 como a principios de 2021 se materializara este riesgo. Para mitigar las consecuencias, se han redefinido los planes estratégicos de negocio para los próximos años.

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. También se han implementado 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 2021, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia, Empark ha provisto en todo momento a sus trabajadores de todos los medios disponibles para minimizar el riesgo de contagio por Covid-19, incluyendo mascarillas tanto reutilizables como desechables, gel hidroalcohólico, guantes y mamparas de separación.

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 ni relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores. 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 medioambiente.



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 2021, Empark estaba formado por un total de 493 activos. Los contratos indefinidos representaban el 94% del total (462 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 89% del total (440 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 2021, las mujeres representaban el 29% del total de la plantilla de Empark.

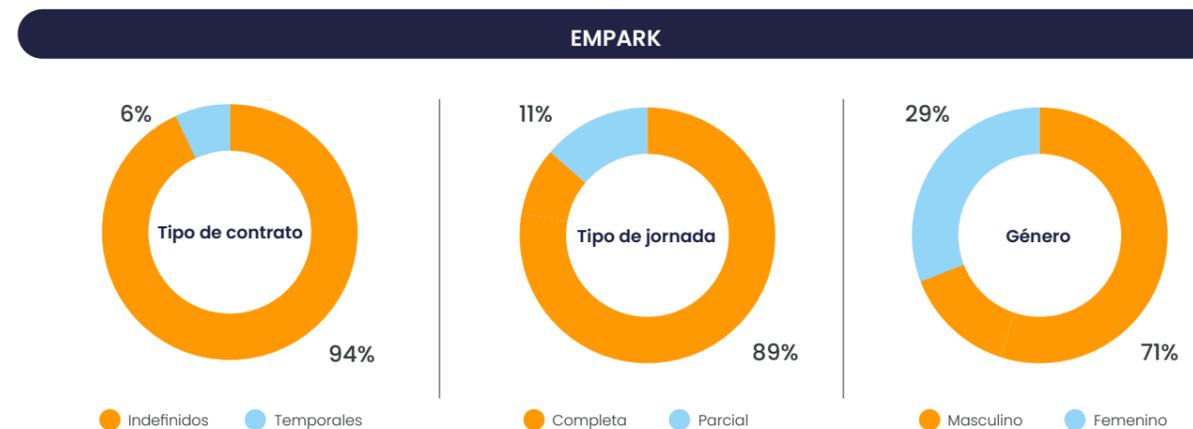
En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2021, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2021 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	6	3	9	1	11	3	15	24
Mando Intermedio	0	11	8	19	0	39	41	80	99
Contribuidor Individual*	6	75	35	116	18	136	100	254	370
TOTAL	6	92	46	144	19	186	144	349	493

(* 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 2021 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	6	3	9	1	11	3	15	24
Mando Intermedio	0	11	8	19	0	38	42	80	99
Contribuidor Individual*	6	73	37	116	13	134	98	245	361
TOTAL	6	90	48	144	14	183	143	340	484

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

PLANTILLA MEDIA 2021 CON CONTRATO INDEFINIDO

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	6	3	9	1	11	3	15	24
Mando Intermedio	0	11	7	18	0	38	41	79	96
Contribuidor Individual*	4	69	36	109	9	128	91	228	337
TOTAL	4	85	46	135	10	176	135	321	457

PLANTILLA MEDIA 2021 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	1	1	0	0	1	1	2
Contribuidor Individual*	1	4	1	6	4	6	7	17	23
TOTAL	1	4	2	7	4	6	8	18	25

PLANTILLA MEDIA 2021 JORNADA COMPLETA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	6	3	9	1	11	3	15	24
Mando Intermedio	0	11	7	18	0	36	41	77	95
Contribuidor Individual*	6	49	29	84	11	121	86	218	302
TOTAL	6	66	39	111	12	168	130	310	421

PLANTILLA MEDIA 2021 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	1	1	0	1	1	2	3
Contribuidor Individual*	1	23	8	32	3	13	12	28	60
TOTAL	1	23	9	33	3	14	13	30	63

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

Durante 2021, en Empark se realizaron un total de 17 despidos y se realizaron 105 contrataciones:

NÚMERO DE DESPIDOS 2021

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Contribuidor Individual*	0	0	3	3	2	7	2	11	14
TOTAL	0	0	3	3	2	8	4	14	17

NÚMERO DE CONTRATACIONES

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Mando Intermedio	0	2	1	3	0	2	1	3	6
Contribuidor Individual*	4	15	8	27	16	37	17	70	97
TOTAL	4	17	9	30	17	40	18	75	105

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

COVID-19: impacto en los empleados - ERTES

Como consecuencia de la limitación de la movilidad establecida por Estado de Alarma decretado a consecuencia de la pandemia producida por el Covid-19, la mayoría de los contratos off Street de España fueron suspendidos, lo que conllevó a la realización por parte de Empark de un ERTE por causas objetivas con efectos 6 de mayo de 2020.

En el ERTE se vieron afectados un total de 112 personas, de los cuales 21 fueron parcial y 91 total. A continuación, se desglosa el número de empleados afectados por categoría, edad y sexo.

NÚMERO DE EMPLEADOS EN ERTE 2021

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	1	1	0	1	2	3	4
Contribuidor Individual*	1	24	18	43	4	34	27	65	108
TOTAL	1	24	19	44	4	35	29	68	112

Actualmente el ERTE se encuentra prorrogado hasta el 28 de febrero, pero el número de personas afectados es mínimo debido a que la actividad se va reestableciendo, la mayor parte de los empleados afectados son los pertenecientes al contrato de Aena que sigue bastante afectado por la pandemia.

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 2021 han sido las siguientes:

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 2021

TIPO DE ABSENTISMO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	274	640	914
Accidente No Laboral	145	1.104	1.249
Enfermedad Común	15.602	22.194	37.796
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	16.021	23.938	39.959

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 2021, 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 2021 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	3	4	0	7	12	19	23



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

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, actualmente Empark tiene un Plan de Igualdad vigente que vela por alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. De este modo, Empark tiene un firme compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad cuenta con el compromiso de la Dirección de la Compañía, así como el resto de la plantilla. Todo ello redundará en la mejora del clima laboral, optimización de las capacidades y potencialidad de toda la plantilla mejorando la calidad de vida y la productividad de la empresa.

El Plan de Igualdad es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

idem@empark.com es el canal de comunicación destinado para poner en conocimiento de la dirección o denunciar cualquier posible situación en materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo.

Los objetivos generales que persigue Empark con la creación del Plan de Igualdad son:

- Fomentar la cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando prácticas discriminatorias.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, nombrando una persona perteneciente a la plantilla de la empresa como Responsable de Igualdad y garante de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Este canal permite a cualquier persona de la empresa contactar de manera confidencial y anónima para poner de manifiesto cualquier situación o solicitar información de cómo proceder ante un supuesto caso de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo procedimientos específicos para su prevención.

Con objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de la empresa existe dentro de Empark un responsable en materia de Igualdad.

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 una política específica en violencia de género, operativizada con la implantación de un protocolo 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.

El compromiso de la empresa es:

- Suministrar Información y orientación respecto a los derechos laborales y medidas disponibles, tanto a nivel legal como las reconocidas por la empresa.
- Asegurar un tratamiento de sensibilidad, respeto y confidencialidad.
- Dotar de los recursos necesarios, personal especializado, para la atención de estos casos.
- Establecer un canal de comunicación (vg@empark.com) para tratar todas las cuestiones relativas a la violencia de género.

En el último trimestre del año se ha iniciado la mesa negociadora del nuevo Plan de Igualdad que saldrá a la luz en 2022.

Formación y desarrollo

Empark es consciente de la importancia del capital intelectual como forma de desarrollo profesional de sus trabajadores y por tanto 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 de manera específica para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para desempeñar sus actividades en el día a día y es por ello por lo que, en este sentido, el grueso de la inversión en formación está principalmente vinculada a los técnicos y operarios de los centros de trabajo. Desde Empark se tiene el pleno convencimiento de que estos planes son un aliciente para la mejora continua de la plantilla

permitiendo su crecimiento tanto personal como profesional. Los planes son propuestos y validados tanto por parte de los responsables de operaciones como por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La impartición de las acciones formativas se llevó a cabo, fundamentalmente con centros de formación externos de reconocido prestigio. La mayor parte de las actividades formativas se realizó de manera online, ya que, por la situación sanitaria vivida en 2021, se consideró la modalidad más adecuada y con mayor aprovechamiento para nuestros empleados.

Durante el año 2021, se impartieron un total de 4.663 horas de formación a un total de 1.124 asistentes.

Algunos de los principales planes de acción puestos en marcha durante el año 2021 han sido:

ÁREA	FORMACIÓN
PRL	Prevención de riesgos laborales Formación puesto de trabajo y MMEE Formación en riesgos específicos de aparcamiento y emergencias
Habilidades	Atención al cliente y gestión de conflictos Liderazgo
Calidad y Medio Ambiente	Emergencias ambientales Legislación ambiental
Técnica	Formación inicial puesto de trabajo Ciberseguridad Mantenimiento preventivo Auditoría interna Escalado de incidentes de nivel rojo

En este sentido, la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 9,38 sobre 10 y la eficacia de las acciones formativas finalizadas se ha calificado en 9,6 sobre 10.

HORAS Y Nº ASISTENTES FORMACIÓN 2021

CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS
Director	422	55	415	51	837	106
Mando Intermedio	442	133	1.356	526	1.798	659
Contribuidor Individual*	771	110	1.257	249	2.028	359
TOTAL	1.636	298	3.028	826	4.663	1.124

(*) 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.

Salud y Bienestar de los trabajadores

De acuerdo con el Objetivo 3 de Desarrollo sostenible y para garantizar una vida sana y promover el bienestar y la salud física y mental de sus trabajadores, Empark ha puesto en marcha diferentes iniciativas agrupadas bajo un programa denominado **BeWell**.

El programa se puso en marcha en el mes de junio con una semana dedicada al bienestar incluyendo desayunos saludables, corners de fruta, sesiones de fisioterapia, talleres de nutrición y actividades para los empleados como Chi kung, Yoga o entrenamientos en directo.

Durante el año se ha ido desarrollando talleres virtuales para todos los empleados sobre: Nutrición, Higiene del sueño, PNL y Mindfulness.

Además de asentar un grupo de iniciativas lideradas por empleados como son el club de running, que ya ha participado en varias carreras populares, el club de pádel, de fútbol o el equipo de senderismo agrupando a empleados que comparten el mismo interés deportivo.

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.

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.

Internamente se ha puesto en valor un decálogo para fomentar las buenas prácticas dentro del ámbito de desconexión Digital: **"digital detox"**.

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 psicología 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 2021 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 2021 Empark ha decidido apostar fuertemente en el compromiso visible de la dirección para con la seguridad y salud, y la integración de la seguridad y salud a varios niveles y procesos de la empresa. El desarrollo de la cultura de seguridad es ahora una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2021 se implementaron varias iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar todos los equipos, desde nuestra CEO a nuestro personal de operaciones, para con la seguridad y salud y que se detallan en seguida.



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 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.

Alertas de Seguridad

Durante el año 2021, 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

Funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente

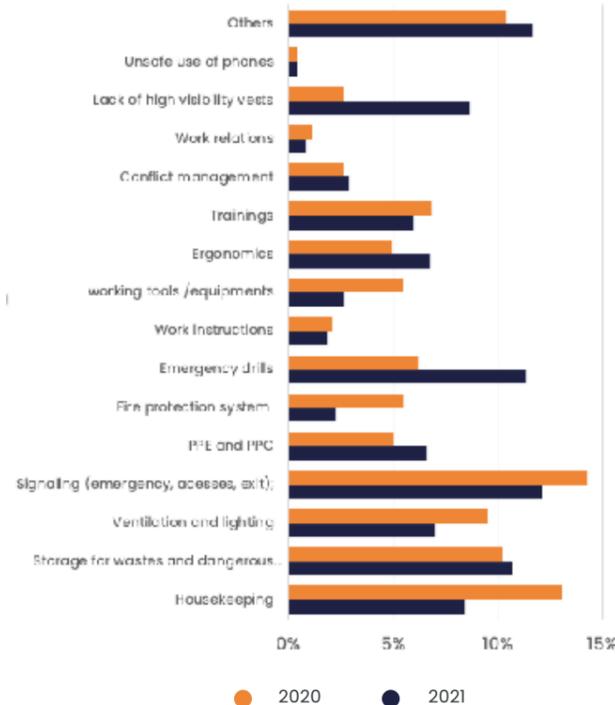
Durante el año 2021, también se consolidaron las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud, calidad y medio ambiente en la empresa. Cada función tiene ahora asignadas responsabilidades bien definidas para que dentro de la Organización cada persona entienda cual su rol dentro de la gestión de seguridad, salud, calidad y medio ambiente.

Charlas "Empieza tu día con Seguridad y Salud"

Con el objetivo de extender la cultura de seguridad dentro de la Organización, al final de 2021 se lanzó 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.

Formulario del Diálogo de Seguridad

Unsafe acts and Unsafe Conditions Identified in SD



Análisis de tendencias para implementación de acciones

Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

En Empark tenemos como objetivo mejorar la concienciación en materia de prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la compañía y por eso para promover una cultura preventiva y sin accidentes, se lanzó el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras en 2021.

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.

Accidentabilidad 2021

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Empark cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo específicas 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 2021 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.

Para la jornada anual se establecen 1.800 horas, regulado en el V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de aparcamientos.

Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta

Durante el ejercicio 2021 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, además, cuenta en el área de seguridad y salud en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores con comités paritarios, donde se consultan, al menos trimestralmente, cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales.

Actualmente, tiene constituido un comité de Seguridad y Salud para el contrato Madrid-AENA. Además, Empark cuenta con representación de los trabajadores en alguno de sus centros (12 representantes de prevención aproximadamente), establecidos como canales de comunicación y participación.

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.

Finalmente, como canal de comunicación en materia de prevención se ha implantado 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 2021, se ha llevado a cabo la creación de un 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.

CATEGORÍA	2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	1	2	3
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	4,25	3,43	3,67
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,06	0,18	0,14
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	274	640	914
Accidentes de trabajo sin Baja	3	2	5

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

Remuneración

Debido a la inclusión del elevado número de trabajadores en el ERTE, los datos de remuneración media de los empleados durante 2021 se han realizado mediante teorización de salarios fijos y conceptos variables que dependen de la presencia efectiva en el puesto de trabajo 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 2021

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	71.980,28 €	251.640,56 €	131.867,04 €	72.456,65 €	118.821,87 €	108.305,46 €	113.627,57 €	120.467,37 €
Mando Intermedio	N/A	34.262,14 €	36.373,19 €	35.151,00 €	N/A	31.392,07 €	29.259,61 €	30.299,18 €	31.230,34 €
Contribuidor Individual*	24.454,81 €	23.369,57 €	22.500,79 €	23.163,57 €	18.139,40 €	22.775,22 €	23.303,20 €	22.654,57 €	22.814,15 €
TOTAL	24.454,81 €	27.842,21 €	39.857,28 €	31.539,22 €	20.998,21 €	30.262,16 €	26.770,00 €	28.316,93 €	29.258,12 €

REMUNERACIONES MEDIAS 2021 POR GÉNERO

CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	131.867,04 €	113.627,57 €	120.467,37 €	-16,05%
Mando Intermedio	35.151,00 €	30.299,18 €	31.230,34 €	-16,01%
Contribuidor Individual*	23.163,57 €	22.654,57 €	22.814,15 €	-2,25%
TOTAL	31.539,22 €	28.316,93 €	29.258,12 €	-11,38%

(*) 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 2021 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. Las soluciones ofrecidas se realizan a través de una multitud de canales como un teléfono de atención al cliente localizado en las oficinas centrales de Madrid, servicios de atención vía app, e-mail y web, así como presencia activa en redes sociales.

El servicio de Atención al cliente tiene lugar durante los días laborables, de 09:00 a 18:00, adecuándonos siempre a los requerimientos establecidos por nuestros clientes en las correspondientes licitaciones.

Especial mención merece la Atención al Cliente de Telpark, la app de pago por móvil/web del Grupo Empark que a finales de 2021 tenía 1.179.832 usuarios activos (On-Street + Off-Street). A lo largo de 2021 recibió 72.890 nuevas consultas de los usuarios (más de 65.000 nuevas consultas que en 2020) a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente, mayoritariamente

sobre el funcionamiento de la app, pero también relacionadas con quejas sobre el uso de la app o reclamaciones sobre cobros relacionados con su uso. El tiempo empleado en la primera respuesta al usuario del global de las consultas en 2021 fue de 18h 20 min, mientras que el cierre total de las conversaciones fue de 29h (datos basados en la mediana).

Por otro lado, durante el año 2021 se recibieron 11.616 e-mails desde los diversos puntos de contacto disponibles en la web www.empark.com sobre información de productos del grupo Empark, quejas relacionadas con los aparcamientos o diversas peticiones.

En 2020, se trabajó en el desarrollo de una nueva plataforma de reclamaciones para Centros ORA, Grúa y Parkings de España. Fue diseñada para definir la sistemática de actuación ante reclamaciones referidas al producto/servicio que presta la empresa, con el fin de poder homogeneizar su tratamiento en cuanto a plazos y formas de actuación, constituyendo un sistema de control de la eficacia y rendimiento de la gestión de la empresa. En 2021 la plataforma se encuentra operativa y permite una gestión centralizada de la Información de las Reclamaciones de los clientes.

En 2021 se recibieron un total de 1800 reclamaciones formales, de las cuales 1378 corresponden a los centros de ORA/Grúa (gestionados en su mayoría por Dornier) y 422 en aparcamientos (gestionados en su mayoría por Empark). Del total de estas reclamaciones, un 64% fueron estimadas (con razón), un 31% fueron desestimadas (sin razón) y un 6% fueron no clasificadas.

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 sometían al proceso de homologación, se registrarán por el procedimiento interno de "Régimen de excepción"

- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo con lo 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.

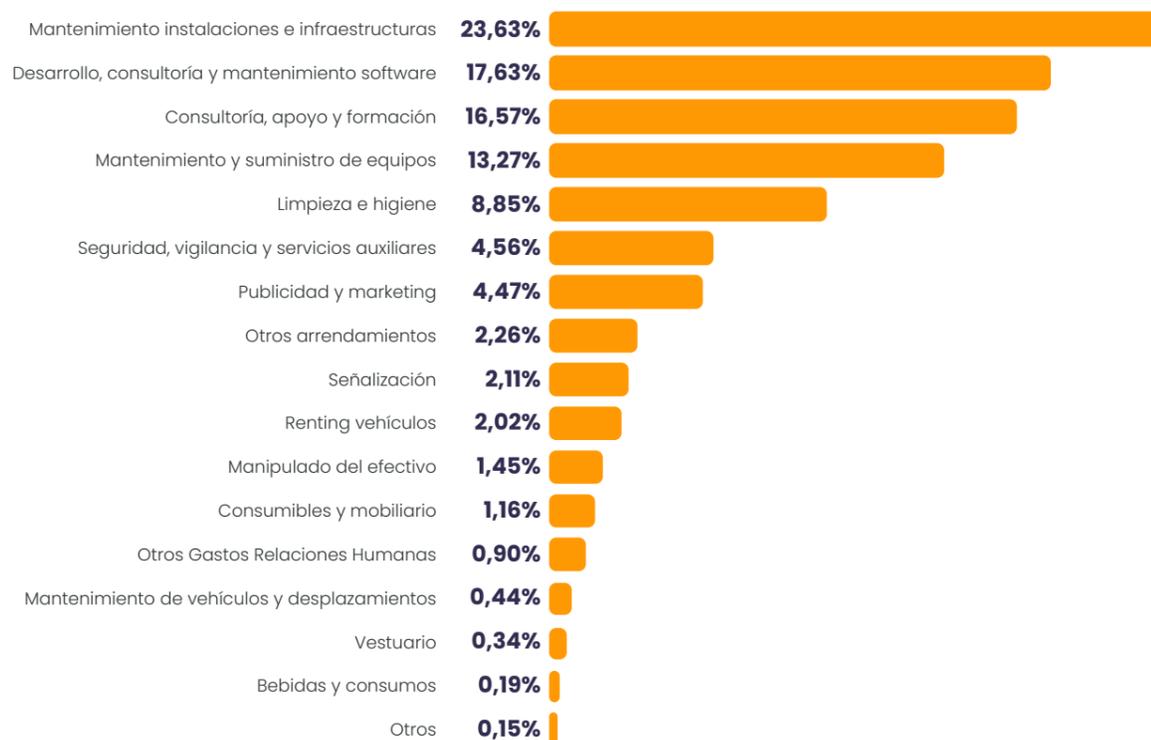
Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para todos los proveedores y su incumplimiento podría dar lugar a la rescisión de los acuerdos adoptados.

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 2021, Empark contrató con más de 500 proveedores, con pedidos superiores a € 11 m. Las principales partidas de gasto de proveedores de Empark serían como se indica a continuación:

COMPRAS EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. EJERCICIO 2021 (11.056.056 €)



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

Toda el área de responsabilidad social corporativa se enmarca en el concepto de compañía "Emovimiento". Una estrategia que comenzó a desarrollarse en el año 2020 y que embebe el ADN de la compañía "la movilidad sostenible" pero en el contexto de movimiento de acciones y colaboraciones que ayuden a la sociedad en diferentes ámbitos.

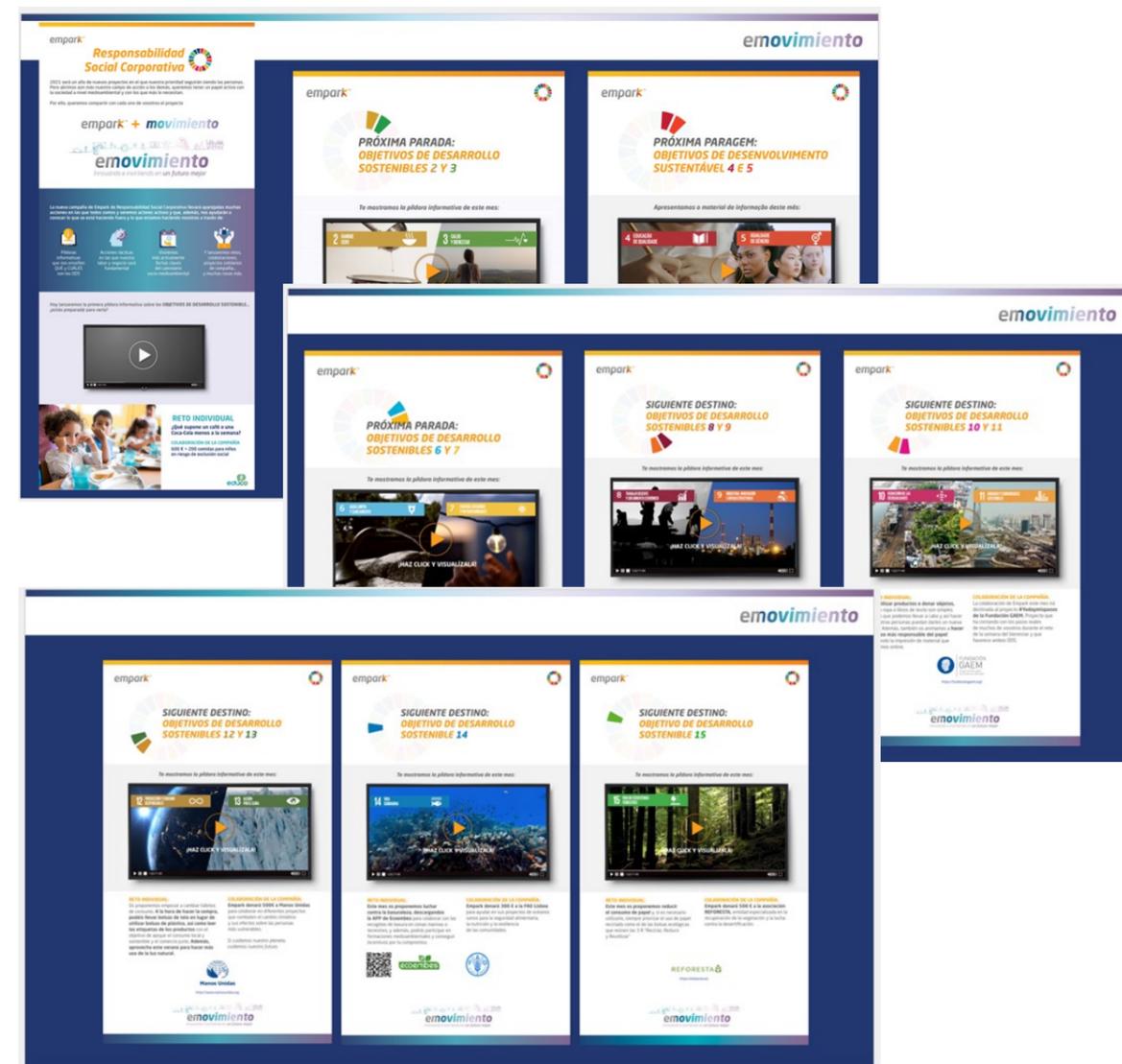
Son varias las actividades que encuadramos bajo este contexto durante el año 2021.

1. Campaña de sensibilización "Objetivos Desarrollo Sostenible":

Durante todo el año 2021 mensualmente se ha ido compartiendo con todos los empleados de la compañía información detallada sobre cada uno de los 17 ODS. Animando a los empleados a tomar parte activa en ellos a través de un pequeño reto. Además de la colaboración por parte de la compañía con micro-donaciones a entidades vinculadas con el objetivo de desarrollo sostenible pertinente.

2. Acciones de impacto alineadas con los ODS 2021-2022

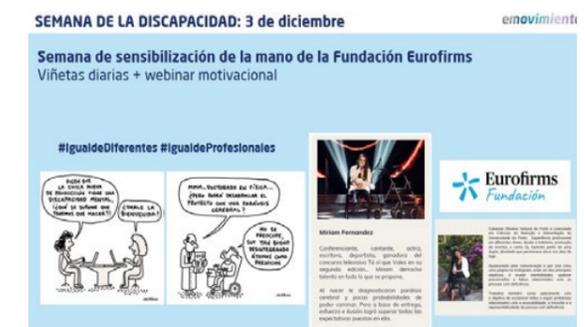
Dentro del mismo marco de Emovimiento hemos planteado un plan de acciones más tácticas para desarrollar entre el año 2021 y 2022.



Durante el 2021 hemos puesto en marcha las siguientes iniciativas:

2.1 Reto Yo Doy Mis Pasos: Durante el mes de junio, y vinculado con la Semana del bienestar, se animó a todos los empleados Telpark a participar en un reto solidario en el que sus pasos diarios se convertían en financiación para la investigación de la esclerosis múltiple de la Fundación GAEM.

2.2 Semana de la Discapacidad Fundación Eurofirms: con motivo del día mundial de la discapacidad el 3 de diciembre del 2021 se llevó a cabo una colaboración con la Fundación Eurofirms para sensibilizar sobre este tema con una perspectiva diferente. Durante toda la semana previa a la fecha se fue compartiendo con todos los empleados viñetas explicativas sobre diferentes discapacidades para finalizar el último día de la semana con un webinar motivacional.



2.3 Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles:

Durante el 2021 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 hecho la donación de 33.651,92 € y se ha empezado a trabajar en un proyecto de ampliación de nuevas plazas con un rebranding adaptado a la nueva marca para poner en marcha el 2022.



EMPARK

Actualmente, en sus parkings en España ha asignado plazas de aparcamiento de abonados como plazas solidarias, donando a la asociación la mitad de los fondos recaudados. En la actualidad existen 16 plazas de aparcamientos solidarias en Valencia, Murcia, Barcelona y Málaga.

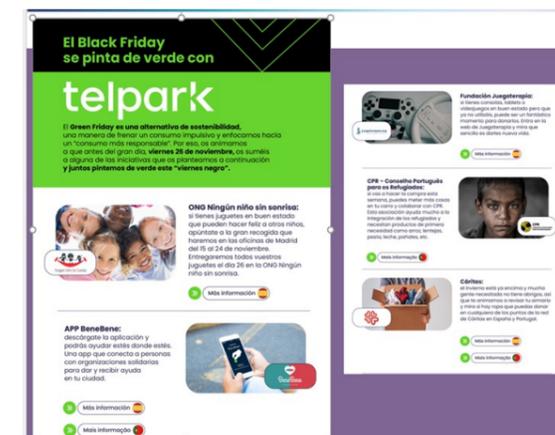
3. Acciones vinculadas a hitos claves del calendario social o medioambiental:

3.1 Día Internacional de la Mujer: con motivo de esta fecha desde Empark se puso en marcha una serie de iniciativas y propuestas para fomentar la diversidad desde la corresponsabilidad.

- **SALUD** Charlas de bienestar y salud para las mujeres en los diferentes estadios de su vida: maternidad, lactancia, climaterio, ...
- **SELECCIÓN** Incorporando a nuestros procesos de recursos humanos “los curriculums ciegos”.
- **NUEVA POLÍTICA RETRIBUTIVA** incluyendo a todas las personas de la misma manera dentro de la banda salarial, independientemente de su género.
- **COMUNICACIÓN** Presentación del nuevo manual de lenguaje e imagen no sexista e integrador.
- **PROGRAMA DE MENTORING** Dando la oportunidad a que sean los empleados los que se inscriban a este programa justificando el porqué de su participación.
- **MATERIAL INFORMATIVO** Videos, tarjetas de reconocimiento, protocolo contra el acoso.



3.2 Green Friday: del 22 al 26 de noviembre pusimos en marcha diferentes actividades para fomentar el consumo responsable antes del Black Friday, poniendo en valor la corriente “Green Friday”. Dando la oportunidad a los empleados de colaborar con diferentes entidades sociales con actividades como recogida de juguetes para darles una segunda vida, reciclar consolas y videojuego, ropa o participar en la campaña de recogida de alimentos de la mano de Banco de Alimentos de España.



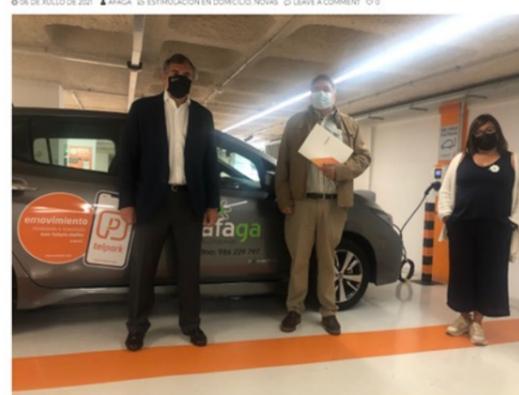
4. Otras colaboraciones

4.1 “Me nuevo por ti” Fundación Afaga: Esta colaboración establece el libre acceso a los parkings de Telpark en Vigo y Pontevedra a los vehículos eléctricos que tiene la fundación y que utiliza para desplazarse a las aldeas de la provincia para atender a los enfermos y familiares enfermos de alzhéimer y otras demencias.

4.2 “Desayunos y mercado solidarios” Fundación Juan XXIII: A lo largo del año se han puesto en marcha unos desayunos solidarios y un mercado de frutas y verduras, ambas iniciativas en colaboración con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.



“Me nuevo por ti”, o novo proxecto de Afaga e Empark



Nace un novo proxecto de colaboración entre Afaga e Empark para que a asociación dispoña de puntos de recarga para o seu coche eléctrico e unha praza de aparcadoiro.

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:

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.

Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación colectiva está regulado en el Título 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.

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.

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

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
	Alicante Off-Street	Bilbao AENA
	Canarias Off-Street	Alhóndiga
		Aparcamientos Bilbao
		Oviedo Aena

Empark cuenta con un amplio número de comités de empresa y delegados de personal:

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Comités de empresa	1	5
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. El 92,33% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 7,67% restante recibirían un salario pactado. Este salario pactado está siempre por encima del convenio correspondiente.

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 2021 Empark ha recibido **29.793,59€** por subvenciones, de los cuales **15.104,10€** corresponden a subvenciones recibidas por 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. El resto de las subvenciones recibidas en 2021 han sido **14.689,49€** por inversiones realizadas relacionadas con la carga eléctrica.

La subvención adopta forma de deducción de la cotización de la Seguridad Social de la empresa por cuenta código de cotización; esto es, dependerá de la cuenta de cotización de los empleados que reciban dicha formación.

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 2021 ascendió a **-11.336 mil€**. Empark ha cobrado **2.738 mil€** por impuesto sobre beneficios durante el año 2021 según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en las Cuentas Anuales de la sociedad.

Durante el año 2021 el importe de aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a **34.759,22€** siendo el más importante a la Fundación Son Ángeles. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2021, Empark ha satisfecho **52.582,28€** por este concepto y ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial La Rioja.
- Asociación de Garajes.
- Gremio de Garajes de Barcelona.
- ASESQA.
- Asociación de Aparcamientos de Murcia.
- AEDIVE.
- Asociación Andaluza Regul. Estacion. Explot.
- Asociación Comerciantes de Vía 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, íntegra 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.

Durante este año se está trabajando en un programa de Cumplimiento cuya puesta en marcha será el 2022, donde se pondrá a disposición de todos los empleados un portal específico de cumplimiento con el detalle de todas las políticas y protocolos establecidos en la compañía, además de incluir una nueva versión actualizada del Código ético y de conducta. A lo largo del próximo año se dará formación y acompañamiento a todos los empleados, fortaleciendo nuestra cultura altamente ética.

Durante el año 2021 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 2021, 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 estará disponible para todos los empleados a principios de 2022, 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 el 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 de 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** que fue aprobada por el Consejo de Administración de Empark en el mes de noviembre de 2021, 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 2021, 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 páginas 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.



CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4.
Mercados en los que opera la compañía	2.	102-6.
Objetivos y estrategias	2.	103.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	103.
Políticas	A lo largo de todo el informe	103.
Riesgos	4.	102-15.
Cuestiones medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	103.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	103.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.	103.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	103; 306-3.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	103.
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	103.
Materias primas: consumo y medidas	3.	103.
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	103; 302-1.
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	103; 305-1; 305-2.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	103.
Metas de reducción de emisiones	3.	103.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	103.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	103.

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.	405-1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	102-8.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	102-8; 405-1.
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.	102-35.
Políticas de desconexión laboral	5.	103.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	103.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	103.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	103.
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		
Organización del diálogo social	5.	103.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	102-41.
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	103.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	103.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	103.

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.	103; 102-16.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	406-1.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	103.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	7.	103.
Corrupción y Soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8.	103; 102-16; 205-3.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8.	103; 102-16; 205-3.
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.	103; 203-2.
Diálogo con la comunidad local	6.	103; 102-43.
Acciones de asociación o patrocinio	6.	102-13.
Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	103.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	103.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.	103.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.	103.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.	103.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	103.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	207-4.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.





Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera



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 2021, de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. (en adelante Empark) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores

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 citado Estado.

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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código 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 Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. 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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. y descrito en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI, 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021 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 citado Estado.

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.

Joaquín Guerola González

29 de abril de 2022

