



Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2024



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 2024, de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. (en adelante Empark o el Grupo) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.U. y descrito en el apartado Matriz de materialidad, 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 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 2024 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.



Francisco Carrasco Gámez

4 de abril de 2025



empark

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2024

Fecha de formulación: 27 marzo 2025





Estado de Información No Financiera
a 31 de diciembre de 2024

Índice

- 1. Introducción 1
- 2. Modelo de Negocio..... 4
- 3. Global Calidad y Medioambiente..... 12
- 4. Gestión del Riesgo 22
- 5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal..... 27
- 6. Contribución a la Sociedad 49
- 7. Respeto a los Derechos Humanos..... 63
- 8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno 65
- 9. Acerca del Estado de Información No Financiera 69
- 10. Anexo 1..... 73



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 2024, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

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

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

Pedro Agapito
Chief Financial Officer
pagapito@telpark.com

Francisco Romero Rojo
Director ESG
fjromero@telpark.com

Matriz de materialidad

Identificación de partes interesadas:

En el Grupo Empark, gestionamos las expectativas de nuestras partes interesadas para asegurar un éxito sostenible. Según nuestro análisis de partes interesadas, los siguientes grupos son nuestros principales stakeholders: proveedores, inversores, cliente institucional, usuarios finales y empleados.

Mantenemos un diálogo con nuestros grupos de interés, sobre el grado de relevancia en cuestiones de sostenibilidad, mediante la realización de encuestas a partes interesadas externas y mediante la realización de entrevistas, grupos de trabajo y encuestas a las partes interesadas internas.

Análisis y evaluación de la MDM

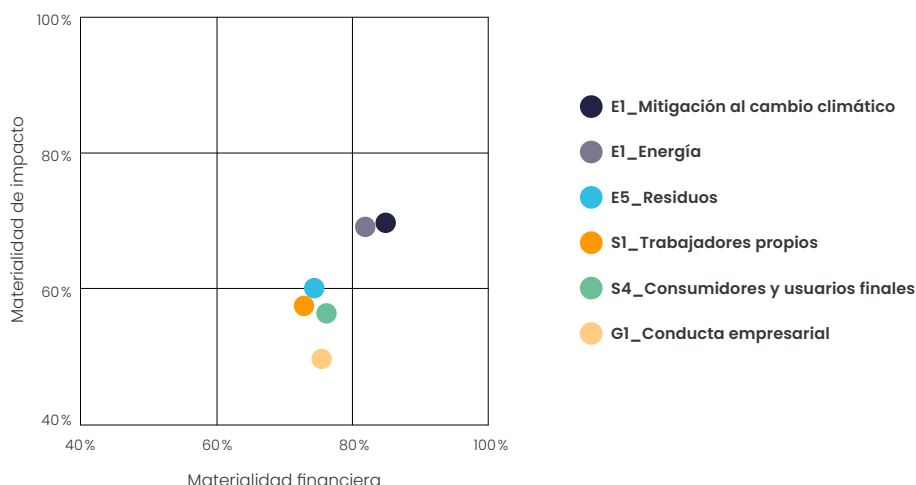
Se ha llevado a cabo una evaluación de doble materialidad, siguiendo los requisitos de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad en base a lo determinado por la Directiva CSRD, utilizando una perspectiva bidireccional para entender cuáles son los impactos hacia el medio ambiente y las personas (materialidad de impacto), así como los riesgos y oportunidades para el negocio (materialidad financiera).

Hemos analizado y comparado las Matrices de materialidad de años anteriores, para Dornier y para Empark, detectando que los asuntos relevantes fueron casi idénticos en ambas matrices y es por ello que se presenta ya en este informe la Matriz de doble materialidad consolidada.

Este enfoque ha permitido identificar los temas más relevantes, como: cambio climático, residuos, energía, seguridad y salud, empleo seguro, diálogo social, acceso a productos y servicios, gestión de relaciones con proveedores, por mencionar algunos.

En base al anterior análisis, se han establecido los aspectos materiales según se ilustra en la matriz de materialidad.

Los principales aspectos materiales están relacionados con los ESRS E1 Cambio climático, E1 Energía, E5 residuos, S1 Trabajadores propios (empleo seguro, tiempo de trabajo, salarios adecuados, conciliación laboral, seguridad y salud, entre otros), S4 usuarios finales (privacidad, acceso a la información de calidad, seguridad, prácticas de marketing responsable) y G1 Conducta empresarial.





02

Modelos 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.
- **Ingresos de Recarga de Vehículos Eléctricos:** ingresos percibidos por la venta de energía o tiempo en los cargadores eléctricos disponibles en todo el portfolio de la compañía.
- **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 2024 con más de **5,2 millones de usuarios frente a los 4,4 del año anterior**. Telpark permite efectuar pagos en la gran mayoría de los aparcamientos del portfolio, así como en muchos de los servicios de estacionamiento en vía pública proporcionados a través de su sociedad filial Dornier.

El *portfolio* actual de contratos de Empark tiene una vida media restante de aproximadamente 24 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 |
|--|-----------------------|
| Dornier, S.A.U | 100% |
| Maksu España, S.L.U | 100% |
| Empark Aparcamientos Andalucía, S.L.U | 100% |
| Concha Parking, S.A.U | 60% |
| Aparcament Escaldes Centre, S.A | 100% |
| Guipúzcoa Parking Siglo XXI, S.A | 60% |
| Aparcamientos Guipuzcoanos, S.L | 60% |
| Estacionamientos Alcarreños, S.A | 61% |
| General Estacionamientos, S.A | 60% |
| Inmobiliaria París, S.A | 100% |
| Estacionamientos Celtas, S.A | 10% |
| Empark Portugal Empreendimentos e Explorão de Parqueamentos, S.A | 100% |
| Telpark Benidorm, S.L. | 51% |

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

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

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

Mercado

El detalle de plazas de estacionamiento subterráneo gestionadas por Empark a 31 de diciembre de 2024 se indica en la tabla a continuación:

| REGIÓN | 2024 |
|----------------------|---------------|
| Andalucía | 7,490 |
| Asturias | 1,077 |
| Canarias | 1,700 |
| Cantabria | 2,672 |
| Castilla - La Mancha | 989 |
| Castilla y León | 5,169 |
| Cataluña | 11,229 |
| Comunidad Valenciana | 2,287 |
| Extremadura | 1,802 |
| Galicia | 2,127 |
| La Rioja | -- |
| Madrid | 3,629 |
| Murcia | 3,067 |
| Navarra | 2,899 |
| País Vasco | 1,424 |
| Total España | 47,561 |

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

Objetivos y estrategias de la compañía

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

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

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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

1. Crecimiento Económico.
2. Retos de la Nueva Movilidad.
3. Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente.
4. Cambios Regulatorios.

1. El crecimiento económico

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

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

2. Los Retos de la Nueva Movilidad

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

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

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

En lo referente a la proliferación del vehículo eléctrico, el despliegue de puntos de recarga es uno de los ejes fundamentales de su estrategia. La electrificación del sector del aparcamiento es sin duda uno de los elementos que va a proliferar de manera significativa en los próximos años. Actualmente, la red de distribución no está dimensionada para atender la necesidad de carga eléctrica de un edificio para todos sus residentes convirtiendo el aparcamiento en el lugar natural para efectuar la gestión de un vehículo. En la actualidad Empark tiene una red de más de 500 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.

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



03

Global Calidad y Medio Ambiente

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

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

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

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



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 las emisiones derivadas de los Alcances 1, 2 y 3 y compensando las emisiones de los Alcances 1 y 2, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en dichos alcances.

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 2024

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. Ser una empresa carbono cero. En Empark hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2. Así mismo, en 2024 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2025 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Plan de transformación de la flota actual de vehículos en vehículos eléctricos e híbridos.
- Implementación de un Plan de reducción de emisiones del Alcance 3

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

Gestión de residuos

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

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

| TIPO DE RESIDUO | CANTIDADES GENERADAS (kg) | CANTIDADES GENERADAS (kg) |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | 2023 | 2024 |
| RAEE's | 1.812 | 1.992 |
| Residuos de pilas y baterías | 468 | 944 |
| Residuos Peligrosos | 1.035 | 4.991 |
| Residuos No Peligrosos | 17.875 | 5.786 |

Se aprecia una disminución generalizada de los residuos, continuando la tendencia del año anterior, ya que se ha las campañas de limpieza.

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 2024 se han producido **2.464.011** operaciones de estacionamiento subterráneo sin ticket, mediante nuestra app telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de tickets de papel de aproximadamente **2.143 kg.**

1. Consumo de papel

| AÑO | 2023 | 2024 | % variación |
|---|-----------|-----------|-------------|
| Operaciones Telpark | 2.081.857 | 2.464.011 | 1,18 |
| Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg) | 1.749 | 2.143 | 1,22 |
| Consumo papel tickets (kg)* | 12.725,86 | 12.483 | -1,9 |

- Cabe indicar que Valls y Hosteleón se reportan al 100% de forma integrada con el resto de Empark.
- Control del número de copias e impresiones
- Fotocopiadora programada para realizar impresión a doble cara.
- Evitar copias/impresiones innecesarias de documentación.

Se prevé una tendencia a la disminución en el consumo de papel por el incremento en las operaciones de aparcamiento sin ticket a través de Telpark, que actualmente está disponible en más de 100 aparcamientos. Esta tecnología permite realizar todas las gestiones de pago online sin necesidad de imprimir tickets.

El consumo de papel tipo folio en 2024 ha sido de 2.012 Kg, frente a los 1.951 kg en 2023. En toda la organización, se manifiesta el compromiso la reducción de papel, a través de la implicación de todos los trabajadores en realizar un uso eficiente de este recurso, así como la aplicación de buenas prácticas para reducir el consumo. Entre otras, las acciones implantadas son:

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

2. Vehículos y Consumo de combustible

El consumo de combustible se muestra en la siguiente tabla.

| TIPO DE COMBUSTIBLE | 2023 | | 2024 | | |
|---------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | CONSUMO (L) | ENERGÍA (GJ) | CONSUMO (L) | ENERGÍA (GJ) | % variación |
| Diesel | 55.748,30 | 1.995 | 64.863 | 2.310 | 16% |
| Gasolina | 19.695,17 | 652 | 26.344 | 851 | 30% |

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

Para realizar trabajos y distintos desplazamientos entre centros, Empark cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se fomenta la implementación de flotas con vehículos híbridos y eléctricos. Empark cuenta en la actualidad con un 53% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota, frente a un 31% del año anterior.

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

3. Consumo eléctrico

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

| CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ) | | | |
|--------------------------|--------|--------|-------------|
| | 2023 | 2024 | % variación |
| Electricidad | 30.851 | 34.625 | 12% |

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

4. Consumo de Agua

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

| CONSUMOS AGUA (M³) | | | |
|--------------------|--------|--------|-------------|
| | 2023 | 2024 | % variación |
| Agua | 23.503 | 41.600 | 76% |

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

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

Cambio climático

Empark mantiene como prioridad su compromiso de protección del medio ambiente en su estrategia de lucha contra el cambio climático. Es por ello que Empark mide sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para los alcances 1, 2 y 3. 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. Empark ha obtenido su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.
- **Emisiones de Alcance 3** (emisiones indirectas): En 2024 se han calculado estas emisiones. Las categorías que se han tenido en cuenta son: Compras de bienes y servicios, Bienes capitales, energía, generación de residuos, desplazamientos de los empleados, viajes de trabajo, uso de servicio. Contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones, expresado en tCO₂eq.

| EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq | | |
|---|-------------------------|------------|
| EMPARK | 2023 | 2024 |
| Alcance 1 | 181 | 217 |
| Alcance 2 | 0 | 0 |
| TOTAL | 167 | 217 |
| Alcance 3 | 21.208 tCO ₂ | |

* Las emisiones de Alcance 3 se han calculado en 2024 y son las correspondientes a 2023. Para el 2024 aún no se han calculado a fecha de la presente Memoria. Estas emisiones de Alcance 3 corresponden al Grupo Empark.

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

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 2024, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales





04

Gestión del Riesgo

Empark tiene entre sus prioridades 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 ESG, 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 Corporativos

El Comité de Riesgos Corporativos 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 de mitigación propuestas.

Principales Riesgos Identificados

Durante los últimos cinco años, Empark ha estado expuesto a una serie de eventos, tanto a nivel global como local, que han tenido un impacto considerable en la priorización de los riesgos identificados a lo largo del tiempo. Por un lado, la pandemia planteó importantes desafíos a las actividades empresariales durante 2020 y 2021. Seguidamente, en 2022 y 2023, se originaron nuevos riesgos geopolíticos asociados a la invasión de Ucrania por parte de Rusia, el conflicto entre Israel y Palestina, la crisis energética, la inflación y una posible recesión a nivel mundial. En 2024, la inflación parece haber sido controlada y el riesgo de entrar en recesión se ha reducido. Sin embargo, se han acentuado tanto las tensiones geopolíticas como los desastres naturales, como la DANA de Valencia.

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, climáticos y medioambientales.

Riesgos estratégicos

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

- **Cambios en los hábitos y preferencias de movilidad del consumidor.** El aumento de la conciencia ambiental puede llevar a un cambio en las preferencias de los clientes hacia el uso de bicicletas, patinetes, transporte público, vehículo eléctrico o coche compartido. El auge del teletrabajo y las telecomunicaciones para realizar gestiones y compras también puede afectar a la demanda de estacionamiento tradicional.
- **Modelos de negocio en evolución.** Necesidad de diversificar fuentes de ingresos mediante servicios adicionales. Así como mitigar el riesgo de excesiva dependencia de contratos de concesión pública, sujetos a licitaciones y cambios en la administración.
- **Cambios en las regulaciones y restricciones urbanas.** El cambio en las políticas urbanísticas y regulaciones gubernamentales, como las restricciones de aparcamiento en las ciudades, pueden afectar a la oferta y la demanda de estacionamiento. En grandes ciudades ya se han establecido ordenanzas municipales que restringen el acceso de ciertos vehículos al centro de las ciudades o incluso a cualquier parte de la ciudad.
- **Competencia creciente.** El aumento de la competencia en el sector, ya sea de empresas tradicionales o de nuevos competidores, puede afectar a la cuota de mercado de la empresa.
- **Cambios tecnológicos.** Empark apuesta por la innovación para hacer frente a este riesgo y así, proactivamente incorporar nuevas tecnologías que mejoren tanto las labores de gestión de los aparcamientos como los servicios ofrecidos a los usuarios. Esta inversión continua en innovación tecnológica deriva en mejoras de la propuesta de valor, así como eficiencias por automatización y una mayor satisfacción del cliente.

Riesgos operacionales

Los principales riesgos operacionales son:

- **Incidencias** en el negocio y fallos en los sistemas. Se han establecido protocolos de actuación para garantizar la continuidad de negocio ante contingencias que puedan suponer una interrupción de la operativa.
- **Daños a activos materiales:** pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales, robo, incendio, vandalismo o de cualquier otra naturaleza. Este riesgo queda mitigado por las pólizas de seguros de las que dispone Empark, las cuales cubren tanto la reposición de los daños sufridos como la posible pérdida de beneficio derivada del siniestro.

Riesgos de cumplimiento normativo

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

En 2022 se implementó un programa de Compliance, lo cual ha permitido mitigar este riesgo a través de: políticas claras y accesibles para todos los empleados, formación específica para todos según sus necesidades, y la puesta a disposición de un canal de denuncias que permite garantizar la confidencialidad y el anonimato del denunciante. Durante los años 2023 y 2024, se ha consolidado la mitigación de estos riesgos, por medio de auditorías en materia de protección de datos y 'clínicas' en diferentes centros para aclarar dudas referentes al programa de Compliance y las políticas establecidas.

Riesgo reputacional

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

Riesgos tecnológicos

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

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

Riesgos de seguridad y salud

Durante el año 2024, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. En línea con esto, se ha hecho hincapié en que los trabajadores reporten condiciones inseguras, cuasi accidentes e incidentes de alto potencial. Esto ha permitido reducir el índice de accidentes con baja al nivel más bajo de los últimos seis años.

Este año se ha puesto el foco en el reporte, análisis y mitigación de incidentes de alto potencial, con el objetivo de reducir el riesgo de accidentes con consecuencias graves o muy graves para la salud de los trabajadores, subcontratas, clientes y público en general.

Riesgos climáticos y medioambientales

Durante los últimos años, se ha prestado atención al lanzamiento de normativas medioambientales por parte de los ayuntamientos para limitar la circulación en zonas urbanas.

Por otra parte, en 2024 se ha realizado un análisis detallado para evaluar los riesgos climáticos, tanto físicos como de transición, a los que está expuesta la Compañía a corto, medio y largo plazo. En este estudio se han planteado medidas de mitigación y se ha estimado el impacto financiero que estos riesgos podrían conllevar.



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 2024, Empark estaba formado por un total de 485 activos. Los contratos indefinidos representaban el 93% del total (450 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 93% del total (451 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 2024, las mujeres representaban el 24% del total de la plantilla de Empark.

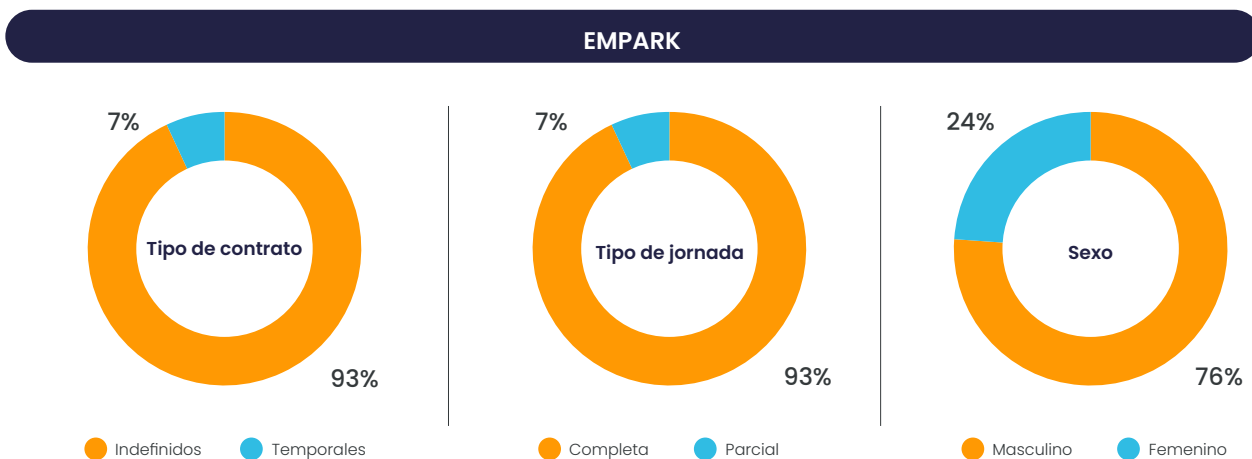
En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2024, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2024 POR CATEGORÍA

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 8 | 1 | 9 | 0 | 21 | 8 | 29 | 38 |
| Mando Intermedio | 1 | 10 | 4 | 15 | 1 | 37 | 31 | 69 | 84 |
| Contribuidor Individual* | 7 | 53 | 34 | 94 | 41 | 152 | 76 | 269 | 363 |
| TOTAL | 8 | 71 | 39 | 118 | 42 | 210 | 115 | 367 | 485 |

(*) 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 2024 POR CATEGORÍA

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 8 | 1 | 9 | 0 | 18 | 7 | 25 | 34 |
| Mando Intermedio | 1 | 9 | 4 | 13 | 1 | 30 | 33 | 64 | 77 |
| Contribuidor Individual* | 5 | 47 | 31 | 84 | 21 | 127 | 80 | 228 | 311 |
| TOTAL | 6 | 64 | 36 | 106 | 21 | 175 | 121 | 317 | 423 |

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

PLANTILLA MEDIA 2024 **CON CONTRATO INDEFINIDO**

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 8 | 1 | 9 | 0 | 18 | 7 | 25 | 34 |
| Mando Intermedio | 1 | 9 | 4 | 13 | 1 | 30 | 33 | 64 | 77 |
| Contribuidor Individual* | 3 | 43 | 28 | 74 | 14 | 119 | 75 | 209 | 282 |
| TOTAL | 4 | 60 | 33 | 96 | 15 | 167 | 115 | 297 | 393 |

PLANTILLA MEDIA 2024 **CON CONTRATO TEMPORAL**

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mando Intermedio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Contribuidor Individual* | 2 | 4 | 3 | 10 | 7 | 8 | 5 | 20 | 30 |
| TOTAL | 2 | 4 | 3 | 10 | 7 | 8 | 6 | 21 | 31 |

PLANTILLA MEDIA 2024 **JORNADA COMPLETA**

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 8 | 1 | 9 | 0 | 17 | 7 | 25 | 34 |
| Mando Intermedio | 1 | 9 | 4 | 13 | 1 | 30 | 33 | 63 | 77 |
| Contribuidor Individual* | 5 | 39 | 29 | 73 | 17 | 119 | 72 | 208 | 281 |
| TOTAL | 6 | 56 | 34 | 95 | 17 | 167 | 113 | 297 | 392 |

PLANTILLA MEDIA 2024 **JORNADA PARCIAL**

| 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 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Contribuidor Individual* | 1 | 7 | 2 | 10 | 4 | 8 | 8 | 19 | 30 |
| TOTAL | 1 | 7 | 2 | 10 | 4 | 9 | 9 | 22 | 32 |

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

Durante 2024, en Empark se realizaron un total de 28 despidos y se realizaron 123 contrataciones:

NÚMERO DE DESPIDOS 2024

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Mando Intermedio | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Contribuidor Individual* | 0 | 5 | 2 | 7 | 2 | 7 | 7 | 16 | 23 |
| TOTAL | 0 | 7 | 2 | 9 | 2 | 8 | 9 | 19 | 28 |

NÚMERO DE CONTRATACIONES 2024

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Director | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Mando Intermedio | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 5 |
| Contribuidor Individual* | 6 | 20 | 6 | 32 | 35 | 42 | 7 | 84 | 116 |
| TOTAL | 7 | 21 | 6 | 34 | 36 | 46 | 7 | 89 | 123 |

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

Absentismo

Empark está comprometido con la salud de sus empleados, estableciendo medidas para reducir el absentismo laboral como consecuencia de una baja por Incapacidad Laboral Temporal (ILT), ya sea producida por Contingencias Profesionales como por Contingencias Comunes, como la contratación de servicios médicos que velan

por la vigilancia de la salud de los empleados adicionales a las medidas de prevención de riesgos comentadas más adelante.

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2024 han sido las siguientes:

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 2024

| TIPO DE ABSENTISMO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Accidente de Trabajo | 47 | 4173 | 4.220 |
| Accidente No Laboral | 605 | 1.296 | 1.901 |
| Enfermedad Común | 10.822 | 25.878 | 36.700 |
| Enfermedad Profesional | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 11.474 | 31.346 | 42.821 |

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 2024, 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 2024 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | | TOTAL |
|---------------------------|----------|-------|-----|-------|-----------|-------|-----|-------|-------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total | |
| Personas con discapacidad | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 7 | 10 | 17 | 20 |

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Formación y desarrollo

Empark apuesta por el desarrollo profesional de sus trabajadores como fuente de generación de valor para la Compañía. De acuerdo con esta estrategia, en 2024 hemos lanzado nuestro nuevo marco de formación y desarrollo en Telpark "Development Mobility Hub". Dentro del proyecto ponemos todo el esfuerzo compartido de empleado, responsable y compañía, en generar planes de desarrollo resonantes que tengan un impacto real en el desarrollo de nuestras personas con impacto en nuestro negocio. Este nuevo marco:

- Es **Development**, porque el modelo se enfoca a ayudar al empleado a entender y reflexionar sobre cuál es su meta de carrera, dónde quieren estar y lo que quieren hacer y lo que están dispuestos a hacer para conseguirlo. Con esto claro se trabaja su plan de desarrollo individual.
- Es **Mobility**, por lo que conlleva de movilizar el talento en la organización, la ausencia de límites, la movilidad funcional y el aprender haciendo. Movernos dentro y fuera de nuestra zona de confort, dentro y fuera de nuestro puesto y dentro y fuera de nuestra organización.
- Es **Hub** como su nombre indica es un intercambiador de experiencias, de proyectos, de momentos de carrera. De intereses, necesidad y aspiraciones.

Los empleados irán moviéndose por esos 3 espacios llenos de momentos experienciales (estaciones de servicio) y herramientas (plataformas con libre acceso como LinkedIn Learning o Goodhabitz, junto a otro tipo de evaluaciones y formaciones)

Subterráneo: se representa con el metro, materializa lo que no se ve, lo que está dentro. Se refiere a todo el desarrollo de soft skills. Se trata de un desarrollo transversal con 8 líneas de metro, con sus correspondientes paradas y transbordos.

Terrestre: se representa con las carreteras, la formación en el puesto de trabajo, y las autopistas, la aceleración dentro del puesto de trabajo.

Aéreo, es lo que les eleva y los lleva al siguiente nivel de responsabilidad, a la siguiente posición. Los aviones llegan a sitios lejanos, experiencias que todavía no han vivido (coaching) y los helicópteros, les ayuda a visualizar los principales problemas y a pensar en las soluciones para el futuro (Project management)

La formación no solo proporciona un conjunto de habilidades técnicas, sino que también desencadena un proceso de crecimiento y adaptación constante. Nuestra empresa se compromete a proporcionar oportunidades de formación en diversos campos para que nuestros trabajadores puedan:

HORAS Y N° ASISTENTES FORMACIÓN 2024

| CATEGORÍA | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | N° HORAS | N° HORAS | N° HORAS |
| Director | 563 | 1.292 | 1.855 |
| Mando Intermedio | 237 | 899 | 1.136 |
| Contribuidor Individual* | 1.000 | 2.121 | 3.120 |
| TOTAL | 1.799 | 4.312 | 6.111 |

(*) No se suman este año las horas de formación realizadas en el resto de plataformas debido a que se está llevando un proceso de modificación interno en la consolidación de las horas de formación.

Ampliar Conocimientos: La formación constante permite a nuestros colaboradores mantenerse actualizados con las últimas tendencias, tecnologías y prácticas en sus áreas de expertise.

Mejorar el Rendimiento: La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos se traduce en una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de tareas laborales, lo que contribuye al éxito general de la empresa.

Adaptarse al Cambio: La formación fortalece la capacidad de nuestros empleados para abrazar y gestionar el cambio, asegurando que estén preparados para enfrentar nuevos desafíos con confianza.

Crear Oportunidades de Carrera: La inversión en la formación de nuestros trabajadores no solo beneficia a la empresa, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades de crecimiento y ascenso.

Creemos que el desarrollo individual es esencial para el crecimiento colectivo y de acuerdo con la filosofía 70/20/10, la mejor manera de aprender es haciendo. Por eso hemos diseñado experiencias que pueden utilizarse en cualquier momento como parte del Plan de Desarrollo Individual

A través de Workday, se han implementado plataformas de aprendizaje en línea, recursos interactivos y sistemas de gestión académica que han facilitado el acceso a la formación en cualquier momento y lugar. Este enfoque digital ha abierto nuevas oportunidades de aprendizaje, promoviendo la inclusión y la equidad educativa, y preparando a los trabajadores para un mundo cada vez más digitalizado.

Con todo este planteamiento podemos hablar de tres grandes valores que desprende este nuevo concepto de formación para el empleado:

Proporcionar Programas de Formación Personalizados: Adaptamos nuestra formación a las necesidades individuales de nuestros colaboradores, permitiéndoles desarrollar sus fortalezas y abordar áreas de mejora.

Fomentar la Autonomía y la Responsabilidad: Animamos a nuestros empleados a tomar las riendas de su propio desarrollo, brindándoles las herramientas y el apoyo necesarios para crecer de manera autónoma.

Promover el Aprendizaje Continuo: Nuestro enfoque en la formación no se limita a momentos específicos; promovemos un compromiso con el aprendizaje constante a lo largo de la carrera de cada empleado.

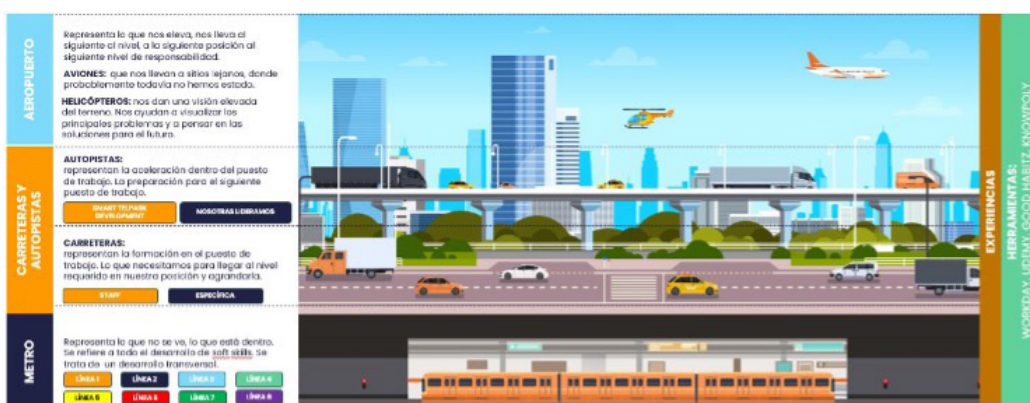
Nuestro éxito está intrínsecamente ligado al crecimiento y desarrollo de nuestros empleados. Es por eso por lo que hemos establecido un enfoque sólido y comprometido hacia la promoción interna y el fomento del desarrollo individual. Nuestra empresa se esfuerza por brindar oportunidades significativas para que nuestros empleados crezcan profesional y personalmente en un entorno de apoyo y colaboración.

Nuestro programa formativo será integral. Mediante dicho programa, proporcionaremos a nuestro equipo las habilidades, conocimientos y competencias necesarios para operar con éxito. Cada itinerario formativo (estaciones de metro) se elaboró para abarcar desde conceptos básicos hasta detalles avanzados, permitiendo adquirir un conocimiento profundo y una comprensión integral de las áreas.

Las acciones formativas se desarrollan para mejorar la capacitación profesional de los trabajadores de la empresa, mejorar la adecuación de los conocimientos, aptitudes y habilidades frente a una mayor competencia profesional en el puesto de trabajo.

Esta nueva estrategia ha sido un éxito, ya que durante el año 2024 se impartieron un total de 6.111 horas de formación a un total de 2.476 personas. Esto supone un aumento significativo del 40%, y un aumento también significativo en las horas per cápita de un 25%.

Este ambicioso programa refleja nuestro compromiso de excelencia y nuestra dedicación a ofrecer servicios que marquen la diferencia en nuestras comunidades. Confiamos en que, gracias a esta formación exhaustiva, nuestros equipos estarán equipados para superar cualquier desafío y para brindar un servicio de alta calidad que beneficie a todos nuestros usuarios.



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

- **Bewell**, nuestro proyecto de bienestar ha continuado este año con nuevas actividades que promueven un estilo de vida saludable y que aumentan el bienestar físico y mental entre nuestros colaboradores. Un proyecto esencial para Empark y enmarcado en el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible. Cuerpo, mente y entorno social son los tres pilares en los que se organizan las actividades BeWell.

El bienestar físico lo enfocamos con actividades que permiten y promueven llevar un estilo de vida más sana y saludable. Entre estas actividades se incluyen ejercicios físicos como sesiones de calistenia, carreras populares, sesiones de fisioterapia, talleres y rutas de senderismo.

Para el bienestar mental, nos centramos en actividades que estimulan la mente de los empleados, ayudándolos a mantenerse activos y potenciar su creatividad. Estas actividades incluyen talleres, charlas motivacionales y programas de formación (sesiones de predictive index, Dathum, mes del desarrollo, talleres sobre la salud mental)

El bienestar social se basa en fomentar el bienestar de equipo, promoviendo actividades

en espacios donde los empleados puedan compartir con el resto de la compañía y al mismo tiempo contribuir con el bienestar de los demás. Estas actividades incluyen eventos deportivos, actividades al aire libre, visitas culturales a museos o musicales y acciones de voluntariado.

A continuación, destacamos alguna de las actividades realizadas durante el año dentro de los tres ámbitos del bienestar, muchas lideradas directamente por los propios empleados:

- 1. Desayunos y fruta solidarios Fundación Juan XXIII:** Este año se ha continuado la colaboración que se inició en 2021 con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 55 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad psicosocial. La fruta semanal y los desayunos solidarios que se ofrece como beneficio a todos los empleados durante diferentes momentos de la semana está servido por la Fundación.
- 2. Sesiones de fisioterapia.** Dentro del horario laboral de las oficinas centrales, los empleados disponen de un servicio de fisioterapia semanal en formato copago.

- Jueves culturales:** Se organizan salidas culturales varios jueves del año para visitar museos o exposiciones como las de Marc Chagall o El Titanic. Esta actividad parte del bienestar social e involucra familiares y amigos de los empleados que pueden participar de estas actividades de forma gratuita.
- Rutas de senderismo en familia.** Durante el año se han organizado varias salidas a la montaña en distintas localidades, abriendo también la participación a familiares, amigos y mascotas para disfrutar de una jornada de ocio y disfrute.
- Sesión de calistenia.** Sesión para aprender rutinas y ejercicios que se pueden poner en práctica en cualquier momento y en cualquier lugar aumentando la flexibilidad y ayudando a corregir las posturas corporales.
- Carreras populares y solidarias:** Como la carrera de la mujer, corre por una causa y la marcha contra el cáncer en localidades como Valladolid.
- Torneos de pádel:** Durante el año se van estableciendo varios torneos y pequeñas ligas que involucran a empleados y familiares para poner en práctica este deporte a través de una competencia sana.
- Cine en familia.** Una jornada navideña de cine con la oportunidad de unir familiares y empleados para disfrutar del estreno infantiles de la temporada.



Desconexión digital

Dentro la compañía se estableció un decálogo de Desconexión Digital que fomentan ese equilibrio personal y profesional junto a otras distintas iniciativas comprometidas con esta cuestión. Además, 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.

Todas las medidas favorecen ese entorno donde la conciliación laboral-personal debe ser 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.

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



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 2024 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 2024 Empark ha decidido apostar fuertemente en la reducción del riesgo por trabajar en la anticipación y reconocer los equipos con mejor desempeño en seguridad y salud. El desarrollo de la cultura de seguridad sigue siendo una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2024 se implementaron y consolidaron nuevas iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, manteniendo las iniciativas ya existentes.

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 2024 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 2024, 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.

Formulario del Dialogo de Seguridad



Charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”

En 2024 se mantuvo el programa de charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”. Este es un programa específico para 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.

Grupo empark
EMPIEZA TU DÍA CON SEGURIDAD Y SALUD
 ESTACIONAMIENTO REGULADO ZONA SUR

CALENTAMIENTO ANTERIOR AL INICIO DEL TRABAJO

Empezar la charla con unos ejercicios de calentamiento:

RIESGOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Después de un calentamiento con el equipo, empiece una conversación sobre alguno(s) de los temas que describo a continuación:

- Riesgos resultantes de las condiciones atmosféricas (suelo mojado y resbaladizo, temperaturas extremas, ...).
- Obstáculos y restricciones en las rutas para ese día (obras, zonas bloqueadas por el ayuntamiento, desvíos acentuados, ...).
- Riesgos relacionados con una mala iluminación, principalmente en las primeras y últimas horas del día (durante invierno).
- Riesgos resultantes del uso de teléfono/PDA mientras se camina (accidentes por tropiezos, caídas, resbalones, ...). Deténgase para escribir la matrícula y realizar la denuncia.
- Riesgos resultantes del exceso de confianza (cuando creemos que ya conocemos el camino y nos distraemos con cualquier situación).
- Aunque conozcas la ruta, todos los días pueden aparecer diferentes riesgos en el recorrido (animales, residuos en el suelo, vehículos mal aparcados, baldosas en mal estado, peatones, ...).
- Riesgos de atropello: usa el paso de peatones para cruzar la calle. De este modo estarán más protegidos.
- Riesgos psicosociales: En caso de agresión verbal o física presiona el botón de emergencia y mantén la calma, no provoques al usuario porque sólo empeoraría la situación.
- Verificar si todos usan calzado con suelas antideslizantes (protección SRC/SRA o SRB) y el uniforme de alta visibilidad.
- Utiliza los pasamanos mientras subes o bajas escaleras, te ayudarán a mantener el equilibrio en el caso de que tropieces o te resbales. Desinfecta tus manos en seguida para evitar contaminación por virus o bacterias.
- Reglas de distanciamiento social y medidas preventivas para evitar contaminación por Covid-19.

Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estratégica de seguridad y salud de Empark se centra en reducción del riesgo por anticipación. Durante el 2024, se continuó consolidando el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras.

Esta iniciativa tiene por objetivo mejorar la percepción de riesgo de todos nuestros empleados, identificando potenciales accidentes y corrigiendo condiciones inseguras con el objetivo de evitar que se materialicen en accidentes.

empark

Comunicación de Cuasi Accidentes (Near Misses) y/o Condiciones Inseguras

Un cuasi accidente es un suceso no planificado que no ha producido daños personales o materiales pero tenía la condición para ser así.
 Una condición insegura se refiere a un peligro que fue identificado, pero sin que nada hubiera pasado.

Corregir las causas de un cuasi accidente, o condición insegura, es trabajar para evitar un accidente real. Colabora con nosotros y protégete a ti y a tus compañeros!

Hola, Susana Margarida. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

Identificación

Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

Fórum PRL

En 2024 se siguieron celebrando los Forums de PRL, compuesto por un grupo de representantes de todas las áreas y funciones operacionales de la empresa con el objetivo de tratar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud. Con estos Fórum fue posible incrementar aún más la participación del personal de primera línea en el sistema de gestión de seguridad y salud y adaptar las iniciativas corporativas a la realidad operacional.

Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud

Durante el año 2024, se continuó consolidando el Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud que tuvo por objetivo premiar las ideas innovadoras de nuestros equipos y su participación en materia de seguridad y salud.



A lo largo del año 2024, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos.



Estrategia de seguridad vial

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



Campaña Caídas, tropiezos y resbalones

En Empark cuidar la seguridad en el lugar de trabajo es prioritario, durante el 2024 se siguieron consolidando iniciativas como parte de la campaña "Evitando caídas, tropiezos y resbalones", afianzando nuestro objetivo de 0 accidentes.



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



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

Accidentabilidad 2024

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 2024 se registraron un total de 2 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

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

| CATEGORÍA | 2024 | | |
|---|---------|---------|-------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| Accidentes de trabajo con Baja | 0 | 2 | 2 |
| Número de Enfermedades Profesionales | 0 | 0 | 0 |
| Índice de Frecuencia de Accidentes ¹ | 0 | 3,65 | 2,74 |
| Tasa de Gravedad de Accidentes ² | 0 | 0,9 | 0,06 |
| Horas de Absentismo de accidentes de trabajo | 47 | 4.173 | 4,220 |
| Accidentes de trabajo sin Baja | 0 | 5 | 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

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

Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta

Durante el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo un seguimiento por parte de la alta dirección de Empark, de las actividades preventivas y accidentes de trabajo, impulsando la relevancia e importancia de dichas actividades a través de la creación de un Comité Corporativo de Seguridad y Salud, celebrando reuniones mensuales, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia de los índices.

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

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

En el ejercicio 2024, se ha llevado a cabo la celebración en dos ocasiones del Foro de Prevención, el cual está integrado por personas de diferentes categorías y actividades. El Objetivo es crear un espacio de debate para tratar temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y extender las buenas prácticas en todos los centros, además de garantizar que las iniciativas implantadas están siendo eficaces.

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2024 se han realizado mediante teorización de salarios fijos tomados a tiempo completo y periodo anual y lo percibido realmente por el resto de los 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 2024

| CATEGORÍA | FEMENINO | | | | MASCULINO | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Director | N/A | 112.972,54 € | 97.490,97 € | 111.252,37 € | N/A | 136.727,55 € | 141.904,29 € | 138.155,62 € |
| Mando Intermedio | 40.000 € | 39.766,97 € | 33.761,62 € | 38.181,08 € | 50.000 € | 34.598,73 € | 35.425,77 € | 35.193,51 € |
| Contribuidor Individual* | 26.509,27 € | 29.444,03 € | 22.544,76 € | 26.730,01 € | 20.472,27 € | 25.675,10 € | 21.768,94 € | 23.778,50 € |
| TOTAL | 28.195,61€ | 40.309,63 € | 25.616,91 € | 34.632,27 € | 21.175,31 € | 38.352,60 € | 33.807,59 € | 34.962,62 € |

REMUNERACIONES MEDIAS 2024 POR GÉNERO

| CATEGORÍA | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL | BRECHA SALARIAL |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| Director | 111.252,37 € | 138.155,62 € | 131.783,80 € | 19,47% |
| Mando Intermedio | 38.181,08 € | 35.193,51 € | 35.727,00 € | -8,49% |
| Contribuidor Individual* | 26.730,01 € | 23.778,50 € | 24.542,81 € | -12,41% |
| TOTAL | 34.632,27 € | 34.962,62 € | 34.882,25 € | 0,94% |

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

Remuneración Media del Consejero y Personal de Alta Dirección

El cargo de consejero en Empark no es un puesto remunerado. En 2024 no ha habido personal contratado bajo la modalidad de Alta Dirección en Empark, no obstante, se considera a efectos organizativos, como Alta Dirección, los miembros del Comité ejecutivo.

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



06

Contribución a la sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

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

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

clientes tanto digitales como offline. Además, somos un equipo multicanal que atendemos a nuestros clientes a través de aplicación, chat, mail, teléfono e interfonía.

Nuestro centro de control se encuentra ubicado en Madrid, en nuestras oficinas centrales. El centro de control trabaja 24 horas los 365 días del año y está integrado por 30 personas. En 2024 se ha finalizado el proyecto de renovación del centro, aumentando nuestra capacidad (pasando de 8 a 12 puestos), mejorando las condiciones de trabajo de nuestros operadores (mesas elevables, cinta de andar, 3 pantallas, jardines verticales, paneles fonoabsorbentes, video wall). Desde nuestro centro de control gestionamos 5,000 cámaras de CCTV y 4,000 señales de alarma (incendios, CO2, inundación, pérdida de comunicación, intrusión, cajero abierto). Una vez terminada la renovación del centro de control, 2025 será el año en el que nos centraremos en la mejora tecnológica y automatización de procesos.

El Centro de Control atendió en 2024 1,288,196 llamadas con un tiempo medio de espera de 41 segundos y una duración media de llamada de 43 segundos (15,529 horas de conversación).

Nuestro equipo de atención al cliente digital se encarga de atender las incidencias de nuestros 5,3 millones de clientes de la aplicación Telpark. El equipo de atención al cliente está centralizado también en Madrid en nuestra oficina. El equipo funciona de 9 a 21 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 15.

El equipo de atención al cliente digital se ha consolidado durante 2024, incluyendo refuerzos puntuales en las situaciones con mayor volumen de demanda.

Se ha mejorado el bot de nuestra aplicación permitiendo al cliente obtener fácilmente la información que necesita (self-service) y recopilando la información necesaria para la gestión del caso de una manera rápida y eficaz, además de estar disponible en 2 idiomas.

Se ha seguido trabajando en la y actualización de los procedimientos de atención al cliente, trasladando la voz de cliente a la organización para la toma de decisiones.

Para poner en contexto la potencia de nuestro servicio de atención, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2024:

- **Volumen de incidencias:** 183,332 (frente a las 151,487 del año 2023)
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 22 horas (frente a los 3 días de 2023)
- **Tiempo medio de resolución:** 1 día y 5 horas (frente a los 4 días y 22 horas de 2023)
- **Satisfacción del servicio de atención:** El 61,8% de nuestros clientes, está satisfecho o muy satisfecho, lo que supone una mejora de un 13,6% vs 2023.

En 2024 se recibieron un total de 914 reclamaciones formales, frente a las 1.311 del año anterior, de las cuales 383 corresponden a Empark.

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

Proveedores

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

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

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

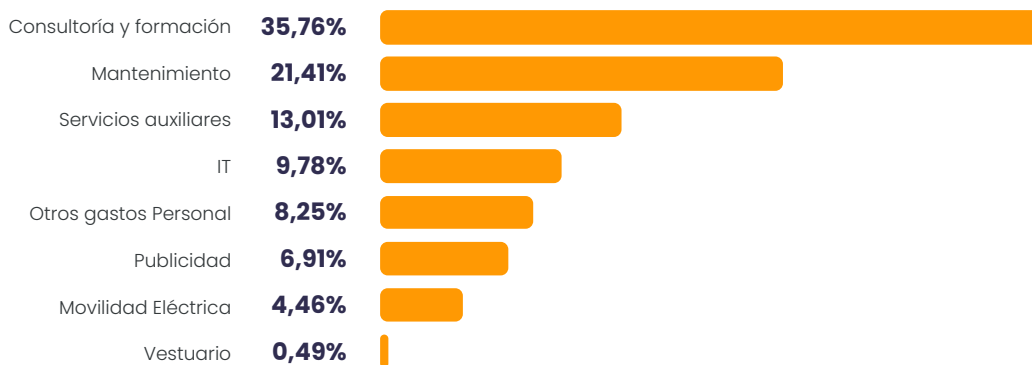
Nuestros proveedores son objeto de un proceso de calificación previa que nos asegure en todo momento el cumplimiento de los requisitos exigidos por Empark. Se ha eliminado la posibilidad de trabajar con proveedores que no estén homologados, reduciendo así el riesgo.

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 asegura que el servicio contratado cumple los más altos estándares de calidad, impulsando la transparencia en todo el proceso y la igualdad de oportunidades para todos los proveedores.

Durante el año 2024, Empark contrató más de 371 proveedores, reduciendo en un 15% el total de proveedores respecto a 2023 al mejorar la sinergia, con pedidos superiores a los 21,31M€. Las principales partidas de gasto de proveedores de Empark serían como se indica a continuación (excluida inversión):

COMPRAS EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. EJERCICIO 2024 (21,31M €)



Sistemas de supervisión y auditorías

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

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

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

Impacto de la actividad de Empark en la Sociedad

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

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

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

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

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

Acción Social

El área de Responsabilidad Social Corporativa agrupa todas las iniciativas relacionadas con lo social y lo ambiental, enmarcándose en el concepto "Emovimiento". Esta idea, nacida en el 2020, forma parte esencial de la filosofía de la empresa: "la movilidad sostenible". Se traduce en acciones y colaboraciones con el fin de construir una mejor sociedad y hacer un mundo más humano y con un mayor compromiso con el medioambiente. Durante 2024, se llevaron a cabo diversas actividades con esta visión social y medioambiental. Estas incluyeron el reconocimiento de días internacionales acompañados de concienciación y llamados de acción, colaboraciones con entidades sociales mediante acciones específicas o donaciones para respaldar diversas causas, y la continuidad proyectos sociales.

- **Día de la mujer.** Llevamos a cabo una campaña bajo el concepto de la corresponsabilidad como pilar para la igualdad, este enfoque nos permite dejar de imaginar un mundo ideal y convertirlo en realidad. Un mundo sin discriminación, donde cada persona es libre y su talento es valorado. El proyecto incluía una campaña teaser donde, explorábamos el significado de corresponsabilidad para los empleados. Además, resaltamos en esta fecha nuestro compromiso a través del Plan de Igualdad, con medidas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto dentro de la empresa como en la sociedad.



- **Día de la energía Limpia y Día de la Educación Medioambiental.** Esta fecha la materializamos reforzando nuestro compromiso con el medioambiente con un taller de sensibilización sobre la problemática de la "basuralidad". Además, compartimos nuestras iniciativas destinadas a promover el uso de las energías limpias, impulsando la protección al planeta.



- **Día de la Salud Mental.** Desde Empark apostamos por medidas que nos ayuden a mejorar y mantener una salud mental adecuada. Aprovechamos este día para concienciar a nuestros empleados a través de un taller enfocado en la gestión de las emociones y el autocuidado.



- **Campaña de Donación de sangre:** Para recordar a los empleados sobre la relevancia de donar sangre, organizamos una campaña que promovió esta práctica. Acordamos con la Cruz Roja la colocación de autobús de donación frente a las oficinas centrales durante una jornada e invitamos a todos los empleados interesados a participar como donantes.



- **Día de las ONG.** Aprovechamos esta fecha para resaltar la importancia de las ONG y compartimos nuestro compromiso como ellas a través de colaboraciones y acciones solidarias. También, promovimos distintas formas en las que nuestros empleados pueden ser parte del cambio.



- **Semana del agua.** A raíz de esta semana, quisimos aumentar la conciencia sobre la escasez y contaminación del agua, y promover acciones para usar el agua de forma eficiente.

telpark

¡EL VERANO YA ESTÁ AQUÍ!

Con él llega el calor, los helados y las bebidas refrescantes, pero también la preocupación por la escasez de agua.

El 25 de agosto comienza la **Semana Mundial del Agua**, un evento internacional que resalta la importancia del agua en nuestras vidas. Este evento fomenta la cooperación global para aumentar la conciencia sobre la escasez y contaminación del agua, y para desarrollar estrategias sostenibles de gestión hídrica. Se promueven acciones como mejorar infraestructuras, usar el agua eficientemente y garantizar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento.

¿Sabías que...?

- Solo el 3,5% del agua en la Tierra es dulce y el 0,025% es potable.
- Más de 2.000 millones de personas carecen de acceso a agua potable.
- La agricultura de regadío, que ocupa el 20% de la superficie cultivada, produce el 40% de los alimentos.
- En las últimas dos décadas, los recursos de agua dulce por persona han disminuido en más del 20%.
- El cambio climático altera los patrones de precipitación y evaporación, causando sequías e inundaciones y afectando la disponibilidad de agua dulce.

Para una mejor gestión del agua se invierte en conservación, modernización de sistemas de riego, y cultivos tolerantes a la sequía, entre otras acciones.

¿Qué puedes hacer tú?

- Llena hasta arriba la lavadora y el lavavajillas.
- Dúchate en vez de darte un baño.
- Evita perder agua del grifo. Los grifos que gotean pueden llegar a gastar en un año 11.000 litros de agua.
- Llena una botella de agua y mézala en la nevera, tendrás siempre agua fresca. No la dejes correr para conseguir agua fresquita.
- Si tienes jardín o plantas de exterior que regar... hazlo por la noche. Al regar durante el día puedes perder hasta el 20% por la evaporación.

Agosto
De empleado
a **EMBAJADOR**

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO **6**

- **Día del Reciclaje.** Se aprovechó esta fecha para resaltar la importancia del reciclaje y para reflexionar sobre nuestra responsabilidad individual y colectiva en la gestión de residuos y en la toma de acciones más sostenibles.

telpark

DÍA MUNDIAL DEL RECICLAJE

Hoy, 17 de mayo, se celebra el Día Mundial del Reciclaje, una fecha establecida por la UNESCO en 2002 para reflexionar sobre nuestra responsabilidad individual y colectiva en la gestión de residuos y en la toma de acciones más sostenibles.

En telpark, podemos estar orgullosos de que nuestro compromiso es real y se materializa en acciones como estas:

OFF Street

Durante el año 2023, a través de nuestra aplicación, hemos realizado un total de 2.081.857 operaciones de estacionamiento sostenibles sin la necesidad de imprimir tickets, lo que ha representado un ahorro aproximado de 1.749 kg de papel.

ON Street

En ámbito del estacionamiento regulado en vía pública, se han efectuado 35.244.958 operaciones sin uso de papel, equivalente a un ahorro de aproximadamente 25.822 kg de papel.

Gestión de residuos

El 98% de los residuos en España y el 96% de los residuos de Portugal han sido destinados a reciclaje y valorización.

Recordemos que cada gesto cuenta y que, juntos, podemos marcar la diferencia en el cuidado y protección del medioambiente. Sigamos reduciendo, reutilizando y reciclando para construir un futuro más sostenible como compañía.

¡Gracias por ser parte de este compromiso!

Mayo
Del hoy a
NUESTRO LEGADO

12
PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- **Comparte y Recicla.** Nos unimos a la campaña "comparte y recicla", una iniciativa creada para darle una segunda oportunidad a todos aquellos juguetes que ya no se utilicen mediante a donaciones de los empleados.

telpark **¡COMPARTE Y RECICLA ESTE VERANO!**

¿Quién ha dicho que los juguetes solo se regalan en Navidad?
Verano es sinónimo de más tiempo libre y de compartir momentos en familia.

¿Qué tal si aprovechamos estos días para hacer una limpieza divertida en casa?
Los más pequeños podrán ser nuestros ayudantes estrella, recorriendo sus cuartos y seleccionando aquellos juguetes en buen estado que ya no usen para regalárselos a otros niños.

Desde hoy, nos unimos a la campaña "comparte y recicla", una iniciativa creada para darle una segunda oportunidad a todos aquellos juguetes que nuestros hijos, sobrinos o conocidos ya no utilicen.

Podremos donar estos pequeños tesoros en cualquier centro de "El Corte Inglés".

Busca tu punto más cercano "Comparte y Recicla" y hagamos de este verano algo más que sol y vacaciones.

COLABORA CON LA CAMPAÑA

Julio De empleado a EMBAJADOR

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- **Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** Este hito lo conmemoramos haciendo una parada de seguridad, recordando a nuestros empleados a través de un video cómo prevenir accidentes en los desplazamientos.

telpark **DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Safety Regulations

Ayer, 28 de abril, se celebró el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un día que tiene como objetivo promover la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en todo el mundo y conscientizar a los sectores de ocupación y enfermedades laborales.

En telpark esta fecha la vivimos todos los días del año a través de proyectos, programas, charlas, alertas o avisos que nos ayudan en este camino de 365 días sin accidentes. Hoy especialmente queremos recordar la gran labor que hacemos cada uno, cuidando a los demás y cuidándonos a nosotros mismos.

- **Semana de la Movilidad.** Empark es una empresa comprometida con la sostenibilidad y queremos que todos nuestros colaboradores también lo sean. Por eso, con motivo de la Semana de la Movilidad quisimos concienciar a todos los empleados mediante a un curso para aprender sobre el cambio climático y medidas para ser más sostenible.

telpark **SABIA QUE TUDO O QUE FAZEMOS DEIXA UMA MARCA?**

É não estamos a falar apenas das pegadas de Neil Armstrong na Lua, mas de algo mais relevante: A PEGADA DE CARBONO.

A pegada de carbono é a soma de **todas as emissões de gases com efeito de estufa (GEE)** que produzimos diariamente, desde a utilização de energia nos nossos parques de estacionamento até às viagens que nós e os nossos fornecedores efetuamos.

Na telpark, **somos neutros em carbono desde 2021** e, em 2023, demos mais um passo em direção a um futuro mais limpo e começámos a **calcular também as nossas emissões indiretas (Ambito 3)**, todas verificadas por uma entidade independente. O nosso objetivo é ser **completamente neutro** em termos de carbono até 2040 com o nosso Plano Net Zero.

Na Semana da Mobilidade, de **16 a 22 de setembro**, encorajamo-lo a tomar medidas para **ajudar a reduzir a sua pegada de carbono.**

Na telpark queremos dar-lhe a oportunidade de **aprender mais** sobre as alterações climáticas e como ser mais sustentável com o curso de sustentabilidade que **oferecemos sob a forma de módulos de 10 minutos.**

Clique aqui e não perca!

Continuamos juntos nesta viagem em direção a um futuro mais verde.

Setembro De hoje ao NOSSO LEGADO

13 AÇÃO CLIMÁTICA

Además, hemos realizado grandes proyectos a lo largo del año y continuamos con colaboraciones con entidades sociales que forman parte de nuestra agenda social.

- Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles:** Desde 2018 somos Ángeles, pues disponemos de plazas solidarias, en las que la mitad del coste abonado se dona a la Fundación Son Ángeles. Este año se ha realizado una donación de 13.866,60 € con este proyecto.



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

- Apoyo a los afectados por la Dana.** A raíz de la catástrofe natural ocurrida en la región de Valencia, se puso en marcha un plan de emergencia con diferentes ayudas: donación a Caritas de 1000€ para artículos de primera necesidad. Campaña de recogida de alimentos en los diferentes puntos de España para que los empleados pudieran donar productos de primera necesidad. Donación de uniformes de trabajo, botas, mascarillas y gel hidroalcohólico en los puntos logísticos designados en las diferentes ciudades. Traslados de 2 grúas junto a los equipos correspondientes para ayudar a las autoridades municipales en la recogida de vehículos durante varias semanas. Además de poner a disposición del Ayuntamiento de Valencia nuestro Parking de Ruzafa como centro logístico de material de ayuda.



- **Horizon Campus Project.** Con una donación inicial de 6.500€ a la fundación Horizon Experiences, apoyamos el inicio de un proyecto conjunto centrado en la construcción de una escuela en Uganda que brinde acceso a educación a comunidades vulnerables y transforme vidas a través del aprendizaje.
- **Aparca la Violencia** (25 de noviembre). Bajo el concepto “Aparca la violencia” se llevó a cabo una acción de concienciación y de ayuda a las posibles víctimas de violencia de género, facilitándoles a dónde acudir en caso de necesidad. La acción se materializó colocando unas pegatinas moradas en parquímetros que incluían un QR con toda la información y número de contacto. Además, se llevaron a cabo acciones para dar a conocer el proyecto de la mano de Ayuntamientos, ratificando su compromiso con esta causa. Aprovechamos también este día para recordar a toda la compañía nuestro nuevo Plan de Igualdad 2022-2025, la existencia del protocolo de actuación contra el acoso sexual, la guía de lenguaje e imagen no sexista y el protocolo de actuación para la atención de casos de los trabajadores víctimas de violencia de género.
- **Semana de la discapacidad** (3 de diciembre). Junto a la Fundación Eurofirms realizamos un torneo de pádel para promover la inclusión y la igualdad a través del deporte. El torneo presentó una dinámica diferente ya que los participantes no sabían que algunos de sus contrincantes tenían una discapacidad física. Esta premisa permitió que la competencia se estableciera en condiciones de igualdad, rompiendo prejuicios y poniendo de manifiesto el talento y las capacidades de las personas con discapacidad. Luego se compartió toda esta experiencia con el resto de los empleados a través de un video con testimonios de los participantes. Además de apoyar a través de una donación de 3000 € al Fundación Eurofirms.



Gestión de las Relaciones Sociales

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

Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación colectiva está regulado en el 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.

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

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

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

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

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

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

| | NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN | NÚMERO DE PERSONAS |
|-----------------------|--|--------------------|
| Delegados de personal | Representación unitaria | 8 |

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 47,83% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 52,17% 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 2024 Empark ha recibido e imputado a la cuenta de resultados **11.486,95 €** (57.694,43 € en 2023) principalmente por subvenciones debido a cursos de formación a sus empleados. Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y tienen que cumplir con una serie de requisitos (que se trate de cursos oficiales reconocidos por la propia fundación). La cuantía depende de las horas de formación y del coste de la formación. Por otro lado, con la fusión con Efimob en 2024, la sociedad ha incorporado al balance subvenciones por 191.598,16 € correspondientes a programas de ayudas a proyectos de implantación de cargadores eléctricos para vehículos.

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 2024 ascendió a **16.922 mil €** (4.373 mil € en 2023). Empark ha cobrado **876 mil €** por impuesto sobre beneficios durante el año 2024 (pagó -753 mil € en 2023) según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en la Cuentas Anuales de la sociedad.

Durante el año 2024 el importe de las aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a **20.135,10 €** (19.603,17 € en 2023) siendo el más importante a la Fundación Son Ángeles. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2024, Empark ha satisfecho **57.849,94 €** (59.381,01 € en 2023) por este concepto y ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

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

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

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

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

Durante el año 2024 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

Con el objetivo de reforzar y mantener la cultura de cumplimiento, como una de las prioridades dentro del Grupo Empark, se revisa de forma periódica el Plan de Prevención de Delitos (“PPD”) aplicable a la totalidad de empresas del grupo, entre las que Dornier 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.

El Grupo dispone desde hace años de un Canal de Denuncias, disponible para todos los empleados, el cual facilita 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 blanqueo de capitales tienen, como hemos indicado anteriormente, se ha implementado una nueva medida de control del citado riesgo y que se corresponde con la **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo**, cuyo objeto es afianzar y desarrollar el compromiso con los principios de transparencia, legalidad, e integridad que exige Empark así como el resto de las empresas que forman parte del Grupo Empark a la hora de desarrollar su negocio, de acuerdo con la legislación, nacional e internacional, así como prácticas internacionalmente reconocidas, por ejemplo las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

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

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

La citada política tiene como objetivo:

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

Por último, debemos indicar que, durante el año 2024, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Empark o alguna de sus filiales estuviera involucrada.



09

Acerca del Estado de Información No Financiera

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

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

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

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

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

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

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

Anexo1 >

Tablas 2023 con clasificación de categorías

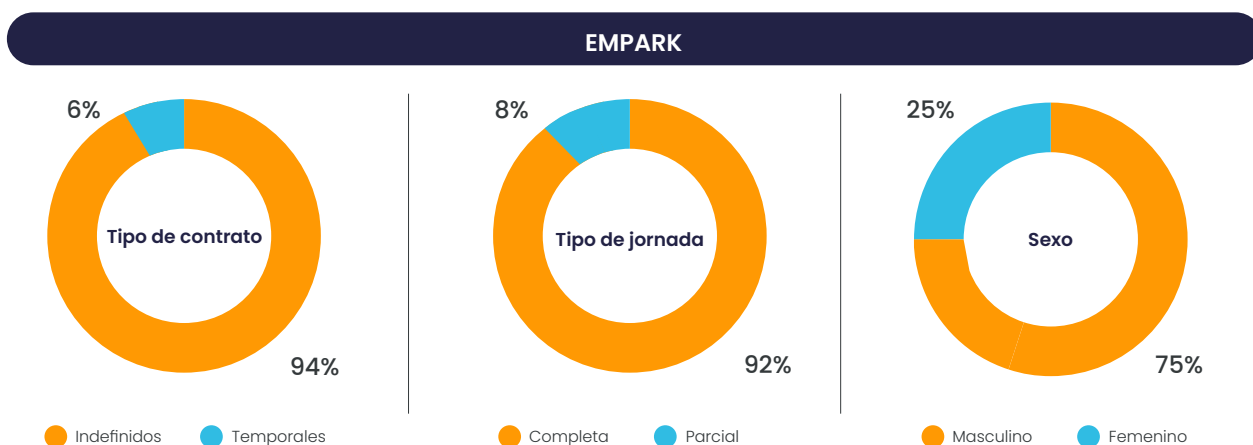
| | | |
|-------------|--|----|
| 1.1 | Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función | 74 |
| 1.2 | Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark | 74 |
| 1.3 | Promedio de contratos..... | 74 |
| 1.4 | Despidos..... | 75 |
| 1.5 | Contrataciones..... | 75 |
| 1.6 | Horas de absentismo..... | 76 |
| 1.7 | Plantilla a cierre 2023 Personas con discapacidad..... | 76 |
| 1.8 | Horas y Número de Asistentes Formación..... | 76 |
| 1.9 | Remuneraciones..... | 77 |
| 1.10 | Comités y Representación de empresa 2023..... | 77 |

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

PLANTILLA CIERRE 2023 POR CATEGORÍA

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

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark 2023



1.3 Plantilla Media

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO INDEFINIDO

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

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO TEMPORAL

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

PLANTILLA MEDIA 2023 JORNADA COMPLETA

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

PLANTILLA MEDIA 2023 JORNADA PARCIAL

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

1.4. Despidos

NÚMERO DE DESPIDOS 2023

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

1.5. Contrataciones

NÚMERO DE CONTRATACIONES 2023

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

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

1.6 Horas de absentismo

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 2023

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

1.7 Plantilla a cierre 2023 Personas con discapacidad

PLANTILLA CIERRE 2023 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

1.8 Horas y Número de Asistentes Formación

HORAS Y N° ASISTENTES FORMACIÓN 2023

| CATEGORÍA | FEMENINO | | MASCULINO | | TOTAL | |
|--------------------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | Nº HORAS | Nº ASISTENTES | Nº HORAS | Nº ASISTENTES | Nº HORAS | Nº ASISTENTES |
| Director | 175 | 67 | 428,5 | 150 | 603,50 | 217 |
| Mando Intermedio | 298,50 | 167 | 1349,25 | 858 | 1.647,75 | 1.025 |
| Contribuidor Individual* | 1347,58 | 541 | 2.316,33 | 953 | 3.663,91 | 1.494 |
| TOTAL | 1.821,08 | 775 | 4094,08 | 1.961 | 5.915,16 | 2.736 |

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

1.9. Remuneraciones

REMUNERACIONES MEDIAS 2024

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

REMUNERACIONES MEDIAS 2024 POR GÉNERO

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

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

1.10. Comités y Representación de empresa 2023

| | NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN | NÚMERO DE PERSONAS |
|-----------------------|-------------------------------------|--------------------|
| Delegados de personal | Representación unitaria | 8 |

