

Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A. (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 2025, de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A. (en adelante Empark) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

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

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

Los administradores de Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A. 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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Torre PwC, P.º de la Castellana 259 B, 28046
Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111

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. 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 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A. y descrito en el apartado "Análisis y evaluación de la 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/06931
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



Francisco Carrasco Gámez

16 de abril de 2026

2

Empark, Aparcamientos y Servicios, S.A.

empark

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2025

Fecha de formulación: 26 marzo 2026



Índice

1.	Introducción	4
2.	Modelo de Negocio.....	7
3.	Global Calidad y Medioambiente.....	15
4.	Gestión del Riesgo	26
5.	Cuestiones Sociales y Relativas al Personal.....	31
6.	Contribución a la Sociedad	50
7.	Respeto a los Derechos Humanos.....	65
8.	Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	67
9.	Acerca del Estado de Información No Financiera	71
10.	Anexo.....	75



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:

Iñigo Duque Echevarría
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, identificamos y gestionamos las expectativas de nuestras partes interesadas con el objetivo de reforzar una gestión 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 Matriz de materialidad:

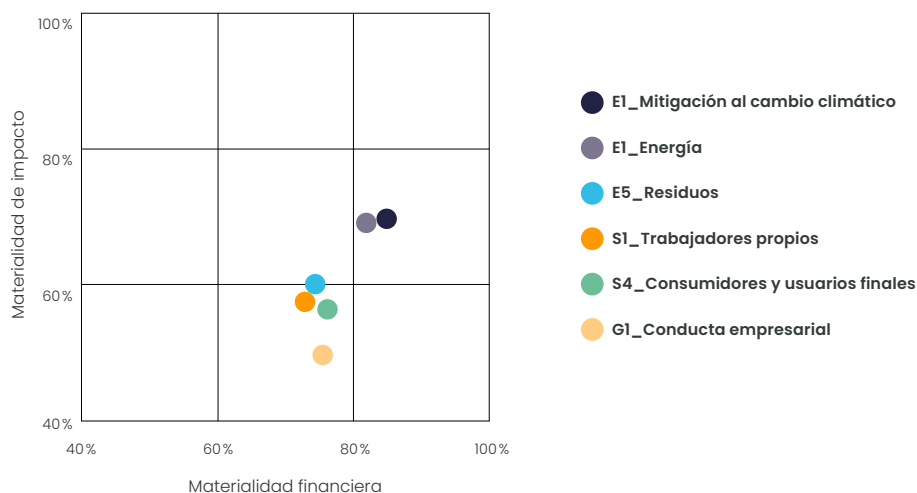
Se ha llevado a cabo una evaluación de doble materialidad, siguiendo los requisitos de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad en base a lo determinado por la Directiva CSRD, utilizando una perspectiva bidireccional para entender cuáles son los impactos hacia el medio ambiente y las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

En línea con el análisis realizado para la memoria de 2024, se mantiene que la matriz de doble materialidad consolidada para el Grupo Empark es representativa tanto para Dornier como para Empark.

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, incluyendo energía), E5 (economía circular), 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

Modelo de negocio

Introducción

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

La actividad de Empark se centra en la prestación de servicios de gestión de aparcamientos subterráneos en régimen concesional. En este tipo de contratos, una vez finalizado el plazo concesional, las instalaciones revierten a la entidad concedente en las condiciones previstas en los pliegos y en el contrato.

El desarrollo de las actividades se realiza a través de diferentes centros y delegaciones distribuidos a lo largo del territorio español, con presencia en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

Entorno

La actividad de gestión de aparcamientos en régimen concesional se enmarca, con carácter general, en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (LCSP), que incorpora al ordenamiento jurídico español las Directivas europeas aplicables en materia de contratación pública.

Esta actividad constituye una parte relevante del modelo de movilidad urbana de los ayuntamientos y cobra especial importancia en un contexto de evolución de la movilidad en las ciudades y de objetivos medioambientales crecientes.

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 los medios humanos y materiales necesarios para la operación y asume el riesgo de demanda asociado al volumen de vehículos que utilizan 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 servicio 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.

El Grupo 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, la cual contaba a 31 de diciembre de 2025 con más de **6,1 millones de usuarios frente a los 5,2 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 28 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%
Parking J.J. Domine, S.L.	100%
Concha Parking, S.A.U	60%
Aparcament Escaldes Centre, S.A	100%
Guipúzcoa Parking Siglo XXI, S.A	60%
Aparcamientos Guipuzcoanos, S.L	60%
Estacionamientos Alcarreños, S.A	61%
General Estacionamientos, S.A	60%
Estacionamientos Celtas, S.A	10%
Empark Portugal Empreendimentos e Explorão de Parqueamentos, S.A	100%
Telpark Benidorm, S.L.	51%

A 1 de enero de 2025, Inmobiliaria París, S.A y Empark Aparcamientos Andalucía, S.L.U. se fusionaron por absorción con Empark Aparcamientos y Servicios S.A.U., pasando a formar parte del perímetro.

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 2025 se indica en la tabla a continuación:

REGIÓN	2025
Andalucía	7,989
Aragón	1,405
Asturias	1,077
Canarias	1,700
Cantabria	2,672
Castilla - La Mancha	773
Castilla y León	5,003
Cataluña	11,229
Comunidad Valenciana	2,449
Extremadura	1,802
Galicia	2,127
La Rioja	--
Madrid	4,327
Murcia	3,067
Navarra	2,899
País Vasco	1,424
Total España	49,943

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 cuatro principales factores que pueden influir en la evolución de la actividad de Empark son:

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 sustitutos claros que permitan aparcar un vehículo al ser el espacio disponible limitado tanto en vía pública como en aparcamientos subterráneos.

2. Los Retos de la Nueva Movilidad

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

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

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

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

En los últimos años, debido al mayor uso de internet y smartphones, la comodidad de comprar desde cualquier lugar, la facilidad para comparar precios y la mejora en los envíos, 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 la App 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.
- **Multipass:** Producto que permite comprar varios usos a un precio reducido y que es comercializado vía App.
- **Pre-Booking:** Servicio de reserva de plaza
- **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 adquirirá una importancia creciente, y los aparcamientos podrían transformarse en pequeños hubs donde diversas modalidades de transporte, como bicicletas y sistemas de car sharing, estén disponibles.

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, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo.



telpark

FAST CHARGE



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 sostenible de sus actividades y procesos. Para ello, Empark dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. Este Sistema de Gestión está implantado y certificado conforme a las normas ISO 9001 y 14001. Los requisitos a los que Empark da respuesta, entre otros, incluyen:

- 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

En 2025, el Grupo Empark ha actualizado su Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud, reforzando su compromiso con la mitigación del cambio climático y la eficiencia energética, avanzando hacia un modelo de negocio neutro en carbono. Al mismo tiempo, se mantienen los principios orientados a garantizar la seguridad y la salud de las personas, proteger el medio ambiente y potenciar la calidad de los 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, ha apostado por la movilidad urbana y la sostenibilidad, permitiendo a millones de usuarios estacionar de forma fácil y segura mediante el pago móvil de distintos servicios.
- **Entrada express:** este sistema reduce los tiempos de espera del usuario mediante la apertura automática de barreras gracias al reconocimiento de matrícula.
- **Recarga de vehículos eléctricos:** como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la nueva movilidad, ponemos a disposición de los usuarios más de 1.300 puntos de recarga.
- **Abonos y promociones y productos** de larga estancia en el estacionamiento.

5. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Empark, la protección del medio ambiente se ha consolidado como uno de los ejes fundamentales. En este contexto, la compañía trabaja de forma continua en la mejora de sus procesos con el objetivo de minimizar su impacto medioambiental. Como resultado de este compromiso, Empark ha calculado las emisiones correspondientes a los Alcances 1, 2 y 3, y ha compensado las emisiones de los Alcances 1 y 2, alcanzando la neutralidad en carbono en dichos alcances.

6. Medio Ambiente seguro y saludable

Eliminar o minimizar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y de la sociedad en general es uno de los objetivos de Empark. Para lograrlo, la compañía proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables orientadas a 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 2025

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.

Empark ha calculado y compensado las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de sus actividades, alcanzando la neutralidad en carbono en los alcances 1 y 2. Asimismo, en 2025 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2026 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.
- Fomento del uso de biocombustibles de origen 100% renovable.

La actividad de Empark no genera, con carácter general, impactos significativos por ruido o contaminación lumínica que supongan un riesgo ambiental relevante 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)
	2024	2025
RAEE's	1.992	709
Residuos de pilas y baterías	944	261
Residuos Peligrosos	4.991	708
Residuos No Peligrosos	5.786	11.207

Se aprecia una disminución generalizada de los residuos, continuando la tendencia del año anterior, excepto los residuos no peligrosos, que casi se han duplicado respecto a 2024. Este aumento se debe a las campañas extraordinarias de limpieza realizadas en algunos aparcamientos.

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 el consumo de papel.
- Uso de energía eléctrica proveniente de fuentes de origen renovable.





En 2025 se han producido **4.742.313** operaciones de estacionamiento subterráneo sin ticket, mediante nuestra app telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de tickets de papel de aproximadamente **4.126 kg**.

1. Consumo de papel

AÑO	2024	2025	% variación
Operaciones Telpark	3.701.091	4.742.313	28%
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	3.220	4.126	28%
Consumo papel tickets (kg)*	12.483	14.067	13%

La metodología para calcular el número de operaciones sin ticket se ha actualizado este año para que sea más precisa que la utilizada hasta ahora. De esta manera, en la memoria del año pasado se reportaron 2.464.011 operaciones para 2024, y con la nueva metodología realmente serían 3.701.091 operaciones. De la misma manera, el ahorro de papel estimado para 2024 fue de 2.143 kg, pero con la nueva metodología realmente sería de 3.220 kg.

- 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 2025 ha sido de 2.022 Kg, similar a los 2.012 kg en 2024. En toda la organización, se manifiesta un firme compromiso con la reducción del uso de papel, a través de la implicación de todos los empleados para realizar un uso eficiente de este recurso, así como la adopción de buenas prácticas orientadas a reducir el consumo. Entre las acciones implementadas destacan:

- 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	2024		2025		% variación
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
Diesel	64.863	2.310	49.773	1.773	-23%
Biodiesel HVO	-	-	546	19	-
Gasolina	26.344	851	36.263	1.171	38%

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 71% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota, frente a un 53% 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)			
	2024	2025	% variación
Electricidad	34.625	52.709	52%

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. Se continua con la sustitución de

algunas lámparas incandescentes o fluorescentes por luces LED tanto en los aparcamientos existentes como en los que se van añadiendo al portfolio. (por ejemplo, el caso del aparcamiento de Eduardo Ibarra en el que se ha realizado un 'relamping' de algunas zonas con tiras LED junto con mecanismos crepusculares. Además, se han realizado unos análisis en 3 aparcamientos (Boulevard, Hospital Virgen de la Arrixaca y Marqués de Pombal) para ver potenciales medidas de ahorro y eficiencia energética y se están desarrollando los pliegos para un piloto que confirme los datos de dicho análisis.

La principal razón del aumento en el consumo eléctrico respecto al año anterior es el rápido despliegue de puntos de recarga en nuestros aparcamientos y el mayor uso que hacen de ellos nuestros clientes con vehículos eléctricos (EV). La cantidad de electricidad vendida a través de nuestros puntos de recarga ha aumentado un 161% en 2025 respecto a 2024.

4. Consumo de Agua

Empark promueve un consumo responsable de agua, optimizando en la medida de lo posible el uso de este recurso. Entre las medidas implantadas destacan el mantenimiento preventivo para evitar fugas y la instalación de dispositivos de ahorro, como sistemas de doble descarga en cisternas y difusores en grifos en los aseos de los aparcamientos.

La siguiente tabla muestra la evolución del consumo de agua:

CONSUMOS AGUA (M ₃)			
	2024	2025	% variación
Agua	30.245*	31.671	5%

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.

*Nota: En el EINF de 2024 se detectó un error tipográfico en el registro del consumo de agua de dicho año. Inicialmente se reportó un consumo de 41.600 m³, cuando el valor correcto es de 30.245 m³.

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 electricidad. En España y Portugal, el suministro eléctrico cuenta con Garantías de Origen renovable, por lo que, de acuerdo con

la metodología aplicada, las emisiones de Alcance 2 se reportan como 0 tCO₂eq.

- **Emisiones de Alcance 3** (emisiones indirectas): En 2025 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	2024	2025
Alcance 1	217	201
Alcance 2	0	0
TOTAL	217	201
Grupo Empark	2023	2024
Alcance 3	21.208	26.684

* Las emisiones de Alcance 3 reportadas en 2025 son las correspondientes a 2024. Para el 2025 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 2025, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales

Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

Empark cuenta con un Plan de Descarbonización (Net Zero Plan) aprobado en 2022, cuyo objetivo es reducir de forma progresiva las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a sus actividades, en línea con los compromisos climáticos nacionales e internacionales y con las mejores prácticas del sector.

Año base y perímetro de emisiones

El Net Zero Plan toma como año base 2021, al considerarse un ejercicio representativo de la actividad de la compañía. El perímetro de cálculo incluye las emisiones de alcance 1 (emisiones directas) y alcance 2 (emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad), calculadas de acuerdo con metodologías reconocidas internacionalmente.

Objetivos de reducción

El plan establece objetivos cuantificados de reducción de emisiones en relación con el año base 2021:

- **Objetivo intermedio 2030:** reducción del 50,5 % de las emisiones de alcance 1 y 2.
- **Objetivo final 2040:** reducción del 95 % de las emisiones de alcance 1 y 2.

Estos objetivos definen una trayectoria de descarbonización progresiva y permiten realizar un seguimiento consistente del desempeño climático de la compañía en el medio y largo plazo.

Principales medidas de descarbonización

Para alcanzar los objetivos establecidos, la compañía ha definido e implementado un conjunto de medidas estructurales orientadas a la reducción directa de emisiones, entre las que destacan:

- **Electricidad de origen renovable:** desde 2019, el 100 % de la electricidad consumida en España y Portugal cuenta con Garantías de Origen renovable, contribuyendo de forma significativa a la reducción de las emisiones de alcance 2.
- **Conducción eficiente:** desarrollo de programas de formación teórica y

práctica en conducción eficiente, dirigidos principalmente a los conductores que realizan un mayor número de kilómetros anuales, con el objetivo de reducir el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

- **Electricificación de la flota:** transición progresiva de la flota de vehículos desde tecnologías diésel y gasolina hacia vehículos eléctricos (EV) e híbridos enchufables (PHEV), priorizando su incorporación en función del perfil operativo y del uso de cada vehículo.
- **Uso de combustibles alternativos:** promoción del uso de biodiésel como sustituto del diésel convencional en aquellos casos en los que la electrificación aún no resulta viable.
- **Criterios ambientales en la política de flota:** en 2024, la compañía estableció un límite máximo de emisiones de CO₂ para la incorporación de nuevos vehículos a la flota, con el fin de evitar la entrada de vehículos altamente contaminantes y reforzar la coherencia de la política de movilidad con los objetivos de descarbonización.

Seguimiento del impacto del plan

Dada la naturaleza transversal y complementaria de las medidas incluidas en el Plan de Descarbonización, así como la interacción entre las distintas palancas de reducción, la compañía realiza el seguimiento del impacto del plan a través de la evolución agregada anual de las emisiones de alcance 1 y 2.

Adicionalmente, con el objetivo de reforzar el control operativo y facilitar la identificación temprana de posibles desviaciones, la compañía lleva a cabo un seguimiento trimestral de las emisiones de alcance 1, lo que permite evaluar de forma continua la efectividad de las medidas implantadas a lo largo del ejercicio.

En este contexto, no resulta metodológicamente adecuado atribuir de forma aislada la reducción observada a medidas individuales, priorizándose

un enfoque de seguimiento global y consistente con las metodologías de cálculo de emisiones aplicadas.

Compensación de emisiones

De forma complementaria a las medidas de reducción directa, la compañía ha establecido un mecanismo de compensación de emisiones residuales. Desde 2020, las emisiones anuales de alcance 1 y 2 se compensan de manera sistemática mediante créditos de carbono, una vez que los datos de emisiones han sido verificados externamente por un tercero independiente.

La compensación se plantea como una medida adicional para neutralizar las emisiones residuales, una vez priorizadas las acciones de reducción directa.

Emisiones de alcance 3

Desde 2023, la compañía ha ampliado el alcance de su inventario de emisiones mediante el cálculo y la verificación externa de las emisiones de alcance 3, siguiendo metodologías reconocidas internacionalmente. No obstante, a la fecha de cierre del ejercicio, dichas emisiones no se encuentran incluidas en el Plan de Reducción de Emisiones, ni se han definido objetivos cuantificados o medidas específicas para su reducción.

La compañía continuará analizando la relevancia de las distintas categorías de alcance 3 y su posible integración progresiva en la estrategia de descarbonización, en función de la madurez de los datos y de su capacidad de influencia sobre las mismas.

Revisión y mejora continua

El Net Zero Plan y las medidas asociadas se revisan de forma periódica, considerando la evolución de las emisiones, los avances tecnológicos y los cambios regulatorios, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los objetivos de reducción establecidos y reforzar la contribución de la compañía a la mitigación del cambio climático.



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.



Figura 1. Actividades del Proceso de Gestión de Riesgos

Es importante destacar que cada riesgo cuenta con un responsable asignado, encargado de asegurar su adecuada gestión y de informar puntualmente sobre las medidas implementadas en cada etapa. La secuencia de actividades que conforman este proceso iterativo se ilustra en la Figura 1.

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 cuatrimestre 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 seis 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 y 2025, se confirma que la inflación ha quedado controlada por los bancos centrales y el riesgo de entrar en recesión se ha reducido. Sin embargo, a lo largo de los últimos años, se han acentuado tanto las tensiones geopolíticas como los desastres naturales.

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 están documentados en el Registro de Riesgos. Durante el presente ejercicio se ha evaluado la evolución de la valoración de los principales riesgos en el periodo 2021–2025, observándose una reducción progresiva de su nivel. Así, mientras que en 2021 los doce riesgos principales se clasificaban como altos o muy altos, en 2025 todos ellos se sitúan en un nivel medio. Esta evolución pone de manifiesto la eficacia y el grado de madurez del sistema de gestión de riesgos a la hora de definir e implantar medidas de mitigación efectivas.

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. Sin embargo, a corto y medio plazo, Empark ve este riesgo como una oportunidad, ya que los medios de transporte no están siendo capaces de cubrir satisfactoriamente un posible incremento en la demanda, lo cual está llevando a potenciales usuarios a optar por el uso de transporte privado para evitar demoras y disrupción a la hora de llegar a su destino.
- **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, incluyendo un protocolo de actuación ante apagones que conlleven pérdida de comunicaciones.
- **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. Desde entonces, se ha consolidado la mitigación de estos riesgos, por medio de auditorías en materia de protección de datos y 'clinics' en diferentes centros para aclarar dudas referentes al programa de Compliance y las políticas establecidas.

Riesgo reputacional

Cualquier evento que pudiese derivar en un deterioro de la imagen de la compañía, dando lugar a un perjuicio económico para la misma. En Empark se dispone de los sistemas y mecanismos necesarios para garantizar la continuidad de servicio en todo momento. Esto, junto con la ambición de actuar siempre de manera acorde a los más altos estándares éticos, ha ayudado hasta ahora a mitigar cualquier riesgo reputacional. Desde Empark se presta 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 implementando 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 2025, 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 realizó 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. En 2026 está previsto reevaluar los riesgos climáticos para actualizar las conclusiones.



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 2025, Empark estaba formado por un total de 501 empleados. De ellos, el 94% (469 personas) tenía contratos indefinidos, y otro 94% (470 personas) desempeñaba su labor mediante contratos a jornada completa. La totalidad del personal de la Compañía (100%) tiene su base 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 2025, las mujeres representaban el 26% del total de la plantilla de Empark.

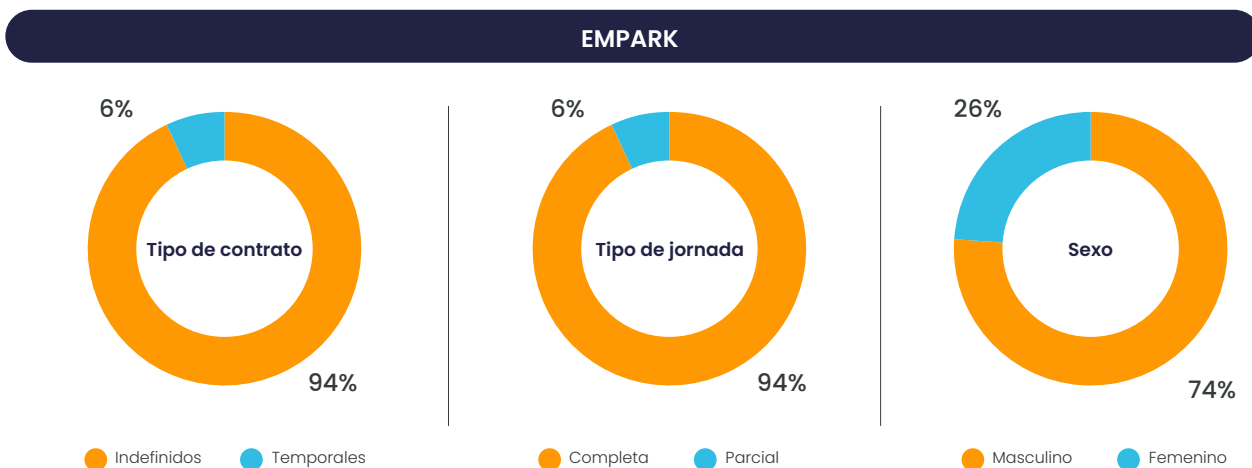
En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2025, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2025 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	9	2	11	0	18	10	28	39
Mando Intermedio	0	9	6	15	1	38	29	68	83
Contribuidor Individual*	18	57	28	103	44	146	86	276	379
TOTAL	18	75	36	129	45	202	125	372	501

(*) 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 2025 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	9	2	11	0	17	10	27	38
Mando Intermedio	0	9	6	15	1	35	30	65	80
Contribuidor Individual*	13	54	31	98	42	144	84	270	367
TOTAL	13	72	39	124	43	196	124	362	486

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

PLANTILLA MEDIA 2025 **CON CONTRATO INDEFINIDO**

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	9	2	11	0	17	10	27	38
Mando Intermedio	0	9	6	15	1	35	29	65	80
Contribuidor Individual*	10	51	28	89	34	136	78	248	337
TOTAL	10	69	36	115	35	188	117	340	455

PLANTILLA MEDIA 2025 **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*	3	3	3	9	8	8	6	22	31
TOTAL	3	3	3	9	8	8	7	23	32

PLANTILLA MEDIA 2025 **JORNADA COMPLETA**

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	9	2	11	0	17	10	27	38
Mando Intermedio	0	9	6	15	1	35	29	65	81
Contribuidor Individual*	12	45	30	87	37	138	74	249	336
TOTAL	12	64	38	113	38	190	113	342	455

PLANTILLA MEDIA 2025 **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	0	1	1	1
Contribuidor Individual*	2	8	1	11	5	6	10	21	32
TOTAL	2	8	1	11	5	6	10	22	33

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

Durante el año 2025, Empark llevó a cabo un total de 46 despidos y 165 nuevas contrataciones:

NÚMERO DE DESPIDOS 2025

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	0	4	4
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	5	1	6	8
Contribuidor Individual*	0	8	1	9	5	16	4	25	34
TOTAL	0	9	2	11	5	25	5	35	46

NÚMERO DE CONTRATACIONES 2025

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	1	0	1	0	3	0	3	4
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	10	0	10	10
Contribuidor Individual*	20	23	3	46	43	53	9	105	151
TOTAL	20	24	3	47	43	66	9	118	165

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

Absentismo

Empark está comprometida con la salud de sus empleados y adopta medidas orientadas a reducir el absentismo asociado a Incapacidad Laboral Temporal (ILT), tanto por contingencias profesionales como por contingencias comunes. Entre otras iniciativas, la Compañía cuenta con servicios médicos adicionales que refuerzan

la vigilancia de la salud, complementando las medidas de prevención de riesgos descritas en este informe.

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2025 han sido las siguientes:

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO 2025

TIPO DE ABSENTISMO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	291	169	460
Accidente No Laboral	0	1.547	1.547
Enfermedad Común	9.591	18.159	27.750
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	9.881	19.875	29.757

Accesibilidad e igualdad

En Empark entendemos la igualdad como un derecho fundamental y esencial para construir un entorno próspero y sostenible. En línea con la Agenda 2030, fomentamos la igualdad de oportunidades y rechazamos cualquier forma de discriminación por motivos de edad, género, raza, color, discapacidad, estado civil, religión, orientación sexual o ideología.

A 31 de diciembre de 2025, el balance de personas con discapacidad que desempeñaban tareas dentro de Empark es como se ilustra en la tabla a continuación. Los porcentajes presentados superan el requisito establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad (RDL 1/2013, de 29 de noviembre).

PLANTILLA CIERRE 2025 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	2	2	4	0	7	11	18	22

Empark mantiene un firme compromiso por facilitar la accesibilidad de cualquier colectivo al mundo laboral. En 2025 Telpark ha firmado un convenio marco con Down España con el objeto de facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual al amparo del PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO desarrollado por las entidades federadas a DOWN ESPAÑA, en todo el territorio nacional.

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 firmó y contrajo 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 (Trusty), 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

En Empark seguimos impulsando el desarrollo profesional como una palanca estratégica para fortalecer la empleabilidad, la movilidad interna y la evolución de las capacidades necesarias para el negocio. Durante 2025, el foco ha estado en consolidar y hacer tangible la implantación del "Development Mobility Hub", el marco de desarrollo lanzado en 2024, avanzando desde el diseño conceptual hacia su despliegue operativo y su integración en la experiencia real del empleado.

En este sentido, en 2025 se ha trabajado especialmente en la creación y estructuración de itinerarios de desarrollo específicos para los principales perfiles de Operaciones, facilitando una evolución más clara por rol, con contenidos y experiencias alineadas con las competencias clave de cada posición. Este avance refuerza el objetivo del Hub: convertir el desarrollo en un proceso continuo, práctico y conectado con el desempeño, promoviendo el aprendizaje "en el puesto" y la movilidad funcional como elementos diferenciales.

Asimismo, durante 2025 se ha iniciado la relación con LinkedIn Learning para todos los empleados incluidos en el People Plan (servicios centrales y management de operaciones). Esta iniciativa permite a las personas contar con acceso completo a una plataforma de aprendizaje de referencia, combinando dos enfoques complementarios: autonomía total

para elegir contenidos en función de intereses y necesidades individuales, y rutas guiadas por rol, que orientan el desarrollo hacia competencias críticas y prioridades organizativas.

Adicionalmente, 2025 ha supuesto la finalización del Programa de Aceleración dirigido a Directores y Senior Managers con potencial de crecimiento, una iniciativa diseñada para acelerar su preparación hacia mayores niveles de responsabilidad. El programa ha incluido 10 acciones formativas orientadas a un desarrollo integral, combinando autoconocimiento, liderazgo y comunicación. Entre ellas, destacan experiencias que han permitido desde un mejor entendimiento del liderazgo a través de evaluaciones 360° con Leadership Circle, hasta un itinerario de comunicación con formatos experienciales que han incorporado jornadas de improvisación en un parque y presentaciones en un teatro, reforzando la capacidad de influencia, claridad y presencia directiva.

En conjunto, estos avances reflejan el paso de Empark hacia un modelo de desarrollo cada vez más estructurado, accesible y orientado a impacto, donde la responsabilidad del crecimiento se comparte entre empleado, manager y compañía, y donde el aprendizaje se conecta de forma directa con la evolución profesional y las necesidades del negocio.

A continuación, se presentan las horas de formación realizadas en 2025:

HORAS Y Nº ASISTENTES FORMACIÓN 2025

CATEGORÍA	FEMENINO Nº HORAS	MASCULINO Nº HORAS	TOTAL Nº HORAS
Director	414	778,5	1.192,5
Mando Intermedio	197,6	1.020	1.217,6
Contribuidor Individual*	985,16	2.392	3.377,16
TOTAL	1.596,76	4.190,50	5.787,26

(*) 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.

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 basada en el crecimiento.

Salud y Bienestar de los trabajadores

- ▶ Promover estilos de vida saludables y generar entornos de trabajo que cuiden de las personas es uno de los compromisos clave de Empark. A través del proyecto BeWell, alineado con el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible, impulsamos iniciativas que refuerzan el bienestar físico, mental y social de nuestros profesionales, entendiendo el bienestar como un elemento estratégico para el desarrollo individual y colectivo.

BeWell evoluciona este año hacia un enfoque más integrador y participativo, estructurando sus acciones en torno a tres pilares interconectados: cuerpo, mente y entorno social, y fomentando la implicación activa de los propios empleados en el diseño y liderazgo de muchas de las iniciativas.

Bienestar físico

Este pilar engloba actividades orientadas a promover hábitos de vida saludables y prevenir riesgos asociados al sedentarismo y al estrés físico. Durante este año, las carreras populares y solidarias adquirieron un especial protagonismo como palanca de motivación y cohesión, complementadas con acciones consolidadas

como las sesiones de fisioterapia, así como los desayunos y la fruta solidaria, que refuerzan la importancia de una alimentación equilibrada en el día a día laboral.

Bienestar mental

En Empark entendemos que cuidar la salud mental es clave para potenciar la creatividad, la resiliencia y el compromiso de nuestros equipos. Por ello, este año hemos reforzado las iniciativas orientadas a estimular la mente y el autoconocimiento, a través de talleres, charlas motivacionales y programas de formación, como las sesiones de Predictive Index, Dathum, el Mes del Desarrollo o talleres específicos sobre salud mental y bienestar emocional.

Bienestar social

El bienestar social se construye fomentando relaciones sanas, espacios de encuentro y experiencias compartidas que refuercen el sentimiento de pertenencia. Las actividades deportivas en equipo, las iniciativas solidarias y las acciones que integran a familias y entorno cercano permiten generar vínculos más sólidos entre compañeros, contribuyendo no solo al

bienestar individual, sino al clima y la cohesión de toda la organización.

A continuación, se destacan algunas de las principales actividades desarrolladas durante el año dentro de los tres ámbitos del bienestar, muchas de ellas impulsadas y 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.

3. Carreras populares y solidarias: La participación en carreras como Madrid y Vigo contra el cáncer, la Carrera de la Mujer, Ponle Freno o la Carrera de las Empresas incentivó a nuestros empleados a sumarse a causas sociales relevantes, integrando bienestar físico, mental y social en una misma experiencia.

4. Torneos de pádel: A lo largo del año se organizaron distintos torneos y ligas internas de pádel, fomentando la actividad física, la competitividad sana y la creación de vínculos entre empleados.

5. Taller de Higiene del Sueño: Taller específico orientado a proporcionar herramientas y rutinas prácticas para la mejora de la calidad del descanso, poniendo el foco en la prevención del estrés y la mejora del rendimiento y la salud integral.

6. Liga Fit Galicia: Participación en una liga regional interempresas en la comunidad de Galicia, con un total de 22 partidos, dirigida a los empleados de las oficinas de Vigo. Una iniciativa que combina actividad física regular, trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia.

7. Cine en familia: Actividad social que permitió a los empleados asistir junto a sus familias al estreno de Zootrópolis 2, creando un espacio de encuentro que refuerza la conciliación y el bienestar social.

8. 8M – Taller de menopausia y emociones: Con motivo del Día Internacional de la Mujer, se creó un espacio formativo dirigido a un público mixto, orientado a la comprensión integral de la menopausia como etapa fisiológica y al aprendizaje de estrategias prácticas para el bienestar a través de pequeños cambios y hábitos diarios.



Desconexión digital

En Empark entendemos que el equilibrio entre la vida personal y profesional es un elemento clave del bienestar, la salud y la sostenibilidad del desempeño a largo plazo. Por ello, la **desconexión digital** se integra de forma transversal en nuestra cultura corporativa, alineada con los valores y principios recogidos en el **Código Ético de la Compañía**.

Dicho Código establece un marco de actuación basado en:

- Un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso o violencia.
- La igualdad de oportunidades.
- La seguridad y Salud en el trabajo.
- El respeto a la confidencialidad y protección de los datos.
- El fomento del equilibrio personal y profesional mediante medidas que faciliten la conciliación y una organización del trabajo más flexible y responsable

Todas estas medidas contribuyen a consolidar un entorno laboral en el que la conciliación entre la vida profesional y personal sea una realidad

efectiva. Desde esta visión, Empark impulsa un modelo de trabajo que apuesta por la **flexibilidad con responsabilidad (corresponsabilidad)**, permitiendo que mujeres y hombres puedan compatibilizar el desarrollo de sus funciones profesionales con su vida personal, entendiendo la conciliación como una forma diferente, más consciente y sostenible de trabajar.

Desconexión digital y flexibilidad laboral

Con el objetivo de reforzar este compromiso, la compañía ha definido y difundido internamente un **decálogo de buenas prácticas en materia de desconexión digital**, bajo la iniciativa “Digital Detox”, apoyada por cartelera física en las oficinas y acciones de sensibilización dirigidas a los equipos.

De forma complementaria, se mantiene el impulso a la **flexibilidad laboral**, facilitando el teletrabajo con un día a la semana en aquellos puestos en los que resulta compatible con la actividad. Asimismo, se ha incorporado una **alerta en el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral**, que invita a reprogramar las comunicaciones dentro del horario establecido, promoviendo un uso más responsable de las herramientas digitales y respetuoso con los tiempos de descanso.



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 2025 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 2025 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 2025 se implementaron y consolidaron 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 2025 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:

- 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 2025, 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



Alertas de Seguridad

Charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”

En 2025 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. Con esta iniciativa queremos involucrar niveles más operacionales de la Organización, haciéndolos parte de la cultura preventiva.



Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estratégica de seguridad y salud de Empark se centra en reducción del riesgo por anticipación. Durante el 2025, 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.



Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

Fórum PRL

En 2025 se celebraron 3 Fóruns de PRL, compuestos 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

A lo largo del año 2025, 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 2025, 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. Durante el 2025 continuamos analizando la idoneidad de modelos de calzado con el objetivo de convertirlo en nuestro aliado perfecto en cada puesto de trabajo.

Accidentabilidad 2025

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 2025 se registraron un total de 0 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	2025		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	0	0	0
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	0	0	0
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0	0	0
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	291	169	460
Accidentes de trabajo sin Baja	1	1	2

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

Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta

Durante el ejercicio 2025 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 un Comité Corporativo de Seguridad y Salud, celebrando reuniones al menos cuatrimestralmente, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia de los índices.

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 2025, se ha llevado a cabo la celebración en tres 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 2025 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 actualidad no existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

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

REMUNERACIONES MEDIAS 2025

CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0,00 €	117.661,72 €	110.949,60 €	116.441,34 €	0,00 €	136.902,00 €	178.527,03 €	151.768,08 €	141.804,13 €
Mando Intermedio	0,00 €	34.130,53 €	39.974,96 €	36.468,30 €	33.970,59 €	36.144,30 €	37.616,67 €	36.740,26 €	36.691,11 €
Contribuidor Individual*	20.980,26 €	28.189,05 €	26.185,42 €	26.384,59 €	22.819,04 €	28.753,89 €	24.722,73 €	26.551,67 €	26.506,26 €
TOTAL	20.980,26 €	39.638,75 €	33.192,80 €	35.236,37 €	23.066,85 €	39.781,13 €	40.018,47 €	37.838,99 €	37.168,85 €

REMUNERACIONES MEDIAS 2025 POR GÉNERO

CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	116.441,34 €	151.768,08 €	141.804,13 €	23,28%
Mando Intermedio	36.468,30 €	36.740,26 €	36.691,11 €	0,74%
Contribuidor Individual*	26.384,59 €	26.551,67 €	26.506,26 €	0,63%
TOTAL	35.236,37 €	37.838,99 €	37.168,85 €	6,88%

(*) 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 2025 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 de calidad que ponga al cliente en el centro, con enfoque en este objetivo, durante el año 2025 se ha puesto en marcha un Plan de Transformación orientado a diseñar, articular e implementar una nueva estructura organizativa y replanteadas estrategias operativas, en una apuesta firme y decidida por el uso de tecnología aplicada a la atención al cliente. La estructura actual del departamento contempla dos equipos con funciones claramente diferenciadas. En primer lugar, el área de Customer Support, un equipo que aúna toda la gestión operacional con los clientes, esto incluye el tratamiento de incidencias en tiempo real en los aparcamientos y el soporte a nuestros clientes digitales en la aplicación Telpark además de la monitorización y gestión de las alarmas de la mayoría de nuestros centros. Ambos equipos dan soporte a todos

los centros de la compañía en España, Portugal y Andorra. Por otro lado, el nuevo equipo de Transformación se encarga de rediseñar todo el servicio con el objetivo de analizar las interacciones, mejorar la información ofrecida al resto de la compañía, encontrar áreas de mejora y explotar el uso de tecnología adaptada para optimizar y fortalecer la atención y la experiencia del cliente. Apostamos además por la multicanalidad contemplando los siguientes puntos de contacto: email, chat, interfonía y telefonía.

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 45 personas especializadas en dos áreas diferentes, Car Park Support para incidencias en tiempo real en los propios aparcamientos y Digital Support para las incidencias de los clientes digitales en la aplicación Telpark. El centro de control está equipado con mesas elevables, cinta de andar, 3 pantallas por puesto, un videowall dinámico que integra señales de alarmas críticas y paneles fonoabsorbentes. Desde nuestro centro de control además gestionamos más de 6,600 cámaras de CCTV y 4,000 señales de alarma (incendios, CO2, inundación, pérdida de comunicación, intrusión, cajero abierto) de todos los aparcamientos centralizados.

Car Park Support recibió en 2025 1,370.000 llamadas con un tiempo medio de espera de 45,8 segundos y una duración media de llamada de 43,77 segundos (16.715 horas de conversación).

Digital Support se encarga de atender las incidencias de nuestros 6 millones de clientes de la aplicación Telpark. El equipo funciona de 9 a 21 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 15. En 2025 tuvo un volumen de 237,229 conversaciones donde nuestras automatizaciones fueron capaces de absorber el 57% del volumen total.

En este 2025 se ha mejorado aún más nuestro chatbot permitiendo al cliente obtener fácilmente la información que necesita (self-service) y recopilando la información necesaria para la gestión de cada caso de una manera rápida y eficaz.

Se ha seguido trabajando en la actualización de los procedimientos de Customer Service apostando por automatizar procesos repetitivos, y mejorando la autonomía de los equipos con planes de formación y desarrollo de herramientas que permitan interactuar sin necesidad de acudir a otros departamentos.

Por último, en este análisis cualitativo hay que señalar y poner en valor que se está trabajando en trasladar la voz de cliente a la organización para la toma de decisiones. Se ha incorporado un Analista de Datos al equipo de Transformación, por un lado, para poder trabajar en un modelo de previsión de llamadas e incidencias que permita optimizar y mejorar el rendimiento del equipo. Además, se están ofreciendo análisis completos de interacciones, tipologías, volumen, y comportamiento de nuestros clientes, añadiendo además dashboards que ya ofrecen información operativa al resto de la compañía.

Para poner en contexto el potencial de nuestro servicio de atención, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2025:

- **Volumen de incidencias:** 237,129 (frente a las 183,332 del año 2024).
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 2 días y 7 horas.
- **Tiempo medio de resolución:** 3 días y 5 horas.
- **Satisfacción del servicio de atención:** El 59,8% de nuestros clientes, está satisfecho o muy satisfecho.

En 2025 se recibieron un total de 956 reclamaciones formales, frente a las 914 del año anterior, de las cuales 361 corresponden a Empark. (383 correspondían a Empark en el ejercicio anterior).

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 desarrollo de su actividad, Empark colabora con una amplia variedad de proveedores, esenciales para garantizar un servicio óptimo a sus clientes. Esta colaboración abarca desde el suministro y mantenimiento de equipamientos hasta trabajos menores de obra o servicios relacionados con la gestión de efectivo.

La compañía dispone de una Política de Compras responsable, diseñada específicamente para su entorno operativo y alineada con principios fundamentales como el respeto a los Derechos Humanos, la igualdad de género y la protección del medio ambiente.

La selección y contratación de proveedores se gestiona de manera centralizada a través del Departamento de Compras. Este proceso se lleva a cabo en estrecha coordinación con el equipo de operaciones y demás áreas internas, con el fin de comprender adecuadamente sus necesidades y asegurar la calidad de los servicios y suministros adquiridos.

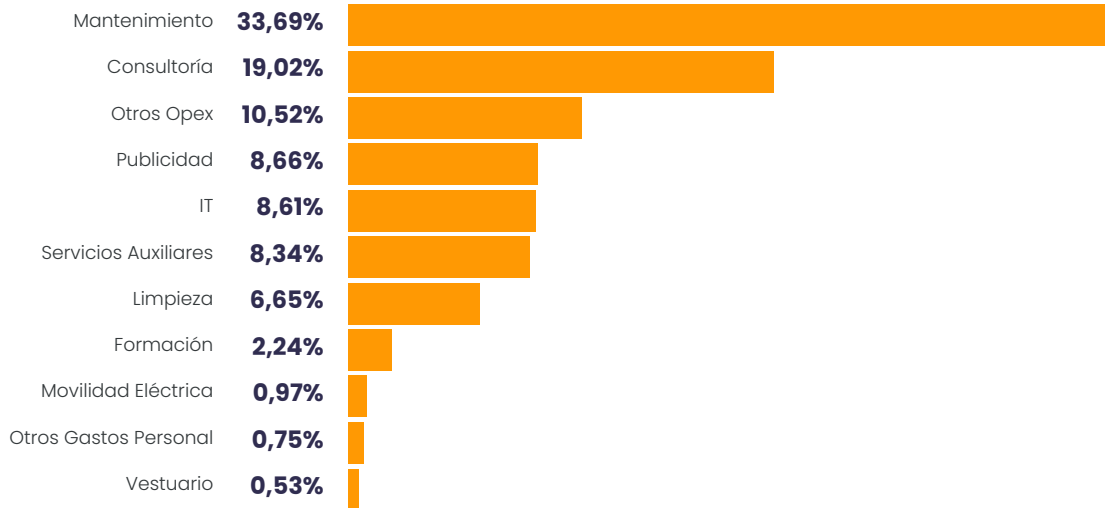
Antes de comenzar a trabajar con Empark, todos los proveedores deben superar un proceso de evaluación previa que garantiza el cumplimiento de los requisitos establecidos por la compañía. Asimismo, es necesario que acepten las Condiciones Generales de Contratación para poder prestar sus servicios.

El procedimiento de homologación se realiza mediante una plataforma digital, a través de la cual los proveedores aportan la documentación necesaria según el tipo de actividad a realizar.

El proceso de Compras promueve la transparencia en todas sus fases y se orienta a asegurar que los servicios contratados cumplan con los estándares de calidad más exigentes, garantizando además igualdad de oportunidades para todos los proveedores.

Durante el año 2025, Empark contrató más de 350 proveedores, con un volumen de pedidos de más de 25 M€. Excluida la inversión, el gasto operativo ascendió a más de 14 M€. Las principales partidas de gasto (OPEX) se concentraron en mantenimiento correctivo, mantenimiento preventivo, otros gastos operativos, consultoría informática, subcontrataciones, publicidad y servicios de limpieza.

COMPRAS EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. EJERCICIO 2025



Sistemas de supervisión y auditorías

El primer paso imprescindible en el proceso de homologación de proveedores consiste en obtener su conformidad con las "Cláusulas de Compras a Proveedores", que abarcan aspectos de Protección de Datos, Compliance, Calidad y Medio Ambiente, así como Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez aceptadas dichas cláusulas, el proveedor recibe el cuestionario de homologación junto con el listado de documentos que deberá aportar, los cuales varían según el tipo de servicio o actividad que vaya a realizar para el Grupo Empark.

El control y la actualización de esta información se gestionan a través del Portal de Proveedores, que dispone de un sistema de alertas. Estas notificaciones avisan al proveedor cuando existe documentación caducada o pendiente de renovación, garantizando así el mantenimiento de los requisitos necesarios para continuar la relación comercial.

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.

Acción Social

Las iniciativas de carácter social y medioambiental de Empark se articulan a través del área de **Responsabilidad Social Corporativa**, bajo el marco conceptual de **"Emovimiento"**. Este concepto, nacido en 2020, constituye un pilar esencial de la filosofía de la compañía y está directamente vinculado a su propósito de impulsar una **movilidad sostenible**, entendida no solo desde una perspectiva operativa, sino también social y ambiental.

Emovimiento se materializa en un conjunto de acciones y colaboraciones orientadas a **generar impacto positivo en la sociedad**, contribuir a un entorno más humano e inclusivo y reforzar el compromiso de la compañía con el cuidado del medioambiente. A través de este enfoque, Empark integra la acción social como parte de su actividad y de su relación con el entorno.

Durante el 2025, se desarrollaron diversas iniciativas alineadas con esta visión social y medioambiental. Entre ellas, destacan:

- El **reconocimiento de días internacionales**, acompañados de acciones de sensibilización y participación interna.
- **Colaboraciones con entidades sociales**, mediante acciones específicas y donaciones destinadas a distintas causas sociales y ambientales.
- **La continuidad y consolidación de proyectos sociales**, reforzando relaciones a largo plazo con organizaciones del tercer sector.

De este modo, Empark consolida su compromiso con una acción social coherente, alineada con su propósito corporativo y orientada a generar un impacto sostenible y compartido.

Día internacional de la mujer. Con motivo del **8 de marzo**, Empark desarrolló una campaña interna centrada en la **corresponsabilidad como palanca clave para la igualdad efectiva**, promoviendo un entorno libre de discriminación y de igualdad de oportunidades.

Como parte de esta acción, se llevó a cabo un **taller sobre menopausia y emociones**, dirigido a un público mixto, con el objetivo de favorecer una comprensión integral de esta etapa fisiológica y ofrecer herramientas prácticas que contribuyan al bienestar, fomentando un entorno laboral más empático e inclusivo.

Asimismo, esta fecha sirvió para visibilizar el compromiso de la compañía con la igualdad de género a través del **Plan de Igualdad**, que recoge medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral y social.



Campaña de Donación de sangre: En colaboración con **Cruz Roja**, Empark impulsó una campaña interna de donación de sangre con el objetivo de sensibilizar y facilitar la participación de los empleados en una acción solidaria de alto impacto social. Bajo el concepto *“Únete al Club de las Cosas Bonitas”*, la iniciativa puso en valor pequeños gestos capaces de generar un gran impacto en la vida de otras personas.

Para facilitar la participación, se habilitó durante una jornada un , favoreciendo una colaboración sencilla y accesible durante la jornada laboral.



Día Mundial de las ONG. En torno a esta jornada se puso el foco en la **lucha contra el cáncer infantil**, visibilizando la labor de entidades como **Juegaterapia**, que trabajan para mejorar el bienestar emocional de niños y niñas hospitalizados a través del juego. En el marco de la iniciativa **“12 meses, 12 causas”**, se promovió la sensibilización y la implicación interna, facilitando información y canales para apoyar a organizaciones del tercer sector que contribuyen a humanizar los procesos de enfermedad y acompañar a las familias.



Día del Reciclaje. Este hito sirvió para reforzar la importancia del reciclaje como elemento clave en la gestión responsable de los residuos y en la adopción de hábitos más sostenibles. Se invitó a reflexionar sobre el impacto de las acciones cotidianas y la responsabilidad individual y colectiva en el cuidado del medioambiente.

La campaña puso el acento en la reducción, reutilización y reciclaje del papel, compartiendo recomendaciones prácticas orientadas a un consumo más responsable de los recursos.

Día de la alegría. Con motivo del Día de la Alegría, se impulsó una acción de sensibilización orientada a poner en valor la importancia del bienestar emocional y de los pequeños hábitos cotidianos que contribuyen a mejorar la calidad de vida.

La iniciativa invitó a reflexionar sobre prácticas sencillas —como el descanso, la actividad física, la reducción del estrés digital o el cuidado de las relaciones— y su impacto positivo en la salud y el bienestar, reforzando una cultura organizativa más saludable y humana.



Día de la Seguridad y Salud en el trabajo. Esta jornada se aprovechó para reforzar la cultura de la prevención, a través de una parada de seguridad centrada en la adopción de conductas seguras y la prevención de accidentes, especialmente en los desplazamientos.

Asimismo, se puso en valor el impacto de las medidas preventivas implantadas, destacando la evolución positiva de los indicadores de seguridad y el papel de la prevención en la protección de la salud y el bienestar laboral.



Día Europeo de la Protección de Datos. Esta fecha permitió reforzar la concienciación sobre la ciberseguridad y el uso responsable de la información en el entorno digital.

A través de una acción interna de sensibilización, se compartieron contenidos prácticos para identificar riesgos habituales —como el phishing o el ransomware— y buenas prácticas de protección de datos, así como el seguimiento del Esquema Nacional de Seguridad, reforzando el compromiso con la confidencialidad, la integridad y la protección de la información.



Semana de la movilidad y día Internacional del Vehículo Eléctrico En el marco de la Semana de la Movilidad, se puso en valor el papel del vehículo eléctrico como elemento clave para una movilidad más sostenible, destacando su contribución a la reducción de emisiones y a la transformación de los entornos urbanos.

En este contexto, se reforzó la concienciación de los empleados sobre el impacto del cambio climático y los hábitos de movilidad más sostenibles, a través de un curso formativo específico.

Asimismo, a lo largo del año se continuó impulsando proyectos y colaboraciones alineadas con los objetivos de sostenibilidad y movilidad urbana, integradas en la agenda social de la compañía.



Mes Europeo de la Diversidad. Este mes sirvió para reforzar el compromiso con la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades, promoviendo la participación activa de los empleados y fomentando el diálogo a través de canales abiertos que permiten seguir avanzando hacia una cultura más diversa e inclusiva.



Día Internacional del Libro. Esta fecha se aprovechó para poner en valor la lectura como herramienta de cohesión social, inclusión y desarrollo personal, fomentando la reflexión y la participación de los empleados a través de un espacio abierto para compartir propuestas orientadas a la diversidad y la inclusión.



Día Internacional de los Abuelos – Voluntariado con Fundación Adopta un Abuelo. Con motivo del Día Internacional de los Abuelos, Empark impulsó una acción de voluntariado en colaboración con la Fundación Adopta un Abuelo, orientada a combatir la soledad no deseada y a reforzar el bienestar emocional de las personas mayores. La iniciativa se articula a través de un programa de voluntariado recurrente, basado en relaciones uno a uno, con una duración mínima de tres meses y en formato presencial u online.



➤ **Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles.** Desde 2018, promovemos el Abono Solidario, una iniciativa a través de la cual la compañía destina el 50 % del importe recaudado de las plazas de aparcamiento solidarias a la Fundación Son Ángeles, una entidad que trabaja por la creación de centros de día y el cuidado de jóvenes con discapacidad severa. Durante el ejercicio, esta iniciativa solidaria ha permitido realizar una donación de 12.000 € a la Fundación Son Ángeles, reforzando nuestro compromiso con la integración social y el apoyo a colectivos con mayores necesidades de apoyo.

Este modelo de colaboración supone un ejemplo de cómo la actividad de negocio puede articularse para generar un impacto

social positivo y sostenido mediante productos que conectan valores corporativos y beneficios sociales tangibles.



- Me muevo por ti Fundación Afaga.** En el año 2020 se inició la colaboración con la Fundación AFAGA a través del proyecto “Me muevo por ti”, facilitando el acceso y la carga gratuita de vehículos eléctricos en parkings Telpark de Vigo y Pontevedra.

Esta iniciativa permite a la Fundación atender a personas con alzhéimer y otras demencias, acercando la atención a los domicilios y mejorando la calidad de vida de los beneficiarios, al tiempo que impulsa una movilidad más sostenible.

- Colaboración en la IV Carrera Azul por el Autismo (Altea)** Empark colaboró en la IV Carrera Azul por el Autismo, un evento deportivo y solidario organizado por la Asociación ALTEA Almería Autismo, entidad que desde 2017 apoya a más de 220 familias y trabaja por la visibilidad, la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

La edición de 2025, celebrada el 22 de marzo, reunió a miles de participantes en un recorrido accesible de 5 km por el Paseo Marítimo

Carmen de Burgos. La colaboración incluyó una donación de 1.000€, contribuyendo a la financiación de terapias, actividades deportivas y apoyo escolar, y reforzando el impacto social, inclusivo y solidario de esta iniciativa.



- Día Mundial de los Refugiados- Colaboración con Acnur.** Con motivo del Día Mundial de las Personas Refugiadas (20 de junio de 2025), Empark impulsó su primera exposición solidaria en colaboración con ACNUR. La acción incluyó una donación de 1.000 €, destinada a apoyar su labor de protección y asistencia a personas refugiadas y desplazadas forzosamente. Adicionalmente, Empark acogió la exposición itinerante de fotografía “Stories That Transform”, que invita a la reflexión sobre el desplazamiento forzado mediante imágenes y testimonios. La exposición se inauguró en el aparcamiento de El Carmen, donde permaneció hasta el 31 de julio, y posteriormente se trasladó al aparcamiento Boulevard (San Sebastián), ampliando su alcance. Con esta iniciativa, Empark refuerza su compromiso con los derechos humanos y con el apoyo

a colectivos en situación de especial vulnerabilidad.



- **Horizon Campus Project.** Durante el ejercicio 2025, Empark continuó apoyando el Horizon Campus Project, impulsado por la **Asociación Horizon Experiences**, orientado a mejorar el acceso a la educación en comunidades vulnerables de Masaka (Uganda).

El proyecto impulsa la construcción de una escuela para 500 niños y un centro de acogida con 50 camas, sentando las bases de una iniciativa de impacto social a largo plazo.



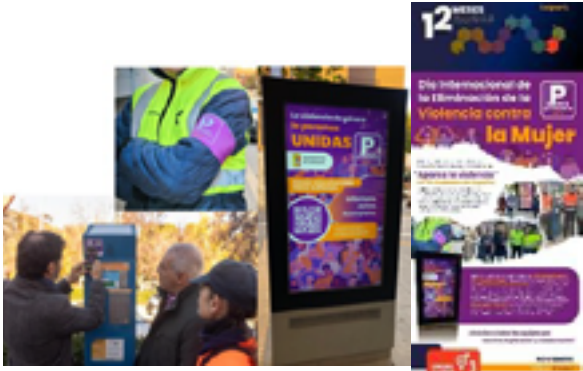
- **Aparca la violencia (25N).** Con motivo del 25 de noviembre, se impulsó la campaña "Aparca la violencia", una iniciativa de concienciación y apoyo a posibles víctimas

de violencia de género, orientada a visibilizar el problema y facilitar información útil sobre a dónde acudir en caso de necesidad.

La acción se materializó mediante la colocación de pegatinas moradas en parquímetros, que incorporaban un código QR con acceso directo a recursos de atención y números de contacto de ámbito local y nacional, convirtiendo el espacio urbano en un canal de sensibilización y ayuda accesible. De forma complementaria, los empleados de los parkings participaron activamente en la iniciativa utilizando brazaletes identificativos, reforzando la visibilidad del mensaje y el compromiso colectivo con la causa.

La campaña contó con la colaboración de 19 Ayuntamientos de distintas localidades (Valladolid, Vigo, Zamora, Fuengirola...), lo que permitió amplificar su alcance y consolidar una red de apoyo institucional alineada con la lucha contra la violencia de género. Asimismo, la iniciativa obtuvo repercusión en medios generalistas, locales y redes sociales, contribuyendo a extender el impacto del mensaje más allá del entorno de los parkings.

De manera paralela, esta fecha se aprovechó para recordar y reforzar el compromiso interno de la compañía, dando visibilidad al Plan de Igualdad 2022-2025, al protocolo de actuación frente al acoso sexual, a la guía de lenguaje e imagen no sexista y al protocolo de atención a trabajadores víctimas de violencia de género, consolidando un enfoque integral que combina acción social, prevención y protección en el ámbito laboral.



- Día Internacional de las personas con discapacidad.** Con motivo de esta fecha, se reforzó el compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades, poniendo en valor iniciativas internas y externas. A través de una comunicación interna, se compartieron datos de inclusión laboral, destacando que 60 personas con discapacidad forman parte de los equipos en España y Portugal (4,03% de la plantilla). Asimismo, se dio visibilidad a alianzas con entidades sociales, como el acuerdo con Down España y APPT21, orientado a impulsar la incorporación de personas con discapacidad intelectual en puestos de apoyo a la operación. Por último, se comunicó la puesta en marcha de una política de apoyo a familias con hijos con discapacidad, prevista para 2026, con ayudas económicas destinadas a cubrir gastos de tratamientos, terapias y apoyos especializados.



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 mantiene una interlocución activa con sindicatos y representantes de los trabajadores, lo que se refleja en la existencia de distintos convenios colectivos, tanto 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	Alhóndiga
	Madrid Off-Street	Aparcamientos Bilbao

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

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Delegados de personal	Representación unitaria	10

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 47,70% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 52,30% 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 clausulas relativas 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 2025 Empark ha recibido e imputado a la cuenta de resultados **135.726,87€** (11.486,95 € en 2024) principalmente por subvenciones correspondientes a programas de ayuda a proyectos de implantación de cargadores eléctricos para vehículos y también 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, durante el año 2025, la sociedad ha cobrado e incorporado al balance subvenciones por 113.757,08€ 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 2025 ascendió a **8.492 mil €** (16.922 mil € en 2024). Empark ha cobrado **624 mil €** por impuesto sobre beneficios durante el año 2025 (876 mil € en 2024) según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en la Cuentas Anuales de la sociedad.

Durante el año 2025 el importe de las aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a 25.564 € (20.135,10 € en 2024) siendo el más importante a la Fundación Son Ángeles. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2025, Empark ha satisfecho 65.797,32 € (57.849,94 € en 2024) por este concepto y ha sido miembro, entre otras, de las siguientes asociaciones:

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



07

Respeto a los Derechos Humanos

Empark mantiene un compromiso con el respeto a los derechos humanos, reflejado en sus políticas internas y en su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este compromiso se alinea con la Carta Internacional de los Derechos Humanos y con las recomendaciones de Naciones Unidas, la OCDE y la OIT aplicables a la conducta empresarial responsable.

El Código Ético y de Conducta establece un enfoque de tolerancia cero frente a cualquier forma de esclavitud, trata o trabajo forzoso. Sobre la base de la información disponible, la Compañía no mantiene relaciones comerciales con proveedores que incurran en este tipo de prácticas. El Código Ético está disponible para toda la plantilla a través de la intranet.

Asimismo, Empark cuenta con un Portal de Cumplimiento con acceso a políticas y protocolos internos, y con un Canal de Denuncias, adaptado a la Directiva (UE) 2019/1937, que permite comunicar posibles incumplimientos garantizando la confidencialidad y la protección de quienes lo utilicen de buena fe.

Durante 2025 no se registraron denuncias relativas a vulneraciones de derechos humanos ni por causas de discriminación.



08

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:** recoge los principios y pautas de actuación para asegurar una conducta empresarial íntegra.
- **Política Anticorrupción y de entrega y aceptación de regalos:** establece normas para prevenir y detectar prácticas de corrupción y soborno, y asegurar el cumplimiento normativo

- **Política Niveles de autoridad:** define niveles de delegación y órganos responsables de la toma de decisiones.
- **Política Canal de Denuncias/Whistleblowing:** regula el uso del canal para comunicar posibles incumplimientos éticos o normativos que puedan afectar a las personas o a la reputación de la Compañía.
- **Política de Contratación Pública y de Competencia:** recoge los principios de actuación en relaciones con entidades públicas e intermediarios, así como el cumplimiento de la normativa de competencia.
- **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo:** establece medidas internas para prevenir y detectar riesgos asociados, y canalizar alertas cuando proceda.

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 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 2025, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Empark o alguna de sus filiales estuviera involucrada.



09

Acercas 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.	N/A (no material/no aplicable)
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.	306-1.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	N/A (no material/no aplicable)
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	303-5.
Materias primas: consumo y medidas	3.	301-1.
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.	305-5.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	N/A (no material/no aplicable)
Impactos causados en áreas protegidas	3.	N/A (no material/no aplicable)

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. 2-19.
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	2-20. 2-21.
Políticas de desconexión laboral	5.	3-3.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	3-3.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	3-3.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	3-3.
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.	3-3.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	2-30.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	3-3.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	3-3.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	3-3.

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.	3-3.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	3-3.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	3-3.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	7.	3-3.
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.	3-3.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.	2-25. 2-26.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	207-4
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	207-4
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo

Tablas 2024 con clasificación de categorías

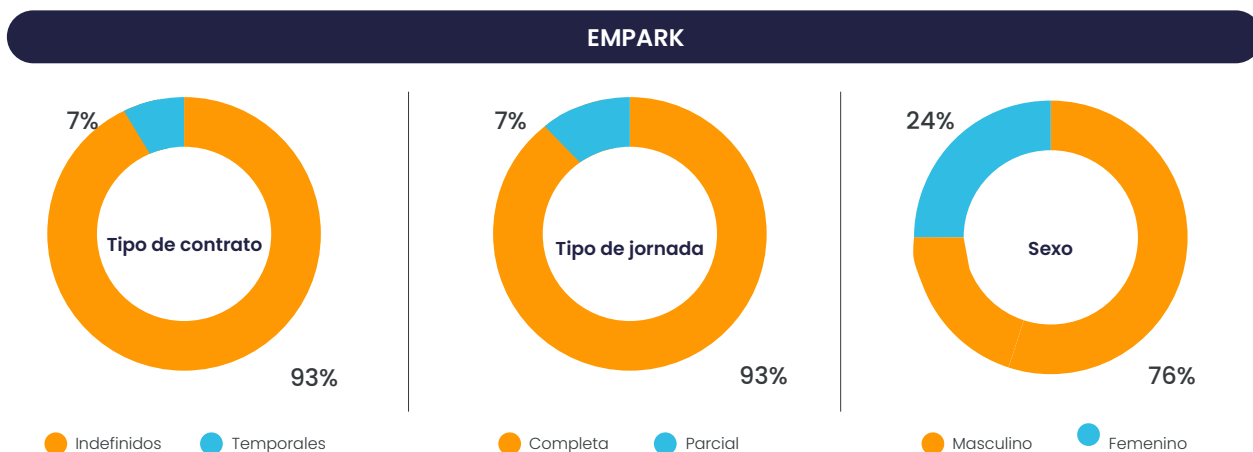
1.1	Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función	76
1.2	Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark	76
1.3	Promedio de contratos.....	76
1.4	Despidos.....	77
1.5	Contrataciones.....	77
1.6	Horas de absentismo.....	78
1.7	Plantilla a cierre 2024 Personas con discapacidad.....	78
1.8	Horas y Número de Asistentes Formación.....	78
1.9	Remuneraciones.....	79
1.10	Comités y Representación de empresa 2024.....	79

1.1 Empleados finales del año, 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

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Empark 2024



1.3 Plantilla Media

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	208	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

1.4. Despidos

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

1.5. Contrataciones

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.

1.6 Horas de absentismo

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

1.7 Plantilla a cierre 2024 Personas con discapacidad

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

1.8 Horas y Número de Asistentes Formación

HORAS Y N° ASISTENTES FORMACIÓN 2024

CATEGORÍA	FEMENINO N° HORAS	MASCULINO N° HORAS	TOTAL 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

(*) 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			
	<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.

1.10. Comités y Representación de empresa 2024

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

