



**GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES**

**Estado consolidado de información no financiera e
información de sostenibilidad 2024**

Contenido

1. Información General	5
NEIS 2. Información General	5
BP-1 Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad y estructura	5
BP-2 Divulgaciones en relación con circunstancias específicas	6
GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión	8
GOV-2 Información proporcionada y cuestiones de sostenibilidad abordadas por los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa	12
GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los planes de incentivos ..	18
GOV-4 Declaración sobre diligencia debida	18
GOV-5 Gestión de riesgos y controles internos sobre la presentación de informes de sostenibilidad	19
SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	19
SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	23
SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	25
IRO-1 Descripción del proceso para identificar y evaluar incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa	26
IRO-2 Requisitos de divulgación en ESRS cubiertos por la declaración de sostenibilidad de la empresa	28
2. Información Medioambiental	34
Divulgación de información en virtud del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre la taxonomía)	34
NEIS E1. Cambio climático	42
GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos	43
E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	44
SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	46
IRO-1 Descripción de los procesos para identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el clima	53
E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático	61
E1-3 Acciones y recursos en relación a las políticas de cambio climático	63
E1-4 Metas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático	65
E1-5 Consumo y combinación de energía	67
E1-6 Alcances Brutos 1, 2, 3 y Emisiones Totales de GEI	69
E1-7 Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	73
E1-8 Sistema de fijación de precio interno de carbono	73
E1-9 Efectos financieros previstos de riesgos materiales físicos y de transición y posibles oportunidades relacionadas con el clima	73
3. Información Social	74
NEIS S1. Personal propio	74

SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	76
SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	77
S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	78
S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	79
S1-3 Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para los que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	80
S1-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones.	81
S1-5 Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa.	82
S1-6 Características de los asalariados de la empresa	83
S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	86
S1-8 Cobertura de la negociación colectiva diálogo social	86
S1-9 Parámetros de diversidad	87
S1-10 Salarios adecuados	88
S1-11 Protección social.....	89
S1-12 Personas con discapacidad	89
S1-13 Formación y desarrollo de capacidades	90
S1-14 Parámetros de salud y seguridad	92
S1-15 Conciliación laboral	93
S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total).....	93
S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionadas con los Derechos Humanos	94
NEIS S2. Trabajadores de la cadena de valor	94
SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	95
SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	96
S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	98
S2-2 Procesos para involucrar a los trabajadores de la cadena de valor sobre los impactos .	99
S2-3 Procesos para remediar los impactos negativos y canales para que los trabajadores de la cadena de valor planteen inquietudes	99
S2-4 Tomar medidas sobre los impactos materiales en los trabajadores de la cadena de valor y enfoques para gestionar los riesgos materiales y buscar oportunidades materiales relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor, y eficacia de esas acciones.....	101
S2-5 Metas relacionadas con la gestión de impactos negativos materiales, la promoción de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	102
4. Información sobre la Gobernanza	102
NEIS G1. Conducta empresarial.....	103
GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión	104
IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las	

oportunidades de importancia relativa	105
G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	107
G1-2 Gestión de las relaciones con proveedores	110
G1-3 Procedimientos para abordar la corrupción y el soborno	110
G1-4 Incidentes de corrupción o soborno	112
G1-5 Influencia política y actividades de los grupos de presión	112
G1-6 Prácticas de pago	112
5. Otros aspectos relativos a la Ley 11/2018 sobre información no financiera	114
1. Economía circular, gestión de residuos, consumo de energía y emisiones	115
Economía circular	115
Residuos	115
Consumo de energía	116
Emisiones	117
2. Consumo de agua	118
3. Consumo de materias primas	119
4. Personas	119
Diversidad e inclusión	119
Empleo	123
Formación	126
Retribución Sostenible	128
Salud y Seguridad	128
Relaciones Sociales	129
5. Diligencia debida	130
Diligencia debida en los proyectos: Derechos humanos y biodiversidad	130
Diligencia debida con la corrupción, el soborno, la defensa de la competencia, el respeto a las sanciones internacionales y el blanqueo de capitales	134
6. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de la sociedad	136
Acción social y filantropía	136
Innovación al servicio de la sociedad	139
Seguridad informática y protección de la privacidad	141
Fiscalidad y subvenciones recibidas	143
Subcontratistas, proveedores y criterios de sostenibilidad en compras	147
Pacto Mundial: Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible	148
Anexo I: Índice de contenidos	151
Anexo II. Taxonomía de la UE	159
Anexo III: Glosario de términos	168

1. Información General

NEIS 2. Información General

BP-1 Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad y estructura

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado e Información de sostenibilidad (en adelante Informe) tiene como objetivo proporcionar información de sostenibilidad de importancia relativa que pueda influir sustancialmente en la toma de decisiones de los grupos de interés sobre como DOMINION mide, supervisa y gestiona el rendimiento, los impactos de carácter positivo y negativo en el medioambiente y las personas, y los riesgos y oportunidades que estos últimos pueden suponer para DOMINION.

Está estructurado en cinco partes específicas:

1. Información General
2. Información Medioambiental
3. Información Social
4. Información sobre la Gobernanza
5. Otros aspectos relativos a la Ley 11/2018 sobre información no financiera.

Este informe se ha elaborado en base consolidada sobre el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de ese mismo año y ha sido formulado por el Consejo de Administración de Global Dominion Access, S.A. con fecha 25 de febrero de 2025.

El presente documento se ha elaborado en conformidad con el Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

DOMINION no se ha acogido a ninguna exención de divulgación de acontecimiento inminentes o cuestiones en curso de negociación con arreglo a lo dispuesto en el artículo 19 bis apartado 3 y el artículo 29 bis, apartado 3 de la Directiva 2013/34/UE.

El alcance de consolidación de la declaración de sostenibilidad consolidada es el mismo que el de los estados financieros. DOMINION emplea un criterio de control financiero similar al empleado en los estados financieros. La nota 2.1 de las Cuentas Anuales "Base de presentación", recogida en el "Resumen de las principales políticas contables" describe adecuadamente al alcance de esta declaración, al igual que la 2.4.1 a) "Principios de consolidación" y/o el Anexo I que muestra el listado de dependientes.

DOMINION está realizando un esfuerzo creciente y sostenido por incrementar el grado en que cubre su cadena de valor con el estado de sostenibilidad, tanto ascendente como descendente.

A la fecha de elaboración de este informe, DOMINION cubre los proveedores directos declarados como críticos relacionados con la mayoría de las actividades de la empresa. En relación a la cadena descendente, la misma no se considera material en el caso de DOMINION, en la medida en que la mayor parte de la oferta de servicios y proyectos son de carácter industrial, dirigidos a grandes empresas.

BP-2 Divulgaciones en relación con circunstancias específicas

En relación a métricas para las cuales se ha utilizado estimación estas son básicamente de dos categorías, como se explica a continuación. Para ambos casos DOMINION detalla en los cuadros que se recogen más adelante los parámetros cuantitativos afectados, que son básicamente de dos tipos:

Tipología 1:

ESRS E1 Cambio climático;

E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales

En concreto, en el cálculo de la cadena de valor ascendente y/o descendente cabe indicar que estas han sido:

Parámetros cualitativos	Fuentes de incertidumbre	Hipótesis, aproximaciones y juicios	Grado incertidumbre	Apartado del informe
Las emisiones asociadas a las compras de bienes y servicios reportados en la categoría 1 del alcance 3 según la norma GHG Protocol.	Se cuenta con el gasto por proveedor, pero no con datos el detalle de la huella de los productos comprados	Se ha asignado un sector de actividad a cada una de las compras realizadas y se han utilizado factores de emisión basados en el gasto económico para el cálculo de las emisiones, los cuales se consideran una fuente indirecta pero válida para el cálculo.	Medio-Alta	E1-6
Las emisiones por el uso de los productos vendidos por parte de la organización reportados en la categoría 11 del alcance 3 según la norma GHG Protocol;	No se tiene el detalle de la huella por el uso, pero se cuentan con datos del número de unidades vendidas de equipos de telefonía móvil y medición	Se ha estimado una vida útil media y un uso consumo energético medio con base en fuentes bibliográficas para proceder con el cálculo de las emisiones.	Alta	E1-6
Las emisiones por el fin de vida de los productos vendidos reportadas en la categoría 12 del alcance 3 según la norma GHG Protocol	Se han considerado los datos del número de unidades vendidas de equipos de telefonía móvil y medición, pero se desconoce el detalle del tratamiento final que reciben una	Se ha tomado como estimación para el cálculo de las emisiones que los equipos son reciclados. Con base en fuentes bibliográficas se ha asumido también el peso de los equipos vendidos para poder cuantificar las emisiones.	Medio-Alta	E1-6

	vez finaliza su vida útil			
Las emisiones de las franquicias reportadas en la categoría 14 del alcance 3 según la norma del GHG Protocol.	No se cuentan con datos primarios de actividad de las tiendas bajo el sistema de franquiciado,	Se han extrapolado las emisiones de estas en función de los resultados de las tiendas en propiedad y el número de franquicias.	Medio-Alta	E1-6

En relación a las acciones planificadas para mejorar la precisión en el futuro de estas métricas, DOMINION tiene previsto recopilar datos de actividad asociados a las compras de bienes y servicios de los proveedores con una mayor contribución a las emisiones de esta categoría. En el caso de los productos vendidos, DOMINION trabajará en la obtención de parámetros de consumos y vida media útil de sus productos vendidos con el objetivo de mejorar la precisión de los datos cuantificados. Por último, DOMINION comenzará a desarrollar un formulario para el reporte de datos de consumos para el cálculo de las emisiones de alcance 1 y 2 de sus franquicias de forma que se puedan obtener datos primarios para el cálculo de estas emisiones.

Tipología 2:

ESRS E1 Cambio climático;

E1-4 Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación del mismo

En concreto, en el cálculo de los importes de CapEx y OpEx de las palancas de descarbonización recogidas en el plan de transición:

Parámetros cualitativos	Fuentes de incertidumbre	Hipótesis, aproximaciones y juicios	Grado incertidumbre	Apartado del informe
Coste futuro de la adquisición o el renting de vehículos de diferentes tipologías y en diferentes geografías	No se cuentan con precios a largo plazo de estos vehículos	Se han empleado estimaciones a partir de precios actuales.	Medio	E1-4
Realización de intervenciones de eficiencia energética y de electrificación en edificios e instalaciones	No se cuentan con precios a largo plazo de estas intervenciones	Se han empleado estimaciones a partir de precios actuales.	Medio	E1-4

GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión

DOMINION es una compañía global formado por un conjunto de sociedades dependientes de la matriz Global DOMINION Access, S.A, cotizando esta última en el mercado de valores español. Las Cuentas Anuales Consolidadas identifican adecuadamente las diferentes sociedades dependientes y la relación entre las mismas en el Anexo 1- Sociedades dependientes, negocios conjuntos y asociaciones incluidas en el perímetro de consolidación.

DOMINION cuenta con un sistema de gobierno corporativo basado en la legalidad vigente y en los más relevantes estándares internacionales, orientado a asegurar que la empresa es gestionada atendiendo al interés de sus accionistas, incluidos los minoritarios, y a otros grupos de interés relevantes, a través de un adecuado sistema de balances y controles que permita al Consejo de Administración ejercer un control efectivo.

La transparencia y la eficacia son rasgos distintivos de un sistema generador de confianza, orientado a conciliar las demandas y necesidades de los distintos grupos de interés. La empresa considera prioritaria la puesta en práctica de los principios de gobierno corporativo, no solo para fomentar la confianza de los inversores y otros grupos de interés, sino para mejorar la rentabilidad económica y mantener un crecimiento de valor sostenido en el tiempo.

De forma muy particular, y tal y como se observa en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (I.A.G.C) y en el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros (I.R.C), que la empresa pública con sus Cuentas Anuales Consolidadas, DOMINION realiza un esfuerzo permanente para adaptar su Gobernanza y hacer suyas las recomendaciones del “Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas”, publicado por la CNMV, así como las mejores prácticas nacionales e internacionales relativas a esta materia.

Órganos de gobierno

Sus principales órganos de gobierno son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración, junto a sus diferentes Comisiones, y el Comité de Dirección Corporativo.

Junta General de Accionista y el derecho al voto en la misma

La propiedad de DOMINION está compuesta por un abanico amplio de accionistas, no existiendo ninguno que controle la Sociedad y con un capital flotante estimado del 51,3%. Las acciones de DOMINION son simples, en el sentido de que cada acción tiene un único voto. Los estatutos sociales no recogen ningún tipo de restricción ni límite máximo al ejercicio de los derechos de voto que puede realizar un accionista. Tampoco existen limitaciones legales o estatutarias a la adquisición o la transmisión de acciones.

DOMINION celebra anualmente una Junta de Accionistas, siguiendo el régimen previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC). Con el objetivo de garantizar y favorecer la información y la participación de sus accionistas en la Junta de Accionista, en especial la de los minoritarios, DOMINION pone en marcha distintas iniciativas, como son la posibilidad de asistir telemáticamente, así como la puesta en marcha de un foro electrónico de accionistas.

En la Junta General de Accionista del año 2024 se plantearon 21 cuestiones, de las cuales 13 fueron aprobadas con el voto favorable de más del 99% del capital con derecho a voto concurrente en la Junta, y los 8 acuerdos restantes con al menos el voto favorable de 80%.

Estructura de la propiedad

La empresa divulga periódica y públicamente información relativa a los accionistas con una participación superior al 3%. A día de elaboración de este Informe, la estructura del accionariado es:

- ACEK Desarrollo y Gestión Industrial, S.L 15,203%
- D. Mikel Barandiaran Landin 5,811%
- D. Antonio María Pradera Jauregui..... 5,658%
- Indumenta Pueri, S.L..... 5,617%
- Corporación Financiera Alba S.A..... 5,608%
- Elidoza Promoción de Empresas S.L..... 5,607%
- Mahindra & Mahindra Ltd.....4,170%

El Consejo de Administración y su composición

El Consejo de Administración es el máximo órgano de administración de la empresa y aporta valor a la empresa trabajando desde la integridad y la transparencia. Para hacerlo posible está compuesta por un grupo de profesionales con diversidad de orígenes, experiencias y género.

En su selección, especialmente en el caso de los miembros independientes, se atiende a sus conocimientos, capacidades y experiencias tanto en el ámbito de actividad cercano a DOMINION, como el ámbito de la contabilidad y la fiscalidad, la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad. Periódicamente la empresa analiza las competencias y experiencias de sus consejeros, realizando para ello cuestionarios que le permite comprender el nivel de experiencia y conocimiento y, si se estima necesario, tomar las acciones que sean pertinentes.

En la composición del Consejo de Administración no está prevista una representación específica para asalariados u otros trabajadores.

En la página Web de DOMINION se detalla el currículo de los consejeros.

El Consejo de Administración está compuesto por 11 miembros. Uno de los miembros es consejero ejecutivo, seis independientes, tres dominicales y un consejero categorizado como "otros externos". El presidente es no ejecutivo. Los consejeros ejercerán su cargo durante el plazo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración.

Diversidad en el Consejo de Administración

La política de diversidad de DOMINION tiene como propósito promocionar el respeto a la ley, la igualdad y la inclusión para sus empleados. Siguiendo la misma, se han desarrollado aspectos de diversidad aplicados específicamente a la composición y nombramientos en el Consejo de Administración de la compañía. En línea con los mismos DOMINION se ha propuesto alcanzar el objetivo del 40% de representación de mujeres en el Consejo de Administración. A finales de 2024 el porcentaje era del 27,3% (Ratio 3/8).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela igualmente por que los candidatos reúnan las condiciones y capacidades necesarias para el cargo, y procura que, con la selección de candidatos, se consiga una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada en su conjunto. En 2022 se modificó el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración y se le atribuyó expresamente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la función básica de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y de elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluyó que cuando se produzcan vacantes, se instará a las partes correspondientes a favorecer la selección de consejeras hasta lograr el cumplimiento del objetivo marcado.

Funcionamiento del Consejo de Administración y Evaluación del desempeño

De acuerdo con las recomendaciones de buen gobierno, el Consejo se reúne con frecuencia adecuada (seis veces), limita el número de mandatos de miembros y pone un gran énfasis en alcanzar un alto nivel de asistencia de sus miembros, poniendo a disposición de los mismos medios telemáticos.

Con el objeto de garantizar la calidad y eficiencia de su gestión, el Consejo de Administración evalúa cada año su funcionamiento internamente y, periódicamente, lo hace apoyada por un experto externo.

Remuneración del Consejo de Administración

La empresa divulga periódica y públicamente información relativa a la remuneración de sus consejeros y del CEO (en el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros (I.R.C), documento público que forma parte de las Cuentas Anuales Consolidadas y es accesible en la web corporativa) y sobre la participación de los mismos en el capital de la sociedad.

Así, la remuneración de los consejeros por su condición de tales debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.

La remuneración de los consejeros por sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios:

- Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales.
- Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal.
- Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental.
- Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.

Comisiones dependientes del Consejo de Administración

Para el ejercicio de sus funciones de supervisión el Consejo de Administración se apoya en tres comisiones: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Sostenibilidad.

Sus funciones y composición están ampliamente descritas en las I.A.G.C. y siguen las recomendaciones de buen gobierno en lo referente a su composición, presididas y con mayoría de miembros independientes.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento: (i) Informar en la Junta General de Accionistas sobre las cuestiones que en ella planteen los accionistas en materia de su competencia y, en particular, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo ésta ha contribuido a la integridad de la información financiera y no financiera y la función que la Comisión de Auditoría y Cumplimiento ha desempeñado en ese proceso. (ii) Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad y de su Grupo, así como de sus sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales. (iii) Analizar, junto con los auditores de cuentas, las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría. (iv) Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera regulada. (v) Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, el nombramiento, reelección o sustitución de los auditores de cuentas, de acuerdo con la normativa aplicable, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones. (vi) Supervisar la actividad de la auditoría interna de

la Sociedad, que dependerá funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. (vii) Establecer las oportunas relaciones con los auditores de cuentas para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo su independencia, para su examen por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las restantes normas de auditoría. En todo caso, deberá recibir anualmente de los auditores de cuentas la confirmación escrita de su independencia frente a la Sociedad o entidades vinculadas a esta directa o indirectamente, así como la información de los servicios adicionales de cualquier clase prestados a estas entidades por los citados auditores de cuentas, o por las personas o entidades vinculadas a estos de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre auditoría de cuentas. (viii) Emitir anualmente, con carácter previo al informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre la independencia de los auditores de cuentas. Este informe deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la prestación de los servicios adicionales a que hace referencia el párrafo anterior, individualmente considerados y en su conjunto, distintos de la auditoría legal y en relación con el régimen de independencia o con la normativa reguladora de auditoría. (ix) Informar con carácter previo al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas por la ley, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración y, en particular, sobre: (i) la información financiera y no financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente; (ii) la creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales y (iii) las operaciones con partes vinculadas.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones: (a) Analizar el IAGC, el IARC y el Informe Financiero Anual en el marco de sus competencias. (b) Revisar periódicamente la política de retribuciones de los altos directivos y proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración. (c) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido. (d) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo. (e) Establecer y supervisar un programa anual de evaluación y revisión continua de la cualificación, formación y, en su caso, independencia, así como del mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio del cargo de Consejero y de miembro de una determinada comisión, y proponer al Consejo de Administración las medidas que considere oportunas al respecto. (f) Participar en el proceso anual de evaluación del desempeño del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado.

Comisión de Sostenibilidad: (i) Revisar periódicamente las políticas de gobierno corporativo y proponer al Consejo de Administración, para su aprobación o elevación a la Junta General de Accionistas, las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua. (ii) Impulsar la estrategia de gobierno corporativo y sostenibilidad de la Sociedad. (iii) Supervisar el cumplimiento de los requerimientos legales y de las normas del gobierno corporativo. (iv) Conocer, impulsar, orientar y supervisar la actuación de la Sociedad en materia de sostenibilidad (medioambiental, social y de gobierno corporativo) e informar sobre ello al Consejo de Administración y a la Comisión Ejecutiva Delegada, según corresponda. (v) Evaluar y revisar los planes de la Sociedad en ejecución de las políticas de sostenibilidad y realizar el seguimiento de su grado de cumplimiento. (vi) Informar acerca de la ejecución por parte de las entidades de naturaleza fundacional vinculadas al Grupo de las actividades de interés general y de sostenibilidad que les sean encomendadas. (vii) Informar, con carácter previo a su aprobación, el informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad, recabando para ello los informes de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con los apartados de dicho informe que sean propios de sus competencias, y, en caso de que se publique, el Estado de Información No Financiera o informe de sostenibilidad equivalente. (viii) Promover la existencia de un Código Ético en la Sociedad, proponer su aprobación al Consejo de Administración y sus

posteriores modificaciones, así como promover cualquier cuestión relevante para la promoción del conocimiento y cumplimiento del Código Ético. (ix) Revisar las políticas y procedimientos internos de la Sociedad para comprobar su efectividad en la prevención de conductas inapropiadas e identificar eventuales políticas o procedimientos que sean más efectivos en la promoción de los más altos estándares éticos. (x) Las demás funciones que pudiera acordar el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Comité de Dirección Corporativo.

El Comité de Dirección Corporativo, formado por los principales directivos de DOMINION, es el encargado de trasladar al día a día de DOMINION la estrategia marcada por el Consejo de Administración y es una pieza clave del modelo de gestión descentralizada de DOMINION.

A 31 de diciembre de 2023, el Comité de Dirección Corporativo estaba compuesto por el Consejero Delegado, tres directores de negocio (uno de los cuales también ostenta el cargo de Director General) y siete directores en representación de las áreas corporativas. En la mencionada fecha, el equipo de comité de dirección corporativo tiene un porcentaje de mujeres del 45,5% (Ratio 5/11).

Relación con el auditor

La Cuentas Anuales Consolidadas contiene información sobre los honorarios relativos a los servicios de auditoría de cuentas y otros servicios prestados por el auditor de las cuentas anuales consolidadas del grupo, PricewaterhouseCoopers, S.L., y por empresas pertenecientes a la red de PwC, así como los honorarios por trabajos facturados por los auditores de cuentas anuales de las sociedades incluidas en la consolidación y por las entidades vinculadas a éstos por control, propiedad común o gestión.

El Informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre la independencia del auditor externo se realiza anualmente. En él, la Comisión, dependiente del Consejo de Administración, emite una opinión sobre la independencia del auditor externo para cada ejercicio en relación con DOMINION, de acuerdo con la legislación aplicable en materia de independencia del Auditor de Cuentas.

GOV-2 Información proporcionada y cuestiones de sostenibilidad abordadas por los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa

Por un lado, cabe destacar el papel de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de Comisión de Sostenibilidad en la gestión de las cuestiones de sostenibilidad en DOMINION.

En relación a la primera, y aunque antes se han enumerado las mismas, se reiteran aquí aquellas funciones más centradas en el ámbito de la Sostenibilidad:

- Supervisa el proceso de definición y gestión de las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa, que les presenta la unidad Corporativa de Cumplimiento, Riesgos y Sostenibilidad, validándolo y trasladándolo al resto del Consejo.
- Supervisa la evolución de los riesgos estratégicos, incluyendo los de Sostenibilidad y en particular los derivados el Cambio Climático, que le presenta la unidad Corporativa de Cumplimiento, Riesgos y Sostenibilidad.
- Supervisa de forma conjunta la información financiera y la no financiera, y en particular las conexiones que entre las dos existen.

- Supervisa la preparación de la información financiera y no financiera, así como los procesos de auditoría y verificación de las mismas, presentados por las diferentes unidades corporativas responsables de su preparación.
- Supervisa las iniciativas relativas a debida diligencia que la empresa está llevando a cabo, presentadas por unidad Corporativa de Cumplimiento, Riesgos y Sostenibilidad.

Las personas que componen estas comisiones han sido seleccionadas por su formación y amplia experiencia profesional en los diferentes asuntos relacionados con la Comisión, incluidos los relacionados con la Sostenibilidad y las incidencias, riesgos y oportunidades de la empresa. La Comisión lidera el proceso interno que la empresa lleva a cabo de revisión constante de sus capacidades en estas materias en el Consejo de Administración. Por otra parte, los miembros de la Comisión han recibido formación específica en materia de los requisitos derivados de la CSRD y mantienen una relación continua con los externos responsables de la verificación de la información no financiera.

Para el adecuado ejercicio de sus funciones, esta Comisión se reúne al menos seis veces al año, informado al Consejo en cada ocasión de la evolución de estas materias.

Por su parte, la Comisión de Sostenibilidad tiene la misión de definir y actualizar la estrategia de sostenibilidad de DOMINION, en el marco de que la propia sostenibilidad es un elemento clave de la estrategia de desarrollo de DOMINION.

Esta Comisión está formada por las mismas personas que la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, a las que se suma un consejero adicional con amplia experiencia profesional en varios sectores relevantes en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

La Comisión se reúne entre una o dos veces al año, en función de lo que en cada caso se estime necesario para actualizar la estrategia.

En el Comité Corporativo, es el Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad quien, como parte de sus funciones, se encarga de coordinar con el resto de los directivos que los pasos dados estén alineados con la estrategia de sostenibilidad de DOMINION. En particular formar e informar de los avances de la empresa en los diferentes riesgos, cuestiones de sostenibilidad, debida diligencia e incidencias, riesgos y oportunidades. Ello implica tanto interactuar con el comité en su conjunto, para fijar metas, como el trabajo individual con los distintos miembros del comité, y sus equipos, para poner en marcha las iniciativas que el Comité considere adecuadas para dar respuesta o avanzar en las cuestiones mencionadas.

Adicionalmente, El Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad es también responsable de aunar la información que el Comité de Dirección Corporativo eleva a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y, a través de esta, al Consejo, en cuestiones de Sostenibilidad.

Forma parte también de este Comité la Directora Corporativa de Personas y Cultura, que comparte con el Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad la tarea de formar e informa en cuestiones de sostenibilidad al Comité, centrándose especialmente en los aspectos relacionados con la gestión del talento y las personas. También en su caso lidera la puesta en marcha y el seguimiento de los distintos proyectos de mejora que permiten dar una respuesta adecuada a incidencias, riesgos y oportunidades detectadas en estos ámbitos.

El Comité Corporativo se reúne presencialmente con carácter trimestral, sin perjuicio de que la tipología de temas tratados y de iniciativas que se generan lleven a multitud de reuniones paralelas en los tiempos que transcurren entre cada convocatoria.

El Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad cuenta con formación específica en el ámbito de la gestión de riesgo y el compliance y ha liderado la estrategia de sostenibilidad y de reporting de la información de sostenibilidad desde 2018, primer año en que esta información fue verificada. Para la adaptación a la CSRD DOMINION ha contado con el apoyo de expertos terceros en

el proceso de identificación de incidencias, riesgos y oportunidades y de cuestiones de sostenibilidad, la evaluación de los riesgos climáticos y la preparación de un plan de descarbonización.

Enumeramos a continuación los impactos, riesgos y oportunidades materiales, resultantes del ejercicio.

Impactos

E1 - Cambio climático	Incidencia Positiva	Contribución al desarrollo sostenible de la cadena de valor mediante la elección de proveedores comprometidos con planes de reducción de GEI.
E1 - Cambio climático	Incidencia Negativa	Consumo de combustible y de energía, tanto en flota y generadores diésel, como en oficinas y almacenes.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Incremento en la contratación indefinida reduce la incertidumbre laboral.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Políticas de flexibilidad laboral que permiten conciliar incrementan la satisfacción laboral, retención de talento y el rendimiento profesional.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Los procesos desarrollados en algunas actividades pueden provocar caídas, accidentes de transporte, explosiones, incendios, accidentes relacionados con equipos y enfermedades o lesiones profesionales, lo que genera impactos negativos en los empleados.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de un sistema de gestión de riesgos laborales reduce accidentes.
S1 - Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de seguimiento en las medidas de prevención aumenta los accidentes laborales.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Promoción de la igualdad de trato y oportunidades hacia los empleados a través del cumplimiento de la normativa actual en igualdad de género.
S1 - Personal Propio	Incidencia Negativa	Eliminación de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna.
S1 - Personal Propio	Incidencia Positiva	Plantilla mayoritariamente masculina por el tipo de trabajos que se realizan.

S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Apuesta por el desarrollo profesional de los empleados a través de la priorización de la promoción interna cuando surjan vacantes dentro de la compañía.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Planes de formación continua incrementan la competitividad y la retención de talento.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de accesibilidad en ciertos puestos limita la inclusión y diversidad.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Código de conducta que incluye protocolos contra acoso promueve un ambiente de respeto.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Promoción de un entorno inclusivo mejora el clima laboral y la innovación.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de sistemas de protección de datos personales de empleados mejora la confianza interna.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de políticas de desconexión laboral mejora el bienestar de los trabajadores.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Brecha salarial detectada genera descontento entre los empleados.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Creación de comités para resolver conflictos laborales mejora la relación entre empleados y empresa.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de participación de los empleados en decisiones importantes genera desconexión.
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	Los procesos desarrollados en algunas actividades pueden provocar caídas, accidentes al manipular equipos o lesiones relacionadas con el calor, lo que puede generar impactos negativos en las subcontratas.
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	La falta de disponibilidad de información sobre los proveedores puede dificultar el conocimiento de incidentes en materia medioambiental y social en la cadena de suministro.

S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	Una amplia base de proveedores y subcontratas, y la alta rotación, suponen un reto para asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo exigibles en cada legislación y por las normas de DOMINION.
S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Positiva	La mejora de los aspectos medioambientales y sociales de la cadena de suministro con el desarrollo de un sistema de evaluación, gestión y auditorías de proveedores en el que se tengan en cuenta factores medioambientales y sociales, especialmente por parte de los proveedores considerados como críticos. Adicionalmente, mejora la percepción de los clientes, proveedores y trabajadores de DOMINION y de su cadena de valor.
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Mejora del control de la estrategia de sostenibilidad gracias a la labor de la Comisión de Sostenibilidad y la CAC.
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Contribución al correcto cumplimiento de las normativas y estándares de ética mediante la implementación de un sistema de defensa penal y el desarrollo del marco ético.
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Generación de confianza a reguladoras y autoridades, clientes y empleados derivado del cumplimiento de las normas y estándares de conducta.
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Protección de los denunciantes mediante canales de comunicación y de denuncia anónimos, permitiendo una libre expresión de los trabajadores propios y de la cadena de valor (Compliance ley 2/2023).
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Negativa	Un empleado o persona relacionada puede llevar a cabo prácticas indebidas, contrarias a la cultura corporativa y el Marco Ético, afectando a inversores y empleados.
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Mejora del desarrollo y concienciación de los empleados a través de formaciones a los empleados sobre corrupción y soborno.

Riesgos y oportunidades

E1 - Cambio climático	Oportunidad	Objetivo de reducir el alcance 1, 2 y 3 de acuerdo al plan de descarbonización.
-----------------------	-------------	---

E1 - Cambio climático	Oportunidad	Oportunidad de ofrecer a los clientes proyectos y servicios de reducción de huella de carbono y economía circular.
E1 - Cambio climático	Oportunidad	Posicionar a Dominion como una empresa comprometida con la adaptación y la mitigación del cambio climático y sus efectos negativos.
E1 - Cambio climático	Oportunidad	Desarrollo de una oferta de servicios que hagan que los clientes sean más eficientes energéticamente.
S1 - Trabajadores propios	Oportunidad	La excelencia en este ámbito destaca y atrae clientes, creando oportunidades de negocio.
S1 - Trabajadores propios	Riesgo	Los accidentes pueden causar daño a la reputación, pérdidas comerciales o sanciones.
S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Riesgo	Una inadecuada atención de las condiciones laborales de las subcontratas y de los empleados en nuestra cadena de suministro pueden llegar a generar daño reputacional, comercial o de financiación.
G1 . Conducta empresarial	Riesgo	La presencia en varios países y con actividades diferentes exige un esfuerzo mayor de adecuación permanente a normativas diferentes y un esfuerzo por mantener una cultura común.
G1 . Conducta empresarial	Oportunidad	Disposición de una adecuada diversidad tanto de género como de perfiles en el Consejo de Administración, que ayude a una toma de decisiones más completa.
G1 . Conducta empresarial	Oportunidad	Existencia de un canal de denuncia unificado, anónimo y abierto a todos los stakeholders.

Integración en la gestión global de riesgos de DOMINION

Los riesgos vinculados a los procesos de identificación definidos en este documento se integran dentro de la gestión de Riesgos corporativa de DOMINION, una gestión sistemática, continua y preventiva de todos los diferentes tipos de riesgos que afectan a la empresa, de modo que se reduzca hasta niveles aceptables tanto la probabilidad de que se materialicen como su potencial impacto en términos de volumen de negocio, rentabilidad y reputación.

La responsabilidad última de la identificación y seguimiento del sistema de gestión de riesgos recae en el Consejo de Administración quien se apoya para esta función en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La gestión ordinaria y dirección efectiva de los negocios y actividades de DOMINION es asumida por el Consejero Delegado y el equipo directivo quienes, en el ejercicio ordinario de estas responsabilidades, y a través de las distintas unidades de negocio y estructuras organizativas, identifican y gestionan los distintos riesgos en colaboración con el Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad que coordina el proceso.

En el proceso de identificación se toman en consideración riesgos detectados en diferentes procesos seguidos en la empresa, como son el análisis estratégico realizado con motivo de la preparación de los Planes Estratégicos, donde se estudian riesgos de muy diversa tipología, tanto presentes como emergentes, el sistema de Defensa Penal, en permanente proceso de adaptación con el apoyo de expertos externos y el análisis de doble materialidad descrito en el este documento. A partir de aquí, los riesgos son priorizados y sobre los más relevantes se definen niveles de tolerancia y objetivos de mitigación y eliminación, asignando responsabilidades y haciendo un estrecho seguimiento, del que reportan periódicamente al Comité de Dirección Corporativo y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los planes de incentivos

Remuneración relativa a sostenibilidad

De los directores de negocio dependen las distintas unidades de negocio. La política de remuneración de DOMINION busca asegurar la plena coherencia de su actuación con la estrategia de la empresa, y en particular con los principios de gobierno corporativo, transparencia y sostenibilidad. Por ello, desde 2022 el 10% de la remuneración variable de los miembros de negocio del Comité Corporativo, así como de un amplio grupo de directores de segundo nivel, está vinculado una adecuada evolución genérica de la estrategia de sostenibilidad de DOMINION.

La Dirección Corporativa de Personas y Cultura valida anualmente el grado de cumplimiento en relación a este incentivo, reportando a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración en relación al mismo.

GOV-4 Declaración sobre diligencia debida

La misión, el modelo de negocio y la estrategia de DOMINION están íntimamente ligados con la Sostenibilidad, desde el momento en que su principal objetivo es ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles. No obstante, en el ejercicio de sus actividades, la empresa tiene también el compromiso y de ser sostenibles. Es por ello que DOMINION diferencia entre dos conceptos, “SER” y “HACER”, al hablar de sostenibilidad, para poner en evidencia el hecho de que en su estrategia de sostenibilidad conviven ambos.

La plasmación práctica de este foco estratégico en la sostenibilidad se lleva a cabo a través de diversos proyectos, entre los que destaca el desarrollo de un proyecto transversal dirigido a contar con una cadena de suministro sostenibles, tal y como se explica a lo largo de este documento. En el marco de este proyecto, las condiciones de compra y el código de conducta a de proveedores son elementos clave, guiados por los principios rectores de las Naciones Unidas, los Derechos Humanos, los principios de la OIT y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales. La integración de la herramienta Achilles para la homologación de proveedores a nivel mundial, es una pieza clave en este engranaje, permitiendo no sólo evaluar aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza, sino que aporta información financiera, de potenciales cruces con listas de sanciones y con eventos de salud y seguridad, permitiendo así mejorar notablemente la cobertura de la diligencia debida en relación a estos proveedores.

GOV-5 Gestión de riesgos y controles internos sobre la presentación de informes de sostenibilidad

DOMINION viene desarrollando desde 2018, primer año de la presentación de un Informe de Sostenibilidad, un robusto sistema de información interna de la información de sostenibilidad caracterizado por los siguientes elementos:

- En relación a los datos en el ámbito medioambiental, y soportado por la herramienta APlanet, se obtiene la huella de carbono de alcance 1 y 2, siendo la misma verificada por un auditor externo tercero, diferente al verificador de estas cuentas, de acuerdo a la normativa ISO14064. Para el Alcance 3 DOMINION cuenta con el apoyo de una empresa experta para el cálculo de las distintas categorías que afectan a la empresa.
- En el ámbito social, DOMINION cuenta con una robusta herramienta interna sobre la que se reportan un amplio abanico de KPIs vinculados a las personas que componen el equipo de DOMINION.
- Finalmente, en relación a la gobernanza y el marco ético, DOMINION centraliza a nivel corporativo esta información, siguiendo un modelo de defensa penal en permanente actualización con el apoyo de un experto externo.

Este modelo de reporting está en continuo proceso de adaptación. El responsable del mismo, el Director Corporativo de Riesgos, Cumplimiento y Sostenibilidad informa de las prioridades, retos y riesgos tanto al Comité Corporativo como a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Los principales riesgos donde se ha puesto el foco hasta 2024 han estado centrado en el gobierno del dato medioambiental y social, buscando asegurar la calidad y la exhaustividad del mismo, cubriendo el mismo perímetro que la información, tal y como se ha explicado en el punto 1 "Base para la elaboración". DOMINION no prioriza entre estos dos riesgos, ya que entiende que ambos ámbitos de información son igualmente relevantes.

Para lograr mitigar o eliminar estos riesgos, se ha avanzado en un esquema de reporting local-corporativo similar al de financiero, en el que desde Corporativo se dan unas pautas de reporting, además de formación, que son seguidas en los distintos países donde está presente la empresa. Posteriormente la Unidad de Riesgos, Cumplimiento y Sostenibilidad evalúa la calidad de los resultados e informa a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

En el año 2024, adicionalmente, el foco ha estado también en la adecuación del modelo a las exigencias de la CSRD. Se han integrado con éxito en el reporting nuevos elementos relevantes, como el plan de descarbonización y la evaluación de riesgos medioambientales. Una vez completado este primer ejercicio, la empresa adecuará sus riesgos y controles a esta nueva situación.

SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor

Visión y Misión de DOMINION

DOMINION quiere acompañar a sus clientes y a la sociedad en su transformación hacia modelos de negocio más eficientes y medioambientalmente sostenibles.

Para lograrlo, DOMINION se apoya en su conocimiento sectorial y en la aplicación de tecnología con un enfoque diferente, posicionándose, a través de sus servicios y proyectos, como un agente habilitador de las tres grandes transiciones que están viviendo sus clientes: la transición energética, la industrial y la digital.

La sostenibilidad es, por lo tanto, un elemento fundamental en la visión y misión a largo plazo de DOMINION. Y ello porque, en primer lugar, la sostenibilidad está, junto a la eficiencia, en el centro de su propuesta de valor y, segundo, porque el ser una empresa sostenible es un elemento clave en el compromiso adquirido con sus clientes, la sociedad y otros stakeholders. Es lo que DOMINION denomina Ser y Hacer sostenibilidad.

Plan Estratégico 2023-2026

El Plan Estratégico 2023-2026 de DOMINION se basa en tres elementos clave: recurrencia, simplificación y sostenibilidad.

La referencia a la sostenibilidad se hace tanto desde el punto de vista del desarrollo de su oferta de valor como desde el punto de vista de ser una empresa cada vez más comprometida con la sostenibilidad. Es decir, aplica tanto al Ser como al Hacer.

Así, el Plan Estratégico plantea acciones estratégicas a nivel de las diferentes unidades de negocio que permitan incrementar la oferta de valor de DOMINION en torno a las tres transiciones antes mencionadas y que caracterizan nuestro tiempo: la energética, la industrial y la digital.

En paralelo, el Plan Estratégico contempla también el compromiso y la convicción de continuar el camino, ya iniciado, de hacer de DOMINION una empresa cada vez más sostenible en todos los ámbitos.

Estrategia de Sostenibilidad

El Plan Estratégico, en lo referente al ámbito de la sostenibilidad, es perfectamente coherente con la Estrategia de Sostenibilidad que sigue DOMINION.

Esta Estrategia agrega y coordina los distintos pasos que DOMINION está dando para avanzar en su camino de ser una empresa cada vez más sostenible, pasos que se estructuran en cinco grandes pilares:

- Cambio climático y transición hacia una economía circular (medioambiente)
- Diversidad y talento
- Seguridad y salud
- Gobernanza y gestión ética
- Cadena de suministro

Cada uno de estos pilares tiene su propio desarrollo, incorporando acciones de diversa índole: integración de nuevas herramientas, fijación de objetivos, acciones de concienciación y formación en sus equipos, entre otras. La Estrategia de Sostenibilidad agrega estos diferentes enfoques y los coordina, asegurando su coherencia con la Misión y Visión y con el Plan Estratégico.

Adicionalmente, la Estrategia de Sostenibilidad busca también apoyar a las unidades de negocio en su objetivo de desarrollar una oferta de valor cada vez más centrada en la sostenibilidad. Para ello, DOMINION lleva a cabo diferentes acciones centradas en el desarrollo de una cultura de sostenibilidad, como son el refuerzo de iniciativas de innovación lideradas por sus propias unidades de negocios en nichos de negocio orientados a sostenibilidad o la difusión y formación en los requisitos técnicos de la Taxonomía de la UE, a fin de ir progresivamente incrementando el nivel de alineamiento taxonómico de la cifra de negocio.

Como parte de la Estrategia de Sostenibilidad DOMINION también lleva a cabo periódicamente un análisis de materialidad que tiene un doble objetivo. Por un lado, ayuda a conocer la importancia relativa de las diferentes cuestiones de sostenibilidad que afectan a DOMINION, así como los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con las mismas, lo que ayuda a definir las prioridades que deben dirigir la actualización permanente de la propia Estrategia de Sostenibilidad. Por otra parte, permite conocer cuáles son las cuestiones materiales sobre las que DOMINION debe reportar en cumplimiento de la Directiva CSRD.

Modelo de negocio. Cadena de valor

DOMINION estructura su estrategia en torno a tres grandes transiciones que están marcando tanto a la sociedad como a sus clientes y que definen el modelo de negocio de DOMINION y su oferta de proyectos y servicios.

En la primera de las transiciones, la energética, la empresa visualiza dos áreas fundamentales de oportunidad: la electrificación y el desarrollo de energías renovables.

En el ámbito de la electrificación DOMINION realiza para sus clientes, grandes empresas de telecomunicaciones, despliegues de redes de media y baja tensión, así como otros servicios conexos con estos procesos. También lleva a cabo proyectos de instalación de cargadores eléctricos. Estas actividades se desarrollan en países de la Unión Europea y de Latinoamérica. Para el desarrollo de esta actividad DOMINION cuenta con una fuerza relevante de personal cualificado, dotado de una flota de vehículos y pequeña maquinaria adecuada para el ejercicio de su actividad. Ocasionalmente se emplean subcontratas para el ejercicio de algunas de las actividades. Como toda actividad en exterior, las personas implicadas están expuestas a accidentes y a las inclemencias del tiempo, en particular al calor en la medida en que avance el cambio climático. Adicionalmente, la existencia de una flota de vehículos implica una huella de carbono que la empresa debe tratar de reducir, además de suponer un riesgo en la medida en que el combustible pueda encarecerse. La cadena de valor aguas arriba está centrada en los vehículos y maquinaria adquirida, equipamientos de seguridad (EPIS) y ocasionalmente, material de instalación eléctrico cuando no es suministrado por el cliente. La cadena aguas abajo es gestionada por el cliente.

En el ámbito del avance de la generación renovable, DOMINION ejecuta plantas fotovoltaicas de gran tamaño para clientes interesados, normalmente fondos de inversión, tomando posición parcial en las etapas de promoción y, ocasionalmente, en la operación de las mismas, pero con una vocación de rotación de activos. Esta actividad se lleva a cabo fundamentalmente en la Unión Europea y en la República Dominicana. En la etapa de construcción del parque se emplean subcontratas que emplean maquinaria y otros vehículos que generan una huella de carbono que la empresa debe gestionar, al igual que con la logística derivada de las compras. En la etapa de operación, en la medida en que DOMINION esté implicada, la empresa debe tener en cuenta que las instalaciones fotovoltaicas pueden verse impactadas por diversos efectos adversos climáticos. En relación a la cadena de valor, aguas arriba la empresa adquiere diferentes componentes electrónicos en el mercado internacional, lo que exige tomar medidas de diligencia en relación a los mismos, así como en relación a las empresas contratadas en la obra. Aguas abajo los estados o grandes empresas son los adquirentes de la energía generada por el parque.

En relación a la segunda transición, la industrial, DOMINION visualiza dos áreas fundamentales de oportunidad: la descarbonización y la economía circular.

En el ámbito de la descarbonización la empresa busca continuamente ampliar la gama de actividades a partir de su amplia experiencia en servicios que ayudan a sus clientes a gestionar el calor, así se posiciona en tendencias específicas de la industria como el H2, acero verde o la incineración de RSU, las soluciones end-to-end de estructuras altas enfocadas en la reducción de emisiones y optimización energética, el desmantelamiento de infraestructuras obsoletas y contaminantes o las soluciones para el almacenamiento de nuevas fuentes energéticas, residuos o materias primas. Los clientes son grandes conglomerados industriales. La ejecución de este tipo

de servicios y proyectos exige una gestión de la seguridad laboral, que puede verse además ser más exigente en el futuro por los riesgos derivados del cambio climático. Además, el desarrollo de esta actividad en distintos países exige la capacidad de asegurar el cumplimiento de los altos estándares fijados por la empresa en todas las latitudes. Por otra parte, según los casos, es necesaria la utilización de elementos de flota o maquinaria cuya huella debe ser adecuadamente gestionada. En relación a la cadena de valor, la misma está centrada en la adquisición de materiales refractarios, cemento u otros vinculados a la construcción, siendo los mismos, en general, de origen local, cuando no son aportados por el mismo cliente.

En el ámbito de la economía circular, DOMINION apuesta por prestar un abanico de servicios a sus clientes, grandes grupos industriales, coherente con la creciente regulación y exigencias que los clientes se autoimponen. A la gestión de residuos onsite se une la valoración de los mismos y el reciclado. DOMINION no realiza la gestión final de vertedero en ningún caso. Para llevar a cabo estos servicios la empresa cuenta con una flota de camiones y robots que consumen combustible y cuya huella debe gestionar DOMINION. Igualmente, la seguridad laboral es un ámbito relevante en este sector, si bien la empresa ha apostado por una alta automatización de procesos. Finalmente, toda gestión de residuos, sea del tipo que sea, exige una gestión adecuada y con más motivo en las ocasiones en que trabaja con residuos peligrosos. En relación a la cadena de suministro, la empresa compra fundamentalmente equipamiento de flota (camiones) y robots.

Finalmente, en relación a la tercera transición, la digital, DOMINION centra sus esfuerzos en un área concreta, la digitalización de la sociedad, como herramienta para potenciar su desarrollo económico y social.

En este ámbito, DOMINION ejecuta, por un lado, proyectos de equipamiento médico de hospitales, normalmente de titularidad pública pero desarrollados a través de una figura concesional, así como su posterior mantenimiento, si bien nunca los opera. La cadena de valor en este tipo de proyectos se caracteriza por la compra de equipamiento médico a grandes multinacionales proveedoras, así como el uso de empresa locales de instalación y mantenimiento con un alto perfil técnico.

Por otra parte, realiza actividades de despliegue de fibra óptica, habitualmente en el ámbito urbano, para grandes operadoras de telecomunicaciones. Los riesgos e incidencias relacionados son muy similares a los detallados anteriormente en relación al despliegue de red eléctrica de baja y media tensión, si bien los riesgos en este tipo de actividad son, en general, menores. De igual forma, la cadena de suministro se centra en los vehículos y maquinaria adquiridos, equipamientos de seguridad (EPIs) y ocasionalmente, equipamiento técnico, que habitualmente es suministrado por el cliente.

Esta estructuración en tres transiciones define los objetivos de DOMINION en relación a categorías concretas de clientes y, en función de la tipología de servicios o proyecto y de la estrategia que sigue DOMINION, define también la zona geográfica donde se prestan, así como la tipología de relaciones con las partes interesadas.

La estrategia de DOMINION, y su modelo de negocio, se completa con el refuerzo de su cultura de empresa que tiene un marcado foco en el desarrollo del talento y en el cumplimiento de una serie de altos estándares en lo relativo a las condiciones laborales y de seguridad de las personas que trabajan en DOMINION, incluyendo una especial atención a las cuestiones de igualdad, diversidad y respeto de las personas, pero también en el mantenimiento de un fuerte marco ético que asegure una adecuada prevención de delitos vinculados con la corrupción y el soborno, las prácticas contrarias a la competencia y el trabajo con países, empresas o personas sometidas a sanciones. A todo lo anterior se une el compromiso antes comentado con una cadena de valor sostenible.

El número de empleados a fin de 2014 asciende a 10.806 personas. Su reparto geográfico se presenta en el capítulo S1 de este mismo documento.

En relación a los puntos 40.b) y 40.c), DOMINION se acogen a la opción de reportar paulatinamente, reportando en esta ocasión únicamente información cualitativa.

SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas

El proceso de evaluación de doble materialidad de DOMINION está diseñado en estricto cumplimiento con los estándares ESRS 2, abarcando el alcance completo de los impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad. El proceso se basa en la participación de los grupos de interés (SBM2), la identificación de impactos y riesgos (SBM3) y la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades (IRO). Estos datos guían cómo DOMINION incorpora los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su estrategia central y modelo de negocio, asegurando un enfoque resiliente y sostenible.

DOMINION, como parte de su estrategia y modelo de negocio, mantiene un dialogo fluido y constante con sus grupos de interés, entendidos como aquellos individuos y organizaciones afectados de manera directa o indirecta por la actividad de la empresa: empleados, clientes, comunidades locales, proveedores y subcontratistas, administraciones públicas y entidades reguladoras, financiadores, inversores y analistas.

En su relación con todos ellos, DOMINION mantiene abiertas diferentes vías de comunicación, adaptadas a cada caso, con la que la empresa trata de conocer sus necesidades y expectativas.

Grupo de interés	Modo de comunicación
Empleados	• DOMINION The Hub: intranet • Emails corporativos • DOMINION stories: webinars • Web corporativa • Portal del empleado • Redes sociales • Campañas de concienciación y proyectos • Cartelería • CEO Talks: charla anual del CEO • Canal ético y de acoso • Programa Onboarding • Encuestas de clima social
Clientes	• Informe de sostenibilidad • Comunicaciones periódicas • Web corporativa • Redes Sociales • Cuentas anuales y semestrales consolidadas • Congresos y ferias sectoriales • Email • Canal ético y de acoso • Realización de encuestas
Entorno social	• Proyectos sociales • Informe de sostenibilidad • Web corporativa • Redes sociales • ESIA (Environmental and Social Impact Assessments)
Proveedores y subcontratistas	• Proceso de homologación: código de conducta de proveedores y cuestionario • Auditorías • Email • Congresos y ferias del sector

Grupo de interés	Modo de comunicación
	• Web corporativa • Redes Sociales • Canal ético y de acoso
Administraciones Públicas y reguladores	• Comunicaciones oficiales • Informe de sostenibilidad, Informe de gestión, Cuentas anuales, IAGC, etc. • Web corporativa • Redes Sociales
Inversores y analistas	• Junta General de Accionistas • Informe de sostenibilidad, Informe de gestión, Cuentas anuales, IAGC, etc. • Web corporativa • Redes Sociales • Contactos y reuniones periódicas
Financiadores	• Informe de sostenibilidad, Informe de gestión, Cuentas anuales, IAGC, etc. • Web corporativa • Redes Sociales • Contactos y reuniones periódicas
Socios	• Informe de sostenibilidad, Informe de gestión, Cuentas anuales, IAGC, etc. • Web corporativa • Redes Sociales • Ferias y congresos sectoriales
Representantes de los trabajadores	• Informe de sostenibilidad, Informe de gestión, Cuentas anuales, IAGC, etc. • Web corporativa • Redes Sociales • Comunicaciones oficiales • Comunicaciones periódicas

Las relaciones con clientes son gestionadas de forma ininterrumpida por cada unidad de negocio, de acuerdo a los estándares fijados por la empresa, en particular en lo relacionado con el Marco Ético (corrupción, soborno, defensa de la competencia, sanciones internacionales, etc.).

Las relaciones con los proveedores son también gestionadas por las unidades de negocio, en el marco del proyecto de compras sostenibles impulsado desde corporativo, que tiene por objeto avanzar en la obtención de un nivel adecuado de debida diligencia en los procesos de homologación y selección de proveedores. En el caso de las subcontratas, la gestión es compartida entre las unidades y corporativo, ya que es un ámbito altamente digitalizado, donde los clientes trasladan también una serie de exigencias que deben cumplirse.

Las relaciones con empleados y representantes de los trabajadores se mantienen desde el área de personas y cultura, tanto desde la parte corporativa como desde las distintas unidades locales, de forma coordinada.

Las relaciones con financiadores, inversores, administraciones públicas, socios, reguladores y entorno social se gestionan desde las correspondientes responsabilidades en corporativo, salvo los casos puntuales en que en un servicio o proyecto haya una interacción con una Administración Pública o socio, en cuyo caso la relación se mantiene de forma coordinada por las partes.

DOMINION ha puesto énfasis en aprovechar el conocimiento que tiene de las inquietudes de los grupos de intereses en el proceso de evaluación de la importancia relativa de la empresa. Las actividades clave en este proceso incluyeron:

- **Identificación de los Grupos de Interés Clave:** DOMINION ha completado la información ya en su poder derivada de la interacción con los grupos de interés descrita más arriba, con acciones adicionales con clientes, inversores y empleados.
- **Organización de la Participación de los Grupos de Interés:** DOMINION organizó un programa de participación que incluyó encuestas, asegurando la participación de una muestra representativa de grupos de interés.
- **Modificaciones a la Estrategia Basadas en los Comentarios de los Grupos de Interés:** En la línea que ha mantenido siempre, DOMINION ha utilizado los comentarios de los grupos de interés para ajustar su estrategia.

DOMINION garantiza que los órganos de gobierno estén informados de las preocupaciones de los grupos de interés y los impactos de sostenibilidad, a través de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar el proceso de identificación y respuesta a estas demandas, de manera que se logre una generación de valor compartida y relaciones a largo plazo y asegurando que las decisiones estratégicas y operativas tengan en cuenta las necesidades de los grupos de interés internos y externos.

SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Tal como se requiere en el SBM3, DOMINION llevó a cabo un proceso exhaustivo para identificar y evaluar incidentes, riesgos y oportunidades de importancia material. La evaluación se centró en riesgos y oportunidades que afectan significativamente el modelo de negocio, la estrategia y las operaciones de la empresa. Los pasos clave incluyeron:

- **Identificación de Riesgos y Oportunidades Materiales:** DOMINION identificó riesgos y oportunidades críticas a través de una evaluación de materialidad exhaustiva.
- **Evaluación del Impacto en las Personas y el Medio Ambiente:** DOMINION evaluó cómo tanto los incidentes negativos como positivos afectan a sus grupos de interés.
- **Evaluación del Horizonte y Participación en Actividades:** La evaluación consideró horizontes a corto, medio y largo plazo para estos riesgos y oportunidades, ayudando a DOMINION a desarrollar una hoja de ruta de sostenibilidad a largo plazo. Este proceso aseguró que se evaluaran exhaustivamente los riesgos de las operaciones y relaciones de DOMINION, incluidos los impactos de terceros a través de las cadenas de suministro.
- **Efectos Financieros de los Riesgos y Oportunidades Materiales:** La empresa estima que no hay incidencias, riesgos u oportunidades de importancia relativa para los que exista un riesgo importante de que se produzca un ajuste de importancia relativa en el próximo período anual de referencia sobre los importes consignados en los activos y pasivos recogidos en los estados financieros, de la misma manera que no se han producido para el ejercicio objeto de este reporte.

Como resultado del proceso llevado a cabo se identificaron los impactos, riesgos y oportunidades detallados en GOV-2. Los mismos son desarrollados en detalle en los requisitos de divulgación temáticas.

Los impactos, riesgos y oportunidades materiales identificados son comunes a las actividades de DOMINION, no pudiendo ser circunscritos a una actividad en concreto. Estos impactos, riesgos y oportunidades están íntimamente ligados con la actividad de DOMINION y, por lo tanto, están contemplados tanto en sus planes estratégicos como en su estrategia de sostenibilidad, como se

ha explicado en el punto SBM-1, existiendo un número de actuaciones ya en marcha que mitigan o eliminan sus efectos, en el caso de incidencias negativas y riesgos. Por ello, y si bien la empresa los considera materiales, no estima que exista un riesgo de afectación financiera a corto plazo derivados de los mismos.

En general todos ellos afectan a la actividad propia de DOMINION, si bien tanto los vinculados a las emisiones de GEI, como los relativos a la prevención del soborno, la prevención de accidentes y el respeto a normas justas de contratación afectan también a la cadena de valor, en concreto a la cadena de suministros.

DOMINION estima que su misión y estrategia, profundamente enraizados con la sostenibilidad tanto en su orientación de “Hacer” como de “Ser” son adecuados para abordar con éxito las incidencias, riesgos y oportunidades identificadas. El modelo de negocio que sigue DOMINION es altamente resiliente a las incidencias y riesgos detectados. En el ámbito medioambiental se ha realizado un análisis detallado concreto en relación a la resiliencia frente a los efectos del cambio climático, tal y como se explica en el requisito de divulgación E1-4, pero la empresa entiende que, en base a las actuaciones realizadas para cada impacto y riesgos, esta resiliencia del modelo es extensible al resto de elementos detectados.

En relación al punto 48.e) DOMINION se acoge a la opción de reportar paulatinamente esta información.

IRO-1 Descripción del proceso para identificar y evaluar incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa

La evaluación de materialidad se lleva a cabo a través de un proceso integral que tiene como objetivo identificar, evaluar, priorizar y monitorear tanto los impactos potenciales como reales sobre las personas y el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades que podrían tener un efecto financiero en la empresa.

La evaluación de materialidad llevada a cabo sigue un enfoque sistemático que se detalla a continuación:

- **Metodologías y Supuestos:** DOMINION utiliza una combinación de evaluaciones internas, comparaciones con competidores y asesoramiento de expertos externos para crear su matriz de materialidad. La empresa aplica suposiciones con respecto a futuros cambios regulatorios y cambios en el mercado para evaluar tanto riesgos como oportunidades.
- **Enfoque en Actividades de Alto Riesgo:** El proceso se centra en actividades de alto riesgo relativos a asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, teniendo también en cuenta variables geográficas para valorar regiones propensas a desastres naturales o problemas laborales. El proceso tiene en cuenta los impactos con los que la empresa está implicada a través de sus propias operaciones y como resultado de sus relaciones empresariales en la medida en que la empresa ha sido capaz de mapear su cadena de valor.
- **Consulta a los Grupos de Interés y Diligencia Debida:** El proceso que sigue DOMINION para identificar riesgos incluye consultas con grupos de interés y expertos externos, lo que permite asegurarse de que se comprenda la gama completa de impactos potenciales de las actividades y relaciones de la empresa.
- **Materialidad incidencias:** DOMINION evalúa las incidencias identificadas en base a su severidad, probabilidad y temporalidad, componiéndose la severidad de magnitud, alcance

y grado de irreversibilidad. Con ello define una serie de impactos materiales sobre los que trabaja de forma prioritaria, sin desatender al resto de aspectos identificados.

- **Riesgos y oportunidades:** a partir de las incidencias detectadas y de la evaluación de impactos, DOMINION identifica, evalúa prioriza y monitoriza los riesgos y oportunidades que podrían tener efectos financieros potenciales en sus operaciones. Para ello examina las conexiones entre los impactos y dependencias de recursos naturales, humanos y sociales con los riesgos y oportunidades que pueden surgir de estos impactos y dependencias. Al evaluar la materialidad financiera, se considera la magnitud financiera, probabilidad y temporalidad de los efectos financieros de los riesgos y oportunidades identificados.
- **Priorización de Impactos, Riesgos y Oportunidades:** Usando cuantitativo se determinan los impactos, riesgos y oportunidades materiales y los asuntos de sostenibilidad asociados. DOMINION trabaja estas incidencias de forma prioritaria, sin desatender al resto de aspectos identificados.
- **Integración con la Gestión de Riesgos:** DOMINION integra los resultados de este proceso con su sistema más amplio de gestión de riesgos, asegurando que los riesgos y oportunidades de sostenibilidad sean parte de su perfil general de riesgos corporativos.

DOMINION se asegura que sus procesos para identificar, evaluar y gestionar impactos, riesgos y oportunidades sean dinámicos y se actualicen continuamente, tal como se describe en IRO-2. Los elementos clave en este proceso incluyen:

- **Monitoreo Continuo y Revisiones Futuras:** DOMINION se compromete a revisar y actualizar regularmente sus procesos para identificar y gestionar las incidencias de sostenibilidad. Esto permite a la empresa adelantarse a los cambios regulatorios y las expectativas del mercado.
- **Refuerzo del control interno:** Tal y como se ha explicado en el apartado GOV-5, DOMINION cuenta con un sistema de control de la información no financiera que va siendo regularmente revisado y reforzado.

Utilización de resultados

Los resultados del proceso de doble materialidad de DOMINION tienen importantes implicaciones para su estrategia de sostenibilidad y su resiliencia empresarial. DOMINION utiliza los resultados de dos formas:

- **Refuerzo de la Planificación Estratégica:** DOMINION incorpora los hallazgos del proceso de doble materialidad en las decisiones estratégicas, revisando su estrategia de sostenibilidad y su modelo de negocio que, como se ha explicado en SBM-1, están plenamente integrados con su Misión y con el Plan Estratégico en vigor. Así, los resultados obtenidos refuerzan iniciativas ya en marcha como la apuesta por la descarbonización y por la economía circular, como fuentes de oportunidad, o por el desarrollo de su plan de reducción de emisiones, la prevención de riesgo climático y el refuerzo de su proyecto de compras sostenibles o de la formación en el marco ético.
- **Resiliencia de la Estrategia y el Modelo de Negocio:** Fruto de lo anterior, se puede afirmar que DOMINION ha construido un modelo de negocio que es resiliente a los impactos, riesgos y oportunidades identificado, reforzando con ello sus procesos y proyectos.
- **Refuerzo de la Planificación Financiera:** La empresa ha integrado en sus procesos de planificación financiera la mejor comprensión de los riesgos de sostenibilidad, lo que permitirá en el futuro una mejor evaluación de los impactos financieros potenciales.
- **Informes y Transparencia:** El compromiso de DOMINION con la transparencia implica que continuará informando tanto sobre impactos, riesgos y oportunidades en línea con las expectativas de los grupos de interés y los estándares ESRS 2.
- **Monitoreo Continuo:** Los sistemas de gestión de riesgos y gobernanza de DOMINION aseguran un monitoreo continuo del panorama en evolución de los impactos de

sostenibilidad, lo que permite a la empresa mantenerse ágil y responder tanto a los riesgos como a las oportunidades.

IRO-2 Requisitos de divulgación en ESRS cubiertos por la declaración de sostenibilidad de la empresa

El proceso descrito en IRO-1 permite a DOMINION priorizar los impactos, riesgos y oportunidades en los que centrar su atención. A partir de esta selección DOMINION ha seguido los requisitos de divulgación temáticos correspondientes a cada uno de los asuntos de sostenibilidad identificados.

La realización del análisis de materialidad permite realizar una priorización que distingue entre asuntos materiales y otros que, aun siendo relevantes para DOMINION, no llegan al umbral cuantitativo definido en el proceso. Entre estos asuntos hay tres que DOMINION que son especialmente monitorizados por DOMINION en cada revisión del análisis de materialidad: el E5 relativo a la economía circular, el S3 relativo a comunidades y el S4 relativo a consumidores.

Tema	Materialidad
G1 - SI (Gobierno)	Material
E1 - SI (Cambio Climático)	Material
E2 - No (Contaminación)	No Material
E3 - No (Agua)	No Material
E4 - No (Biodiversidad)	No Material
E5 - No (Recursos)	No Material
S1 - Si (Personal Propio)	Material
S2 - Si (Personal Cadena de Valor)	Material
S3 - No (Comunidades)	No Material
S4 - No (Consumidores)	No Material

Declaración de sostenibilidad tras el resultado de la evaluación de materialidad.

ESRS	Requisito de divulgación y apartado del presente informe
ESRS 2	BP-1: Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad.
ESRS 2	BP-2: Información relativa a circunstancias específicas.
ESRS 2	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión.
ESRS 2	GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos.
ESRS 2	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos.
ESRS 2	GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida.
ESRS 2	GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad.

ESRS 2	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor.
ESRS 2	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas.
ESRS 2	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.
ESRS 2	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.
ESRS 2	IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa.
ESRS E1	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos.
ESRS E1	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.
ESRS E1	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa relacionados con el clima.
ESRS E1	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático.
ESRS E1	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo.
ESRS E1	E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático.
ESRS E1	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo.
ESRS E1	E1-5: Consumo y combinación energéticos.
ESRS E1	E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales.
ESRS E1	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono.
ESRS E1	E1-8: Sistema de fijación de precio interno de carbono.
ESRS E1	E1-9: Efectos financieros previstos de los riesgos físicos y de transición de importancia relativa y oportunidades potenciales relacionadas con el cambio climático.
ESRS S1	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas.
ESRS S1	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.
ESRS S1	S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio.
ESRS S1	S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias.

ESRS S1	S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes.
ESRS S1	S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones y enfoques.
ESRS S1	S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias de importancia relativa, con el impulso de incidencias positivas, así como con riesgos y oportunidades.
ESRS S1	S1-6: Características de los asalariados de la empresa.
ESRS S1	S1-7: Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa.
ESRS S1	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social.
ESRS S1	S1-9: Parámetros de diversidad.
ESRS S1	S1-10: Salarios adecuados.
ESRS S1	S1-11: Protección social.
ESRS S1	S1-12: Personas con discapacidad.
ESRS S1	S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades.
ESRS S1	S1-14: Parámetros de salud y seguridad.
ESRS S1	S1-15: Conciliación laboral.
ESRS S1	S1-16: Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total).
ESRS S1	S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos.
ESRS S2	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas.
ESRS S2	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio.
ESRS S2	S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor.
ESRS S2	S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias.
ESRS S2	S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes.
ESRS S2	S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados

	con los trabajadores de la cadena de valor y eficacia de dichas actuaciones y enfoques.
ESRS S2	S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa.
ESRS G1	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión.
ESRS G1	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.
ESRS G1	G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial.
ESRS G1	G1-2: Gestión de las relaciones con los proveedores.
ESRS G1	G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno.
ESRS G1	G1-4: Casos confirmados de corrupción o soborno.
ESRS G1	G1-5: Influencia política y actividades de los grupos de presión
ESRS G1	G1-6: Prácticas de pago.

Lista de puntos de datos incluidos en normas transversales y en normas temáticas derivados de otra legislación de la UE

En el desarrollo del Estado de Sostenibilidad no se han tenido en cuenta los aspectos derivados de otra legislación de la UE no relacionados con el sector de actividad del Grupo, tales como el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (DO L 317 de 9.12.2019, p. 1), el Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012 (Reglamento sobre requisitos de capital, «RRC») (DO L 176 de 27.6.2013, p. 1), el Reglamento (UE) 2016/1011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, sobre los índices utilizados como referencia en los instrumentos financieros y en los contratos financieros o para medir la rentabilidad de los fondos de inversión, y por el que se modifican las Directivas 2008/48/CE y 2014/17/UE y el Reglamento (UE) n.º 596/2014 (DO L 171 de 29.6.2016, p. 1) y el (6) Reglamento de Ejecución (UE) 2022/2453 de la Comisión, de 30 de noviembre de 2022, por el que se modifican las normas técnicas de ejecución establecidas en el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 en lo que respecta a la divulgación de información sobre los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (DO L 324 de 19.12.2022, p. 1).

Las normas transversales para los aspectos materiales tenidas en cuenta son las siguientes:

Requisito de divulgación y punto de datos conexo	Referencia del Reglamento sobre los índices de referencia (3)	Referencia de la Legislación Europea sobre Clima (4)	Referencia
NEIS 2 GOV-1 Diversidad de género del consejo de administración apartado 21, letra d)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816 de la Comisión (5), anexo II		Ver apartado "GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión"

NEIS 2 GOV-1 Porcentaje de miembros del consejo que son independientes, párrafo 21 e)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión"
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relativas a combustibles fósiles apartado 40, letra d), inciso i)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor"
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con la producción de sustancias químicas apartado 40, letra d), inciso ii)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor"
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con armas controvertidas apartado 40, letra d), inciso iii)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818(7), artículo 12, apartado 1 Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor"
NEIS 2 SBM-1 Participación en actividades relacionadas con el cultivo y la producción de tabaco apartado 40, letra d), inciso iv)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1 Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "SBM-1 Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor"
NEIS E1-1 Plan de transición para alcanzar la neutralidad climática para 2050 apartado 14		Reglamento (UE)-2021/1119, artículo 2, apartado 1	Ver apartado "E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático"
NEIS E1-1 Empresas excluidas de los índices de referencia armonizados con el Acuerdo de París apartado 16, letra g)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1, letras d) a g), y artículo 12, apartado 2		Ver apartado "E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático"
NEIS E1-4 Metas de reducción de las emisiones de GEI apartado 34	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 6		Ver apartado "E1-4 Metas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático"
NEIS E1-6 Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales apartado 44	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 5, apartado 1, y artículos 6 y 8, apartado 1		Ver apartado "E1-6 Alcances Brutos 1, 2, 3 y Emisiones Totales de GEI"
NEIS E1-6 Intensidad de emisiones brutas de GEI apartados 53 a 55	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 8, apartado 1		Ver apartado "E1-6 Alcances Brutos 1, 2, 3 y Emisiones Totales de GEI"
NEIS E1-7 Absorciones de GEI y créditos de carbono apartado 56		Reglamento (UE)-2021/1119, artículo 2, apartado 1	Ver apartado "E1-7 Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono"
NEIS E1-9 Exposición de la cartera de índices de referencia a riesgos físicos relacionados con el clima apartado 66	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "E1-9 Efectos financieros previstos de riesgos materiales físicos y de transición y posibles oportunidades relacionadas con el clima"
NEIS E1-9 Grado de exposición de la cartera a oportunidades relacionadas con el clima apartado 69	Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, anexo II		Ver apartado "E1-9 Efectos financieros previstos de riesgos materiales físicos y de transición y posibles oportunidades"

			relacionadas con el clima"
NEIS S1-1 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo apartado 21	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio"
NEIS S1-14 Número de víctimas mortales y número y tasa de accidentes laborales apartado 88, letras b) y c)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "S1-14 Parámetros de salud y seguridad"
NEIS S1-16 Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar apartado 97, letra a)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)"
NEIS S1-17. Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE apartado 104, letra a)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		Ver apartado "S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionadas con los Derechos Humanos"
NEIS S1-1. Incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y las Líneas Directrices de la OCDE apartado 19	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II Reglamento Delegado (UE) 2020/1818, artículo 12, apartado 1		Ver apartado "S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio"
NEIS S2-1 Políticas de diligencia debida respecto de las cuestiones a que se refieren los convenios fundamentales 1 a 8 de la Organización Internacional del Trabajo apartado 19	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor"
NEIS G1-4 Multas por infringir las leyes de lucha contra la corrupción y el soborno, apartado 24, letra a)	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "G1-4 Incidentes de corrupción o soborno"

2. Información Medioambiental

Divulgación de información en virtud del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre la taxonomía)

DOMINION ha presentado en 2024, por cuarto año, el listado de actividades sometido al Reglamento de taxonomía de la UE 2020/852 (la Taxonomía de la UE), proceso que ha sido verificado, un año más, por una tercera parte (PwC).

En esta ocasión, por primera vez DOMINION ha reportado el porcentaje de actividades alineadas con los seis objetivos de la taxonomía: mitigación del cambio climático; adaptación al cambio climático, uso sostenible y la protección del agua y los recursos marinos; la transición a una economía circular; la prevención y control de la contaminación; y la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas. Es por ello que los porcentajes de alineamiento obtenidos no son comparables con los de años anteriores.

Para certificar el alineamiento con alguno de los objetivos de la taxonomía, debe verificarse tanto la contribución sustancial al objetivo concreto, de acuerdo a una serie de criterios técnicos, como el que no causen un perjuicio significativo en otros objetivos, a la vez que se verifica que la empresa cumple adecuadamente una serie de salvaguardas mínimas en diferentes ámbitos vinculados con la Sostenibilidad y que se ha realizado un adecuado análisis de impacto del cambio climático sobre la actividad. En caso de que alguna de las premisas anteriores no se cumpla, el proyecto o la actividad puede ser elegible no alineada, bastando para ello con que tenga relación o encaje con las definiciones de alguna de las actividades taxonómicas descritas en cualquiera de los objetivos.

Todas las actividades alineadas se ajustan al apéndice A que establece los criterios genéricos relativos al principio de no causar un perjuicio significativo a la adaptación al cambio climático y la obligatoriedad de evaluar los riesgos climáticos físicos de importancia relativa con la actividad. Para ello, se ha realizado un detallado análisis de riesgos climáticos físicos y de transición que tiene en cuenta el listado de riesgos crónicos y agudos propuestos por el apéndice A y cuyo proceso se explica detalladamente en el subapartado IRO-1 del presente apartado NEIS E1.

A continuación, se describe más en detalle la elegibilidad y alineamiento por actividad taxonómica elegida:

Objetivo Mitigación del Cambio Climático

El resultado del análisis realizado concluye que las actividades de DOMINION son elegibles (y en su caso alineadas) en las siguientes 11 tipologías de actividad del objetivo de Mitigación del Cambio Climático:

3.20. Fabricación, instalación y mantenimiento de material eléctrico de alta, media y baja tensión para la transmisión y la distribución eléctricas que den lugar a una contribución sustancial a la mitigación del cambio climático o la faciliten: La actividad económica desarrolla, fabrica, instala, mantiene o presta servicios a productos eléctricos, equipos o sistemas, o software destinados a reducir de forma sustancial las emisiones de gases de efecto invernadero en sistemas de

transmisión y distribución eléctrica de alta, media y baja tensión mediante la electrificación, la eficiencia energética, la integración de energías renovables o la conversión eficiente de energía. Esta actividad facilitadora, elegible y alineada, se relaciona con actividades de instalación de equipos de alimentación en estaciones de recarga de vehículos eléctricos y de equipos de medición que se realizan desde la unidad de servicios.

Para considerar su alineamiento se ha analizado aspectos técnicos de la instalación, así como la alta durabilidad de los elementos instalados y su reciclabilidad y desmontaje.

4.1. Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica: Construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica (FV). Esta actividad se relaciona directamente con los proyectos realizados por la unidad de DOMINION específicamente centrada en esta actividad. Actividad elegible y alineada al no tener criterios de selección a cumplir y cumplir con los criterios de no causar un perjuicio significativo (DNSH). Se ha prestado atención a la durabilidad y reciclabilidad de los componentes usados.

4.8. Generación de electricidad a partir de bioenergía: Construcción y explotación de instalaciones de generación de electricidad a partir exclusivamente de biomasa, biogás o biolíquidos, con exclusión de la generación de electricidad mediante la mezcla de combustibles de fuentes renovables con biogás o biolíquidos. Esta actividad se relaciona directamente con la operación de la planta de biomasa de Corrientes, Argentina. La actividad es elegible y alineada porque cumple con todos los criterios de contribución sustancial exigidos.

Se ha evaluado también que el país, Argentina, cuenta con normas asimilables a las de la Unión Europea en materia de aprovechamiento forestal y que la instalación correspondiente cuenta con una autorización administrativa para la quema de biomasa forestal, dando así por cumplidos los criterios de no causar un perjuicio significativo a otros objetivos. Además, se ha prestado atención a la durabilidad y reciclabilidad de los componentes usados.

4.9. Transporte y distribución de electricidad: Construcción y explotación de sistemas de transmisión que transportan electricidad en el sistema interconectado de muy alta tensión y alta tensión. Construcción y explotación de sistemas de distribución que transportan la electricidad en sistemas de distribución de media y baja tensión. Importante actividad para DOMINION en la que participan tanto unidades de Servicios como de Proyectos 360. Actividad elegible y alineada, para lo cual se ha analizado en detalle la capacidad de generación eléctrica en los 5 países donde se desarrolla la actividad: España, Chile, Perú, Angola y Colombia. En los tres primeros países la bibliografía consultada permite demostrar que sus redes eléctricas cumplen con el criterio de contribución sustancial 1.b, que establece que es necesario que más del 67 % de la capacidad de generación recién activada en el sistema está por debajo del valor umbral de generación de 100 g CO₂e/kWh, medido en función del ciclo de vida de acuerdo con los criterios de generación de electricidad, a lo largo de un período sucesivo de cinco años.

La actividad de Angola se ha considerado también que cumple con dicho criterio al permitir conectar la central hidroeléctrica de Lauca, con 2,1 GW de capacidad, con la capital del país y tras comprobar que los gramos de CO₂ eq. emitidos por kWh en el embalse son sensiblemente inferiores a los 100 g CO₂e/kWh.

Por último, en el caso de Colombia no se ha logrado demostrar que el 67% de la capacidad de generación recién activada esté por debajo de ese umbral establecido debido a que, si bien hay una apuesta muy significativa por la energía hidroeléctrica, se ha observado que en los embalses situados en zonas tropicales se supera el mencionado umbral por un exceso de acumulación de materia orgánica en sus aguas. Por tanto, para este país, el camino seguido para demostrar el cumplimiento de los criterios de contribución sustancial de la actividad 4.9. ha sido a través del análisis de los planes de electrificación del país en los últimos cinco años y para los próximos años y comprobar que se está apostando decididamente por la energía distribuida, la electrificación y por

las nuevas instalaciones fotovoltaicas y eólicas que contribuyan a un sistema eléctrico renovable a corto-medio plazo.

6.14. Infraestructura para el transporte ferroviario: Construcción, modernización, explotación y mantenimiento de vías férreas de superficie y subterráneas, así como de puentes y túneles, estaciones, terminales, instalaciones de servicio ferroviario y sistemas de seguridad y gestión del tráfico. Actividad elegible y alineada con un proyecto de I+D+I para el control visual de trenes y las emergencias ferroviarias.

Para su alineamiento se ha considerado que se realiza en vías férreas electrificadas destinadas al transporte de mercancías y personas, así como otros aspectos técnicos de las mismas.

7.1. Construcción de edificios nuevos: Promoción de proyectos de construcción de edificios residenciales y no residenciales reuniendo los medios financieros, técnicos y físicos necesarios para la realización de tales proyectos con vistas a su venta posterior y construcción de edificios residenciales o no residenciales completos, por cuenta propia para su venta o a comisión o por contrato. Actividad alineada con los proyectos de la unidad centrada en dotar con tecnologías avanzadas, sostenibles y eficientes las instalaciones de equipamiento eléctrico, de climatización, fontanería, detección de incendios, etc., de edificios de nueva construcción.

En el análisis de su alineamiento, se ha tenido en cuenta que las actuaciones desarrolladas por DOMINION, como empresa que presta servicios y soluciones de ingeniería a otras empresas (B2B), se centran en la instalación de sistemas eléctricos y electrónicos, de climatización y de tipo sanitario en los nuevos edificios con el foco en la tecnología y la sostenibilidad. En consecuencia, la actividad económica realizada por DOMINION en el marco de esta actividad de la Taxonomía no está relacionada de manera manifiesta con aquellos criterios de contribución sustancial sobre los que DOMINION no tiene responsabilidad, que sí ejerce el promotor y/o constructor del inmueble, entre los que se incluyen: los puntos 2 y 3 de contribución sustancial, así como los criterios DNSH: "Transición hacia una economía circular", "Prevención y control de la contaminación" (excepto en lo relativo al empleo de equipos y su cumplimiento del apéndice C del Anexo I) y "Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas". De este modo, y atendiendo a los documentos FAQs publicados por la Comisión Europea a este respecto, DOMINION no ha efectuado una evaluación de este tipo de criterios. Adicionalmente, en relación con la actividad del Anexo I del Reglamento Delegado 2021/2139, se ha tenido en cuenta que las actuaciones desarrolladas por DOMINION en materia de climatización de edificios se desarrollan fundamentalmente empleando equipos de tipo "industrial", para los cuales no se definen certificados energéticos en arreglo con el Reglamento (UE) 2017/1369. En consecuencia, se han establecido criterios ad hoc para demostrar la alta eficiencia de los equipos instalados (por ejemplo, la obtención de niveles máximos de calificación en la certificación: "Eurovent").

7.2. Renovación de edificios existentes: Reparaciones en obras de construcción e ingeniería civil o preparación de tales obras. Esta actividad alineada de transición se relaciona con los proyectos de la unidad centrada en aplicar tecnología y eficiencia con instalaciones de equipamiento eléctrico, climatización, fontanería, detección de incendios, etc., realizadas en edificios.

En su alineamiento se ha comprobado que las renovaciones de los edificios cumplen con los requisitos aplicables a las reformas importantes y se han analizado el tratamiento de los residuos generados y los materiales de construcción empleados.

7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética: Medidas individuales de renovación que consisten en la instalación, el mantenimiento o la reparación de equipos de eficiencia energética. Actividad alineada con los proyectos de la unidad de instalaciones generales de equipamiento eléctrico, de climatización, fontanería, detección de incendios, etc., en edificios ya existentes, realizadas dentro del marco del segmento de Servicios de Sostenibilidad Industrial.

Lo comentado en la actividad anterior 7.1. para el análisis del alineamiento, aplica también en esta actividad.

8.2. Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero:

Desarrollo o uso de soluciones de TIC destinadas a la recogida, la transmisión y el almacenamiento de datos, así como a su modelización y uso, cuando esas actividades estén destinadas principalmente a proporcionar datos y análisis que permitan reducir las emisiones de GEI. Actividad elegible que se relaciona directamente con la automatización de procesos que se hace en unidades de servicios centradas en la descarbonización y la sostenibilidad industrial. Es no alineada por exigir el Reglamento una certificación externa específica sobre las reducciones de emisiones de GEI que aporta la herramienta o plataforma evaluada, certificación con la que aún no cuenta DOMINION.

Objetivo Adaptación al cambio climático

En relación con el segundo de los objetivos aprobados, la Adaptación al Cambio Climático, en 2024 no se han identificado actividades elegibles. En el abanico de actividades que realiza DOMINION sí hay varias que puede tener la consideración de elegibles, como pueden ser los proyectos de despliegue de redes meteorológicas o los proyectos de alerta temprana, no obstante, no se ha registrado facturación en los mismos en 2024.

Objetivo Transición hacia una Economía Circular

El resultado del análisis realizado concluye que las actividades de DOMINION son elegibles (y en su caso) alineadas en las siguientes tipologías de actividad del Objetivo de Transición hacia una Economía Circular:

2.4. Tratamiento de residuos peligrosos: Construcción, actualización y explotación de instalaciones dedicadas al tratamiento de residuos peligrosos como medio para las operaciones de valorización de materiales. Actividad elegible y alineada relacionada con diferentes proyectos de economía circular vinculados a la limpieza de aguas contaminadas en tanques y en centrífugas que se realizan en la unidad de economía circular.

En su alineamiento se ha tenido en cuenta que las actividades valorizan materias primas secundarias a partir de la segregación del residuo en origen, que los materiales recuperados sustituyen a materias primas primarias y que cumplen con las especificaciones industriales aplicables.

En cuanto a los criterios DNSH se ha comprobado que la actividad no supone un aumento de emisiones de GEI respecto a la producción de materias primas a la que sustituye. Igualmente se cumple con las mejores técnicas disponibles en el tratamiento de residuos y con la legislación europea aplicable en prevención de la contaminación.

3.3. Demolición de edificios y otras construcciones: Demolición y derribo de edificios, carreteras y pistas, vías férreas, puentes, túneles, obras de tratamiento de aguas residuales, obras de tratamiento de aguas residuales, tuberías, pozos y perforaciones, plantas generadoras de electricidad, plantas químicas, presas y embalses, minas y canteras, estructuras en alta mar, obras cercanas a la costa, puertos, obras fluviales o formación y recuperación de tierras. Actividad relacionada con proyectos y servicios de descarbonización llevadas a cabo por DOMINION cuando implican la demolición de estructuras altas.

Actividad considerada como elegible no alineada por no poder asegurar en muchos de los proyectos que al menos el 90% de los residuos generados sean destinados a la reutilización y reciclado, teniendo en cuenta que en la mayor parte de proyectos es el propio cliente el que se responsabiliza de la gestión de los residuos y puede tomar una decisión en relación con ese punto.

3.5. Uso de hormigón en ingeniería civil: Uso de hormigón para la nueva construcción, reconstrucción o mantenimiento de objetos de ingeniería civil, excepto las superficies de calzadas de hormigón en los siguientes elementos: calles, autopistas, otras vías para vehículos y peatones,

puentes, túneles y pistas de aeródromo, pistas de rodaje y plataformas. Actividad relacionada con los proyectos de descarbonización y optimización energética que lleva a cabo la unidad de descarbonización, cuando implican el diseño y construcción de estructuras altas de hormigón.

Se ha determinado como una actividad elegible no alineada por no cumplir los proyectos ejecutados con alguno de los criterios de contribución sustancial exigidos, como por ejemplo el de utilización de hormigón reciclado en al menos en un 30% del total empleado.

5.1. Reparación, renovación y remanufacturación: Reparación, renovación y remanufacturación de bienes que hayan sido utilizados anteriormente para los fines previstos por un cliente (persona física o jurídica). La actividad económica no incluye la sustitución de bienes fungibles, como tinta de impresora, cartuchos de tóner, lubricantes para piezas móviles o pilas y baterías. Es una actividad elegible y alineada relevante para DOMINION ya que se recoge un amplio abanico de servicios de mantenimiento que realiza la empresa buscando incrementar la eficiencia y la sostenibilidad de los procesos de sus clientes y que son prestados desde diferentes unidades de negocio. En aquellas actividades y proyectos en el que el servicio de DOMINION incluye además del mantenimiento o reparación otras actuaciones destinadas a mejorar la eficiencia del proceso industrial o productivo, pero donde la actividad de mantenimiento y reparación es la predominante, se ha tratado de seguir un criterio de “bundle” o de tratamiento conjunto.

Para determinar su alineamiento se ha verificado que en todos los proyectos asignados a esta actividad se amplía la vida útil de un producto o un servicio, mediante la reparación, renovación o remanufactura, al igual que la existencia, cuando procede, de un contrato en el que DOMINION se responsabiliza de aplicar medidas correctoras en caso de falta de conformidad con lo establecido. En cuanto a los residuos, en la mayor parte de proyectos asignados a esta actividad DOMINION trabaja en la sede del cliente, siendo éste el que se responsabiliza de los residuos generados durante la realización de la misma, aunque se recomienda al cliente la realización de buenas prácticas al respecto.

5.3. Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil: Preparación para la reutilización de productos y componentes al final de su vida útil. La actividad económica no incluye las actividades de reparación que se realizan durante la fase de utilización del producto. Esta actividad se realiza en algunos servicios de mantenimiento de última milla que realiza la unidad de servicios en el ámbito de las infraestructuras inteligentes, en el que el router o aparato de telecomunicaciones sustituido pasa por un proceso de reacondicionamiento que permite su reutilización.

Se ha determinado como una actividad alineada, asegurando los criterios técnicos de selección aplicables en cada caso relativos a separación y transporte de residuos o seguridad e inspección de la actividad.

5.4. Venta de mercancías de segunda mano: Venta de bienes de segunda mano que hayan sido utilizados antes por un cliente (persona física o jurídica) para el fin al que estaban destinados, posiblemente después de su reparación, renovación o remanufactura. Es una actividad relacionada con los servicios de reacondicionamiento de móviles usados y posterior venta de estos que se lleva a cabo dentro de la unidad de servicios T&T vinculados con la comercialización.

Es una actividad alineada por ser el fin de esta la venta de un producto, así como por que se cumple con los requisitos de existencia de un plan de residuos para aquellos casos en que haya que cambiar un componente y con el uso de material reciclado de embalaje para el envío, al que se añade una pequeña bolsa zip modelo alimentación. No son precisos analizar criterios DNSH al no generar la actividad impacto térmico y no encontrarse el producto vendido en el marco de los códigos NACE C29.

5.5. Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados: Proporcionar a los clientes (personas físicas o jurídicas) acceso a productos a través de modelos de servicio, que sean servicios orientados al uso, en los que el producto siga siendo central,

pero su propiedad siga recayendo en el proveedor y se arrende, comparta, alquile o agrupe; o bien orientado a los resultados, cuando el pago está predefinido y se entrega el resultado acordado (es decir, el pago por unidad de servicio). Actividad alineada relacionada con servicios prestados por la unidad de servicios T&T comerciales de DOMINION y, en menor medida, en Proyectos 360.

Para el alineamiento de esta actividad se han analizado los criterios de contribución sustancial relacionados con el fin de vida del producto, la prolongación de vida útil del mismo y el envasado de este.

Objetivo Prevención y Control de la Contaminación

El resultado del análisis realizado concluye que las actividades de DOMINION son elegibles en las siguientes dos tipologías de actividad del Objetivo de Prevención y Control de la Contaminación.

2.1. Recogida y transporte de residuos peligrosos: Recogida y transporte por separado de residuos peligrosos antes de su tratamiento, valorización o eliminación, incluida la construcción, el funcionamiento y la actualización de las instalaciones dedicadas a la recogida y el transporte de dichos residuos, como las estaciones de transferencia de residuos peligrosos. Esta actividad taxonómicamente alineada, relacionada con diferentes soluciones de limpieza mecánica y gestión de residuos, es llevada a cabo por la unidad de economía circular en el marco de un amplio abanico de servicios de circularidad que presta a sus clientes.

Para su alineamiento se han tenido en cuenta la separación en origen del residuo y las características de los vehículos utilizados en el transporte.

2.2. Tratamiento de residuos peligrosos: Construcción, adaptación, actualización y explotación de instalaciones dedicadas al tratamiento de residuos peligrosos, incluida la incineración de residuos peligrosos no reciclables (operaciones D 10), el tratamiento biológico de residuos peligrosos (operaciones D 8) y el tratamiento fisicoquímico (operaciones D 9). Esta actividad taxonómicamente alineada, relacionada con diferentes soluciones de descontaminación que realizan en sede del cliente, es llevada a cabo por la unidad de economía circular en el marco de un amplio abanico de servicios de circularidad que presta a sus clientes.

La actividad se considera alineada al aplicarse las mejores técnicas para las operaciones de descontaminación realizadas en instalaciones del cliente.

Objetivo de Protección de los Recursos Hídricos y marinos

En relación con este objetivo, en 2024 no se han identificado actividades elegibles relacionadas con ninguna de sus actividades taxonómicas.

Objetivo de Recuperación de la Biodiversidad y los Ecosistemas

En relación a este objetivo, en 2024 no se han identificado actividades elegibles relacionadas con ninguna de sus actividades taxonómicas.

Cumplimiento de salvaguardas mínimas sociales

En cuanto al cumplimiento de las salvaguardas mínimas sociales. DOMINION respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos en conformidad con la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus convenios fundamentales; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales; la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Niña; el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

- Derechos humanos: DOMINION cuenta con una política propia de Derechos Humanos y Prevención del Trabajo Forzoso e Infantil, aprobada por el Consejo de Administración, y plenamente coherente con el Código de Conducta. Además, lleva a cabo periódicamente un ejercicio de identificación y evaluación de los impactos adversos reales o potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos, realizando también en proyectos específicos un completo análisis del impacto ambiental y social en el que se analizan los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos en comunidades locales, grupos indígenas, migrantes, niños, etc. Por último, en 2024 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de Derechos Humanos. Para más información ver el apartado S-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias relacionadas con los Derechos Humanos.
- Corrupción y soborno: la corrupción y el soborno están muy presentes en el Marco Ético de DOMINION, en concreto en el Código de Conducta, pero también a través de otras políticas como la de atenciones y regalos. Aun así, DOMINION ha querido dotar de una mayor visibilidad a estos delitos, desarrollando por ello una política específica con el objetivo de lograr un adecuado estado de concienciación por parte de todos sus empleados y también a todos los terceros que se relacionen con DOMINION, a quién también va dirigida la política. La obtención de la ISO 37001 en la actividad 360 va en esa misma línea. En relación al blanqueo de capitales, y aunque ninguna empresa de DOMINION es sujeto obligado de dicha norma, es un deber de todo empleado de DOMINION prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantienen relaciones comerciales. La Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo y Sanciones Internacionales es, junto al Código de Conducta, el elemento clave en la gestión de este riesgo. Para más información ver el apartado 5. Diligencia debida del capítulo 5 del presente informe.
- Fiscalidad: El Código de Conducta y la Política Fiscal de DOMINION, aprobada por el Consejo de Administración y disponible de forma pública en la web, recogen el enfoque de enfoque de DOMINION en asuntos tributarios, así como su consistencia con la estrategia global y de sostenibilidad. Esta Política es de aplicación a todas las empresas participadas por DOMINION y debe ser conocida por todos los empleados. Para más información, ver el apartado 6 - Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de la sociedad- del presente informe.
- Competencia justa: Con su Política de Defensa de la Competencia, DOMINION busca explicar cuáles deben ser conductas empresariales frente a competidores, en orden a mantener un equilibrio en el mercado conjugando la libertad de empresa, la libre competencia, el interés colectivo de los consumidores y el interés público. A través de programas de formación dirigidos a los principales directivos de DOMINION, la empresa busca explicitar prácticas y conductas prohibidas en relación con los competidores. Para más información ver el apartado GOV-4 -Declaración sobre diligencia debida del capítulo NEIS 2. Información general-.

Determinación de KPIs de Ingresos, CapEx y OpEx

Ingresos

Como base para el cálculo del denominador del KPI de ingresos se ha tomado el importe de la cifra de negocios de 2024, tomado de las cuentas anuales consolidadas (nota 5 de segmentación de las Cuentas Anuales Consolidadas donde se explica su implicación y también en la nota 24).

Para el numerador, se ha llevado a cabo una comparación previa entre la información recogida entre las cuentas anuales y la información de gestión. Una vez confirmada la validez de la misma se ha procedido a analizar las actividades recogidas en los distintos centros de contabilidad de gestión, comparándolas con el Reglamento de Taxonomía, a fin de determinar su elegibilidad.

En aquellos casos en que las actividades de los centros de gestión eran homogéneas y elegibles, se ha tomado íntegramente el importe del centro de gestión, en caso de actividades heterogéneas se ha procedido a realizar una separación previa. El cómputo de los ingresos en base al análisis de los centros de contabilidad de gestión ha permitido evitar cualquier doble contabilización en el cálculo, ya que cada centro de contabilidad de gestión tiene sus propios ingresos asociados, que son únicos entre sí.

Tras efectuar este proceso, se han calculado los KPIs de ingresos en materia de elegibilidad y alineamiento, obteniendo una cifra de 49,3% de elegibilidad y 43,3% de alineamiento. En 2023 la cifra de KPI de elegibilidad fue 61,4%. Este descenso se explica, fundamentalmente, por la bajada de ingresos en la actividad fotovoltaica y en algunos servicios vinculados con la industria. Por su parte, en 2023 el alineamiento fue del 18,6%. El importante incremento del alineamiento se produce por la evaluación completa en 2024 de todos los objetivos de la taxonomía, ya que hasta el año pasado solo se evaluó el alineamiento para los objetivos de mitigación y adaptación del cambio climático.

CapEx

Para el cálculo del denominador se ha tomado en primer lugar el total de nuevos activos dados de alta en el ejercicio, tanto de inmovilizado material (ver la tabla de la nota 6: "Inmovilizado material", columna de "adiciones" de las Cuentas Anuales Consolidadas, la cual incluye también las altas de activos asociados a arrendamientos financieros, contabilizados según la norma IFRS 16), así como de tipo intangible (ver la tabla de la nota 7: "Fondo de comercio e inmovilizado intangible", columnas de "adiciones"). Asimismo, esta cantidad se ha visto modificada en función de las variaciones de perímetro del año (ver información de los activos netos en las Notas 1.3 y 32 de las cuentas anuales consolidadas).

Respecto al numerador, se ha procedido a contrastar la naturaleza de los activos y la actividad concreta en los que se emplean con lo recogido en el Reglamento de la Taxonomía, apoyándose en el trabajo realizado para el capítulo de ingresos. En los casos en que el activo es de características elegibles y corresponde a una actividad o sociedad cuyo centro de contabilidad de gestión sólo sea elegible parcialmente, se ha ajustado el grado de elegibilidad en base a su porcentaje de ingresos elegibles, realizando el reparto por actividad de la taxonomía siguiendo el mismo criterio. Se ha actuado de forma similar en relación con el alineamiento.

Al igual que en el proceso de cálculo del numerador de los ingresos, en el cómputo del numerador del KPI de CapEx se ha prestado especial atención a evitar cualquier doble contabilización, aunque la posibilidad de ello pudiese ocurrir es reducida ya que se realizó un análisis exhaustivo previo por actividad taxonómica a partir de las cifras reportadas por cada unidad.

Tras efectuar este proceso, se han obtenido los KPIs de CapEx en materia de elegibilidad y alineamiento, resultando una cifra de 44,5% en elegibilidad y del 42,9% en alineamiento (62,4% en elegibilidad y 17,3% en alineamiento en 2023). La cifra elegible se ha reducido este año por el menor importe relativo de las ampliaciones de perímetro, mientras que el volumen de alineamiento se ha visto impulsado por la evaluación completa de todos los objetivos de la taxonomía antes mencionada.

Gastos operativos (OpEx) definidos según la regulación de la Taxonomía

Dadas las características de DOMINION, una empresa centrada en la prestación de servicios y soluciones a sus clientes para ayudarles a ser más eficientes y sostenibles y donde no hay instalaciones fabriles relevantes, se observa que la tipología de gastos previstos por el Reglamento Delegado 2021/2078 de 6 de julio, en su Anexo I, apartado 1.1.3. (mantenimiento y reparaciones, arrendamientos a corto plazo, rehabilitación de edificios e I+D) no es material en relación con el total de gastos de DOMINION, por lo que se ha optado por no reportar el porcentaje de gastos operativos elegibles y alineados, de acuerdo con lo indicado en el Reglamento Delegado 2021/2078 de 6 de julio, en su Anexo I, apartado 1.1.3.2.

En concreto, el dato del denominador del KPI de este tipo de gastos operativos (designados como “OpEx” según dicho Reglamento Delegado), se calcula a partir de la suma de las siguientes partidas tomadas de las Cuentas Anuales Consolidadas (incluidas en la nota 25 de las CCAACC sobre otros gastos de explotación): reparaciones, arrendamientos operativos y gastos de I+D (en el año 2023, los gastos de I+D no capitalizados han sido prácticamente nulos). La cifra obtenida para 2023 alcanza los 18.497 miles de euros que se contrasta con la cifra de gastos totales de explotación que es de 1.097.951 miles de euros. De esta forma queda patente que el denominador del KPI de “OpEx” supone únicamente un 1,7% de los gastos totales (en 2023 supuso un 1,2%). En consecuencia, los gastos operativos según vienen definidos por el referido Reglamento Delegado 2021/2078 se consideran como no materiales y DOMINION divulga el numerador del KPI de OpEx como igual a cero.

NEIS E1. Cambio climático

DOMINION ha seguido el proceso general descrito en ESRS 2 para evaluar sus impactos, riesgos y oportunidades, donde, contando con la ayuda de un asesor externo, ha tenido en cuenta información proveniente tanto de diferentes grupos de interés como de la propia empresa. Fruto de este trabajo, DOMINION ha identificado los impactos, riesgos y oportunidades detallados a continuación.

Listado de impactos

E1 – Cambio climático	Incidencia Positiva	Contribución al desarrollo sostenible de la cadena de valor mediante la elección de proveedores comprometidos con planes de reducción de GEI
E1 – Cambio climático	Incidencia Negativa	Consumo de combustible y de energía, tanto en flota y generadores diésel, como en oficinas y almacenes

Listado de riesgos y oportunidades

E1 – Cambio climático	Oportunidad	Objetivo de reducir el alcance 1, 2 y 3 de acuerdo al plan de descarbonización
E1 – Cambio climático	Oportunidad	Oportunidad de ofrecer a los clientes proyectos y servicios de reducción de huella de carbono y economía circular
E1 – Cambio climático	Oportunidad	Posicionar a Dominion como una empresa comprometida con la adaptación y la mitigación del cambio climático y sus efectos negativos

E1 – Cambio climático	Oportunidad	Desarrollo de una oferta de servicios que hagan que los clientes sean más eficientes energéticamente.
-----------------------	-------------	---

GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos

La Dirección Corporativa de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad es la unidad que, de forma global, organiza y promueve el cumplimiento de las iniciativas y compromisos definidos en la Estrategia de Sostenibilidad. Su objetivo, en este ámbito, es maximizar el impacto positivo de las actividades de DOMINION en el marco de la estrategia definida, asegurándose a la vez que los riesgos relativos a la Sostenibilidad se integran en la gestión de riesgos global de DOMINION y son adecuadamente gestionados. Esta Dirección reporta directamente a la Comisión de Sostenibilidad y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del consejo, al consejero delegado de DOMINION y al director general y forma parte del Comité de Dirección Corporativo. Cada División de negocio cuenta con sus propios equipos de sostenibilidad los cuáles impulsan y monitorizan las iniciativas específicas establecidas en la Estrategia de Sostenibilidad. Los responsables de sostenibilidad de los negocios y la Dirección Corporativa Riesgos, Cumplimiento y Sostenibilidad se reúnen periódicamente y coordinan la estrategia a seguir y los proyectos en marcha.

De los directores de negocio dependen las distintas unidades de negocio, todas ellas gestionadas con mentalidad de empresario, es decir, con autonomía y responsabilidad sobre su cuenta de resultados. La política de remuneración de DOMINION busca asegurar la plena coherencia de su actuación con la estrategia de la empresa, y en particular con los principios de gobierno corporativo, transparencia y sostenibilidad. Por ello, desde 2022 el 10% de su remuneración variable está vinculado al cumplimiento de objetivos de sostenibilidad y riesgos corporativos.

DOMINION tiene establecidos unos KPIs de sostenibilidad cuyo grado de ejecución determina la obtención de incentivos. Con la implantación de las ESRS y los SBTi estos KPIs están en proceso de redefinición. Se espera que estos KPIs estén directamente vinculados al cumplimiento de los compromisos medioambientales y de descarbonización adquiridos.

Por otro lado, DOMINION certifica sus sistemas de gestión medioambiental en aquellas actividades que lo requieren. Actualmente un 64% de la plantilla de DOMINION trabaja en actividades soportadas por sistemas de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001. Adicionalmente, DOMINION certifica su sistema de cálculo de huella de carbono alcance 1 y 2, con la norma ISO 14064. Finalmente, DOMINION cuenta con la certificación ISO50001 (gestión energética) en Barcelona, una de sus instalaciones principales.

Cabe destacar que al igual que en ejercicios anteriores, en 2024 tampoco se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. No hay tampoco provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático

El Plan Estratégico de DOMINION se basa en tres elementos clave, siendo uno de ellos la Sostenibilidad.

DOMINION entiende la Sostenibilidad de dos formas o dimensiones, ambas íntimamente ligadas con su modelo de negocio. Por un lado, como parte de su misión, ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles, acompañándolos a afrontar las tres grandes transiciones que caracterizan nuestro tiempo: la energética, la industrial y la digital; y por otro lado, como parte de un compromiso que parte de la convicción de que la sostenibilidad es un deber que la empresa tiene con sus grupos de interés.

Por ello, DOMINION se ha dotado de una estrategia de sostenibilidad que desarrolla la estrategia concreta a seguir para los diferentes ámbitos de la sostenibilidad a la luz de las dos dimensiones mencionadas: hacer sostenibilidad y ser sostenibles

En los aspectos relacionados con el cambio climático y los efectos del mismo, esta estrategia se desarrolla en un plan de transición, aprobado y supervisado por los órganos de administración de DOMINION, y que se descompone en tres facetas fundamentales:

- Maximizando el aprovechamiento de las oportunidades derivadas de la transición hacia una economía más sostenible por parte de sus clientes y la sociedad
- Mitigando el cambio climático, a través de un plan de descarbonización vinculado a objetivos SBT, incluyendo la gestión adecuada de los residuos y la cadena de suministro.
- Una permanente vigilancia de la resiliencia de la empresa frente a los riesgos relacionados con el cambio climático, así como un monitoreo continuo de las oportunidades emergentes en el proceso de transición climática.

La primera de las palancas está directamente relacionada con las acciones derivadas de los planes de transición climática que hagan sus clientes y la propia sociedad. DOMINION es un partner que ofrece una creciente gama de servicios y proyectos sostenibles que ayudan a empresas y a sociedad a ser más eficientes y sostenibles. Estas actividades permiten que DOMINION mantenga altos niveles de cifra de negocio directamente alineada con la taxonomía verde europea, una cifra que irá creciendo con los años, a medida en que se desarrolle su estrategia.

En relación a la mitigación del cambio climático, DOMINION, como empresa principalmente de servicios que es, tiene una huella de carbono reducida, que lleva años calculando. Esta huella está fundamentalmente derivada, en su parte directa (alcances 1 y 2) del consumo de combustible fósil que realiza su flota de vehículos y del consumo eléctrico de sus oficinas y almacenes. El alcance 3 está fundamentalmente relacionado con la adquisición de bienes que realiza y la logística vinculada al proceso de compra.

Fruto de la convicción antes descrita, la empresa está comprometida a llevar a cabo un esfuerzo de mitigación del cambio climático a través de la limitación de sus emisiones de gases de efecto invernadero. Para ello, DOMINION ha desarrollado un plan de descarbonización a corto-medio plazo que afecta a todas las actividades que realiza y que le llevará a reducir la huella de carbono de DOMINION un 42% para los alcances 1 y 2 y un 25% para el alcance 3, en el año 2030, sobre base 2023. Estos objetivos de reducción de GEI tiene base científica en línea con el compromiso SBTi que DOMINION ha asumido y están, por lo tanto, plenamente alineado con los índices de referencia del Acuerdo de París y la limitación del calentamiento global a 1,5°C. El plan de descarbonización mencionado se ha diseñado tras realizar un exhaustivo análisis de los impactos y emisiones de los diferentes alcances y en principio no se han detectado emisiones de GEI potencialmente

bloqueadas en activos o productos que pudieran poner en riesgo la consecución de los objetivos mencionados.

Aunque las acciones de este plan de descarbonización comenzarán a implementarse en 2025 y no se han establecido aún objetivos de reducción más allá de 2030, este compromiso supone un paso fundamental en el camino hacia la plena neutralidad climática.

Por último, con el objetivo de evaluar el nivel de resiliencia de la empresa se ha realizado durante este ejercicio un análisis de los riesgos físicos, de transición y las oportunidades relacionadas con el cambio climático. **Los resultados obtenidos han permitido descartar riesgos relevantes en el corto plazo.** La empresa ha asumido el compromiso de repetir y actualizar este ejercicio periódicamente.

Entrando en más detalle en el plan de descarbonización, este no supone un cambio relevante del modelo de negocio, en el sentido de que, como se ha explicado, DOMINION es una empresa fundamentalmente de servicios y proyectos orientados a la sostenibilidad, con un número limitado de activos y una huella derivado de los mismos reducida.

Las principales palancas de descarbonización, detalladas más adelante en el punto E1-3, están orientadas a una progresiva adecuación de su flota, de forma que las renovaciones se realicen con vehículos más eficientes y menos contaminantes, y a la modificación del tipo electricidad consumida en sus oficinas y almacenes, ya sea a través de soluciones a autoconsumo o a través de la adquisición de energía con garantía de origen renovable. En relación al alcance 3, las principales palancas están vinculadas con el desarrollo del proyecto de compras sostenibles que ya tiene en marcha DOMINION, que busca integrar en el proceso de homologación aspectos de sostenibilidad, entre ellos el del control y reducción de las emisiones.

La empresa ha diseñado un plan de descarbonización a llevarse a cabo entre los años 2025 y 2030, que contempla una implantación progresiva de las palancas previstas.

Este plan de descarbonización lleva aparejados gastos operativos y de capital, pero los mismos no resultan significativos en comparación con el presupuesto global de DOMINION. Los mismos se derivan fundamentalmente de las renovaciones de flota, de las sustituciones de vehículos y de la realización de pequeñas inversiones de autoconsumo en los tejados de los almacenes y oficinas de la empresa, o en su caso, de la adquisición de energía eléctrica renovable.

Desde un punto de vista temporal, los mismos se iniciarán en 2025 y evolucionarán de forma progresiva a medida en que se desarrolla el plan. Eso no quiere decir que la empresa no haya realizado acciones concretas tendentes a la reducción de su huella de carbono en el ejercicio 2024, como es el caso de la instalación de autoconsumo fotovoltaico en Dimoin.

DOMINION ha realizado una estimación inicial del coste global del plan de descarbonización situándose en un rango que va de 2,2 a 3,5 millones de euros en el periodo 2025-2030, tal y como describe el punto E1-4, es decir, un importe no relevante en comparación al presupuesto de DOMINION en el conjunto de esos años. Estas estimaciones se irán corrigiendo a medida en que la tecnología dé respuesta a muchas de las incógnitas que aún persisten sobre las opciones de electrificación de los diferentes tipos de vehículos con los que cuenta la empresa y los costes asociados.

Como se ha explicado anteriormente, estos gastos no suponen un cambio en el modelo, son una adaptación del modelo existente y los gastos se enmarcan dentro de la operativa habitual y de la estrategia de financiación de la misma ya existente, no siendo necesaria ninguna planificación diferencial.

El plan de descarbonización, al igual que la estrategia de sostenibilidad antes descrita, han sido aprobados por los órganos de administración de la empresa.

Por otra parte, DOMINION sigue adelante con su decisión estratégica de ir aumentando la gama y amplitud de sus servicios y proyectos vinculados al ámbito de la economía circular, la descarbonización y el desarrollo de la energía renovable para sus clientes. Los mismos llevan aparejados unos volúmenes de CapEx necesarios para la puesta en marcha de la actividad, que son reportados en el punto donde se desarrolla la Taxonomía.

SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Como parte de su Estrategia de Sostenibilidad y el Plan de Transición descritos en el punto E1-1, DOMINION ha llevado a cabo una evaluación de su resiliencia ante el cambio climático, tal y como se describe más adelante. Los resultados de este análisis de resiliencia han formado parte de la información en la que la empresa se ha basado para determinar los impactos, riesgos y oportunidades descritos más arriba.

Riesgos y oportunidades considerados en relación al clima

DOMINION ha identificado y evaluado los riesgos relacionados con el cambio climático considerando las características propias de la organización, incluyendo todas sus instalaciones, activos y actividades desarrolladas en las distintas zonas geográficas, y los ha clasificado de acuerdo a su naturaleza, siguiendo las recomendaciones del TCFD, la CSRD y la Taxonomía Verde Europea:

Riesgos climáticos

Riesgos físicos: Estos son eventos relacionados directamente con el cambio climático y se encuentran clasificados de acuerdo a la como lo define la Taxonomía Verde Europea en su Apéndice A del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 del 4 de junio de 2021:

Riesgos agudos: eventos extremos de corta duración

- Temperatura:
 - Olas de calor
 - Olas de frío
 - Incendios
- Viento:
 - Ciclones, huracanes, tifones
 - Tormentas (ventiscas, tormentas de arena, etc.)
 - Tornados
- Agua:
 - Sequías
 - Precipitaciones atípicas (lluvia, granizo, nieve/hielo)
 - Inundaciones (costeras, fluviales, pluviales, aguas subterráneas)
- Materia sólida
 - Avalancha
 - Deslizamiento de tierras
 - Erosión del suelo
 - Desplazamientos de tierras
 - Hundimientos

Riesgos crónicos: cambios graduales a largo plazo

- Temperatura:
 - Cambios en las temperaturas
 - Estrés térmico
 - Variabilidad de las temperaturas
 - Deshielo permafrost
- Vientos:
 - Cambios en los patrones del viento
- Agua:
 - Cambio en los patrones de las precipitaciones
 - Precipitaciones o variabilidad hidrológica
 - Acidificación de océanos
 - Intrusión salina
 - Aumento del nivel del mar
 - Estrés hídrico
- Materia sólida:
 - Erosión del litoral
 - Degradación del suelo
 - Erosión del suelo

Riesgos de transición: Estos surgen del proceso de transición hacia una economía baja en carbono. Incluyen los siguientes tipos de riesgos:

Tipo de riesgo de transición	Definición
Normativa emergente	Hace referencia a normativa emergente en materia de mecanismos de fijación del precio del carbono, mejores obligaciones de divulgación de las emisiones, requisitos y normas sobre productos y servicios existentes, regulación y supervisión del riesgo relacionado con el clima en el sector financiero, entre otras.
Tecnología	Todos los riesgos asociados a las mejoras o innovaciones tecnológicas que apoyan la transición a un sistema económico con menos carbono y más eficiente desde el punto de vista energético.
De Mercado	Todos los cambios en la oferta y la demanda de determinados productos básicos, productos y servicios.
Reputación	Todos los riesgos vinculados a las percepciones cambiantes de los clientes o de la comunidad sobre la contribución de una organización a la transición a una economía con menos emisiones de carbono o su detracción.

Oportunidades climáticas: Estas representan beneficios potenciales al abordar el cambio climático, incluyendo:

Tipo de oportunidad	Definición
Eficiencia de recursos	Relacionadas con la mejora de la eficiencia de los recursos en los procesos de producción y distribución, edificios, maquinaria/aparatos y transporte/movilidad.
Fuente de energía	Relacionadas con el cambio del uso de la energía hacia fuentes de energía bajas en emisiones.

Productos y servicios:	Relacionadas con la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios de baja emisión y adaptación al clima.
Mercado	Oportunidades en nuevos mercados o tipos de activos que pueden ayudar a la organización a diversificar sus actividades y a posicionarse mejor para la transición a una economía con menos emisiones de carbono.
Resiliencia	Relacionadas con el desarrollo de la capacidad de adaptación para responder al cambio climático.

Los principales riesgos identificados han sido los siguientes:

Riesgos físicos

- Lesiones y/o efectos adversos para la salud del personal por el aumento de las temperaturas y olas de calor
- Afectación a la producción de energía renovable en plantas fotovoltaicas por el aumento de las temperaturas y olas de calor

Riesgos de transición

- Transmisión de costes de la cadena de valor por la introducción de un nuevo régimen de comercio de derechos de emisión (EU ETS II)

Oportunidades climáticas

- Aumento de la demanda en algunos servicios concretos

Tal y como se explica más adelante, los riesgos físicos identificados no se han considerado críticos y además tendrán lugar en el medio plazo en un horizonte temporal 2040-2059. El riesgo de transición y la oportunidad identificada ocurrirán también en el medio plazo, pero en un horizonte temporal más corto: 2028-2033.

Tal y como se ha descrito más arriba, DOMINION ha identificado cuatro oportunidades materiales que son plenamente coherentes con el resultado del análisis de resiliencia realizado.

Análisis de resiliencia climática llevado a cabo

Para la elaboración del análisis de resiliencia, se han seguido las directrices que marca el IPCC, las recomendaciones del TCFD y el Marco de Gestión del Riesgo Empresarial (ERM, por sus siglas en inglés) de COSO. El análisis de riesgos físico tiene un enfoque metodológico semicuantitativo. Este enfoque combina herramientas cuantitativas y cualitativas, aprovechando las ventajas de los modelos matemáticos basados en datos históricos, proyecciones y aproximaciones cuantitativas y semicuantitativas. Además, se ha enriquecido esta información con perspectivas cualitativas basadas en el conocimiento experto sobre las particularidades específicas de DOMINION. Por su parte, el análisis de riesgos de transición y oportunidades tienen un carácter cualitativo, basado en criterio experto.

El alcance del análisis realizado se enfocó exclusivamente en los riesgos y oportunidades que podrían impactar los activos y actividades propias de Grupo DOMINION y sus sociedades. No obstante, debido a la disponibilidad limitada de información sobre los agentes de la cadena de valor, no se incluyó la identificación ni la evaluación de riesgos y oportunidades asociados a esta. Se prevé incorporar este enfoque en análisis futuros.

Dentro del ámbito de los activos y actividades propias de Grupo DOMINION, se delimitó el alcance del análisis, enfocándose en aquellas sociedades más materiales para DOMINION. La identificación

de estas sociedades se basó en tres parámetros clave: inmovilizado material, volumen de ventas y número de personas.

Una vez recopilados los datos, estos se promedian y se obtiene el valor de materialidad de cada sociedad. Del listado de todas las sociedades de DOMINION se seleccionan aquellas sociedades que, al consolidarse, representen el 80% del valor de materialidad total, independientemente de la fase de desarrollo en que se encuentren.

El análisis se ha llevado a cabo en el año de reporte y se ha desarrollado siguiendo las siguientes fases que conforman la metodología para el análisis de los riesgos y las oportunidades climáticos:

1. Selección de escenarios de cambio climático.
2. Selección de los horizontes temporales.
3. Identificación y caracterización de riesgos/oportunidades.
4. Evaluación de riesgos y oportunidades.

Selección de escenarios de cambio climático

En el caso de los riesgos físicos, las evaluaciones se han realizado teniendo en cuenta las proyecciones climáticas más recientes en la gama existente de escenarios del IPCC. En concreto, se ha tomado como referencia el Sexto Informe de Evaluación (AR6) sobre el cambio climático, que introduce las Trayectorias Socioeconómicas Compartidas (Shared Socioeconomic Pathways, SSP por sus siglas en inglés), y que constituyen la base de los escenarios empleados para este análisis. Estas SSP describen cinco futuros socioeconómicos alternativos, y comprenden:

- un consumo sostenible (SSP1),
- un consumo intermedio (SSP2),
- la rivalidad regional (SSP3),
- la desigualdad (SSP4) y
- el desarrollo con combustibles fósiles (SSP5).

A su vez, estos se han retroalimentado con los escenarios previos de Trayectorias de Concentraciones Representativas (Representative Concentration Pathways, RCP por sus siglas en inglés,) definidos bajo el marco del Quinto informe de Evaluación (AR5) del IPCC. Estas agrupan cuatro trayectorias para las futuras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y concentraciones atmosféricas. La clasificación que se ha utilizado en este caso es la que sigue:

- RCP 2.6 o cumplimiento exigente de la estrategia de mitigación al cambio climático.
- RCP 4.5 y RCP 6.0 o escenarios de estabilización intermedia y
- RCP 8.5 o escenario de emisiones de GEI muy altas (continuista)

Por lo tanto, los principales escenarios integrados analizados han sido SSP1-1.9, SSP1-2.6, SSP2-4.5, SSP3-7.0 y SSP5-8.5 donde el primer número corresponde al escenario SSP y el segundo al RCP.

Los niveles específicos de calentamiento global (*Warming levels*), como 1,5°C, 2°C, 3°C o 4°C, que definen los cambios en la temperatura global de la superficie en relación con los años 1850-1900 como línea de base (primer período de observaciones fiables con suficiente cobertura geográfica), también se han tenido en cuenta en la definición de los escenarios de cambio climático. Se han utilizado para evaluar y comunicar información sobre los cambios globales y regionales, vinculándolos a los escenarios. Esto permite identificar patrones geográficos de cambio de diferentes variables climáticas a un determinado nivel de calentamiento global.

En el caso de los riesgos y oportunidades de transición, para la selección de los escenarios se han tenido en cuenta los siguientes elementos:

- Escenarios de la Agencia Internacional de la Energía (IEA, por sus siglas en inglés).

- Políticas, planes y estrategias a nivel regional (Unión Europea), como pueden ser el Pacto Verde Europeo, los objetivos definidos en Fit for 55, REPowerEU, o los definidos bajo el mercado EU ETS (European Union Emissions Trading System).
- Políticas, planes y estrategias a nivel nacional, por ejemplo:
 - Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 de España
 - Ley 7/2021 de cambio climático y transición energética de España
 - Plan Nacional de Adaptación al cambio climático (PNACC 2021 – 2023) de España

También se han tenido en cuenta las tendencias de los mercados, el desarrollo tecnológico, y los cambios de preferencias de los consumidores y otros grupos de interés hacia productos y servicios bajos en emisiones de GEI. Todas las políticas y objetivos definidos en los marcos referidos se basan en el escenario de sostenibilidad y neutralidad climática, bajo la premisa del cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París. Este es el eje principal de trabajo que se ha seguido para la evaluación de los riesgos de transición y las oportunidades climáticas de DOMINION.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, tanto para los riesgos físicos y los de transición, finalmente se han seleccionado tres escenarios:

- Un escenario de sostenibilidad y neutralidad climática (objetivo acuerdo de París): aquel en el que llevan a cabo grandes esfuerzos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, para la evaluación de riesgos de transición y oportunidades climáticas
- El escenario de referencia (Tendencial): un escenario coherente con los patrones históricos para la evaluación del riesgo físico, en el que algunos países avanzan en la reducción de emisiones mientras que otros no lo hacen.
- Un escenario de mayor dependencia de los combustibles fósiles y, por tanto, mayor impacto de los riesgos físicos.

Estas son las principales implicaciones de los tres escenarios empleados:

Escenario	Aumento de la temperatura a 2100	Basado en	Principales implicaciones
Objetivo Acuerdo de París, Neutralidad Climática	1.8°C por encima de niveles preindustriales	IPCC SSP1-2.6 IEA Cero Emisiones Netas en 2050 (NZE, por sus siglas en inglés)	- Políticas y legislaciones ambiciosas para estimular la transición verde en los sectores tecnológico, económico y energético. (p.ej. Endurecimiento del régimen de comercio de derechos de emisión de la Unión Europea). - Limitación del calentamiento global en línea con el Acuerdo de París (1.5°C, con rebasamiento limitado). Consecución de las cero emisiones netas de CO2 alrededor de 2050. - Cambio social hacia sistemas más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, lo que permite alcanzar compromisos de los objetivos de desarrollo, reduciendo la desigualdad y el consumo de recursos y energía. - Baja dependencia de los combustibles fósiles y alta proporción de energías renovables (incluyendo bioenergía) a raíz de la implementación de medidas de eficiencia energética y cambios de comportamiento. - Condiciones meteorológicas extremas van en aumento en comparación a los niveles

Escenario	Aumento de la temperatura a 2100	Basado en	Principales implicaciones
			históricos, pero su magnitud, frecuencia e impactos causados son menos severos que en un escenario de altas emisiones de GEI.
Escenario Tendencial	2.7 °C por encima de niveles preindustriales	• IPCC SSP2-4.5	- Se consigue un desarrollo energético equilibrado, aunque sigue habiendo dependencia de los combustibles fósiles. Representa una ruta de emisiones intermedias en comparación con otros escenarios. - Con un calentamiento global de 2°C: Los eventos de temperaturas extremas pueden ser 5,6 veces más frecuentes y serán 3 grados más cálidos. - Se prevé que las fuertes precipitaciones y las inundaciones asociadas sean más intensas y frecuentes. - Aumento moderado de la aridez y de las condiciones meteorológicas propicias a los incendios. - El desarrollo y el aumento de la renta son desiguales; la mayoría de las economías son políticamente estables. Los mercados conectados globalmente funcionan de forma imperfecta. - Las emisiones no llegan al cero neto hasta 2100. - Los factores socioeconómicos siguen sus tendencias históricas, sin cambios notables. - El crecimiento de la población mundial es moderado y se estabiliza en la segunda mitad del siglo. La desigualdad de ingresos persiste o mejora muy lentamente; junto a una cohesión social limitada, mantienen los retos para reducir la vulnerabilidad a los cambios sociales y medioambientales y limitan los avances significativos en el desarrollo sostenible. - Las instituciones mundiales y nacionales trabajan para avanzar lentamente en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, como la mejora de las condiciones de vida y el acceso a la educación, el agua potable y la atención sanitaria.
Desarrollo muy alto en emisiones, intensivo en combustibles fósiles	4.4°C por encima de niveles preindustriales	• IPCC SSP5-8.5	- En algunas jurisdicciones se aplican algunas políticas climáticas, pero a escala mundial los esfuerzos son insuficientes para detener un calentamiento global significativo, lo que conlleva un alto riesgo físico. - Se impulsa el desarrollo económico y social con la explotación de abundantes recursos de

Escenario	Aumento de la temperatura a 2100	Basado en	Principales implicaciones
			combustibles fósiles y el uso intensivo de recursos y energía. - Se experimenta un rápido crecimiento económico, lo que provoca una demandas de energía muy superior a los otros escenarios. - La gran dependencia de los combustibles fósiles conlleva unas emisiones elevadas de GEI, lo que implica un aumento de hasta 4.4°C para final de siglo. - Este escenario conlleva un mayor estrés hídrico que puede afectar a aquellas actividades intensivas en el uso de agua.

Selección de los horizontes temporales

Para evaluar los riesgos físicos se utilizan como referencia los criterios técnicos establecidos en el Reglamento de la Taxonomía Verde Europea. En este sentido, la evaluación de los riesgos que pueden afectar a las actividades se ha llevado a cabo utilizando escenarios de proyecciones climáticas en el corto y medio plazo (hasta 2060), es decir, comprendiendo un periodo de aproximadamente 40 años. Los horizontes temporales considerados para el análisis de los riesgos físicos son los siguientes:

- Corto plazo: 2020 – 2039
- Medio plazo: 2040 – 2059

Por su parte, los riesgos de transición y oportunidades relacionadas con el cambio climático, dada su naturaleza distinta a los riesgos físicos (cuyos mayores impactos están previstos a finales de siglo), se evalúan considerando los plazos de planificación estratégica de DOMINION, y la urgencia de llegar a los objetivos para la descarbonización que se están promoviendo a nivel global y local, con los que se esperan cambios significativos.

El corto plazo abarca el plazo establecido en el plan estratégico de DOMINION 2023-2026. El medio plazo coincide con la Agenda 2030 y objetivos de descarbonización intermedios a la neutralidad climática (2030), mientras que el largo plazo coincide con el horizonte en el que se han fijado las ambiciones de neutralidad climática (2050). El análisis de este tipo de riesgos y oportunidades, por tanto, tendrá en consideración los siguientes plazos:

- Corto plazo: 2024 – 2027
- Medio plazo: 2028 – 2033
- Largo plazo: 2034 – 2054

Una vez definidos los escenarios climáticos y analizadas sus posibles implicaciones, así como establecidos los horizontes temporales a considerar, se procede con los siguientes pasos: la identificación y caracterización de riesgos y oportunidades, junto con su evaluación, definidos en el apartado IRO 1.

Resultados del análisis de resiliencia

Los resultados del análisis de resiliencia realizados permiten a DOMINION a concluir que no se identifican riesgos climáticos físicos o de transición, que puedan afectar de manera significativa en su resiliencia en el corto plazo.

A más largo plazo, a partir de 2040, desde el punto de vista de los riesgos físicos, el incremento de las temperaturas y las olas de calor será un elemento a tener en consideración en geografías concretas, tanto por su potencial impacto a nivel de las personas que están prestando servicios en el exterior, como por el efecto del mismo sobre la producción de los parques fotovoltaicos. En lo que respecta a los riesgos de transición, a medio plazo, más allá de 2028, puede ser relevante la aplicación de la nueva legislación (EU ETS II), que podría encarecer, de forma indirecta, el precio de los combustibles fósiles utilizados por DOMINION en Europa.

En base a los resultados obtenidos, DOMINION considera que, dado que ya dispone de medidas para mitigar los posibles riesgos, no es necesario realizar ningún ajuste o adaptación relevante de su modelo de negocio. No obstante, la empresa se compromete a realizar actualizaciones periódicas de sus análisis de resiliencia, con el objetivo de identificar nuevos riesgos emergentes y monitorear la evolución de los riesgos previamente detectados.

En relación con las oportunidades, DOMINION ha identificado una oportunidad genérica en el sentido del potencial que, en el medio plazo, tiene el cambio climático para reforzar la oferta de servicios de DOMINION en el ámbito de la sostenibilidad.

Incertidumbre

Durante el análisis de riesgos y oportunidades climáticas, se han identificado fuentes significativas de incertidumbre que impactan la resiliencia de la organización. Estas fuentes incluyen:

- **Proyecciones climáticas:** Se ha priorizado el uso de proyecciones con alto nivel de confianza, según las estimaciones del IPCC, para identificar amenazas climáticas relevantes. Sin embargo, la variabilidad inherente de los escenarios climáticos a largo plazo genera incertidumbre en la planificación estratégica.
- **Exigencias regulatorias:** Las crecientes demandas vinculadas con la transición hacia una economía baja en carbono representan un desafío en términos de cumplimiento normativo y adaptación, especialmente debido a la evolución impredecible de las políticas regulatorias.
- **Eficiencia y costo de las medidas:** La implementación de acciones de mitigación y adaptación conlleva incertidumbre respecto a su eficacia en alcanzar los objetivos deseados y a los costos asociados, lo que puede afectar las decisiones de inversión y la planificación a largo plazo.

De acuerdo con la Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA), estas incertidumbres están influenciadas tanto por la naturaleza inherente de los riesgos climáticos (cuyos mayores impactos se prevén hacia finales de siglo) como por la calidad y disponibilidad de los datos dentro de las organizaciones. Para mitigar estos factores, DOMINION realiza el análisis de resiliencia con el apoyo de criterios expertos, fomentando un enfoque robusto y adaptable para la gestión del riesgo.

IRO-1 Descripción de los procesos para identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el clima

Como se ha mencionado anteriormente, DOMINION ha seguido el proceso general establecido en ERS 2 para evaluar sus impactos, riesgos y oportunidades, donde, contando con la ayuda de un asesor externo, ha tenido en cuenta información proveniente tanto de diferentes grupos de interés como de la propia empresa. En este proceso, con el apoyo de un asesor externo, se ha considerado información tanto de diversos grupos de interés como de la propia empresa.

Además, en el contexto del cambio climático, DOMINION ha llevado a cabo un análisis de resiliencia descrito en el punto SBM-3, cuyo proceso se detalla más adelante. Este análisis se ha centrado en evaluar los riesgos físicos y de transición, así como de las oportunidades relacionadas con el cambio climático que enfrenta la organización.

Para identificar y evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, DOMINION aplica una metodología basada en las directrices que marca el IPCC, las recomendaciones del TCFD y el Marco de Gestión del Riesgo Empresarial (ERM, por sus siglas en inglés) de COSO.

Dado que los riesgos físicos y de transición tienen naturalezas distintas, el proceso de evaluación y los resultados obtenidos difieren entre ambas tipologías. Para garantizar una evaluación uniforme del nivel de criticidad, se ha implementado una escala de puntuación normalizada aplicable a todos los riesgos y oportunidades. A continuación, se describe el proceso seguido para cada tipo de riesgo y oportunidad.

Identificación y caracterización de los riesgos físicos

Para identificar los riesgos físicos se toma en consideración la clasificación propuesta por la Taxonomía Verde Europea (definidos en el apartado SBM-3). Para ello, se lleva a cabo un primer cribado de las amenazas climáticas, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades de las sociedades de DOMINION y la ubicación donde se desarrollan. Este enfoque permite determinar la relevancia de incluir o excluir los peligros identificados previamente.

Una vez identificadas las amenazas relevantes para la organización, se procede a su caracterización mediante el establecimiento de una serie de indicadores clave, que reflejan la evolución de cada amenaza. En la siguiente tabla se presentan dichos indicadores:

Amenaza o peligro relacionado con el clima	Indicadores analizados
Fuertes precipitaciones e Inundaciones	Precipitaciones máximas acumuladas en 5 días
	Precipitaciones máximas en 24 horas
	Zonas ARPSI (Áreas de Riesgo Potencial Significativo de Inundación)
Aumento de temperaturas y Olas de calor	Temperatura media en verano
	Temperatura máxima
	Duración de las olas de calor
	Número de días con temperaturas mínima superior a 20°C
Incendios Forestales	Fracción de terreno expuesta anualmente a incendios forestales
Olas de frío / Heladas	Temperaturas extremas
	Número de días con temperatura inferior a 0°C
Estrés hídrico y sequías	Índice de sequías
Viento extremo	Velocidad del viento
Ciclones tropicales	Daños previstos de 1 en 100 años por ciclones tropicales

Los principales repositorios de información para caracterizar los riesgos físicos han sido el Atlas Interactivo del IPCC, una herramienta para realizar análisis espaciales y temporales flexibles de gran parte de la información sobre el cambio climático observado y previsto, en la que se basa la contribución del Grupo de Trabajo I al Sexto Informe de Evaluación, incluida una Síntesis Regional de los impulsores de impacto climático. Otra herramienta clave ha sido el Portal del Conocimiento sobre el Cambio Climático (Climate Change Knowledge Portal, CCKP por sus siglas en inglés) del Banco Mundial, el cual basa sus proyecciones en el periodo de referencia de años de 1995 al 2014 y conforme a los escenarios más recientes, junto con el Explorador del impacto climático (Climate impact explorer) por Climate Analytics en colaboración con la Network for Greening the Financial System, el Potsdam Institute for Climate Impact Research y ETH Zürich.

Por otro lado, cuando ha estado disponible, se ha considerado información a nivel nacional, como la plataforma AdapteCCa, el Geoportal del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico de España, y del Instituto Geográfico Nacional en España. También se han incluido conclusiones de artículos científicos especializados para ciertas amenazas climáticas para las cuales no hay proyecciones claras en los visores.

Evaluación de los riesgos físicos:

Para calcular la criticidad o materialidad de los riesgos físicos se ha utilizado como referencia la fórmula establecida por el IPCC:

$$\text{Riesgo físico} = \text{amenaza} \times \text{exposición} \times \text{vulnerabilidad}$$

Donde vulnerabilidad = sensibilidad / capacidad adaptativa.

A partir de esta fórmula, se han calculado los dos estadios de riesgo, el riesgo bruto y el riesgo neto:

$$\text{Riesgo físico bruto} = \text{amenaza} \times \text{exposición} \times \text{sensibilidad}$$

$$\text{Riesgo físico neto} = \text{amenaza} \times \text{exposición} \times \text{vulnerabilidad}$$

Debido a que el riesgo bruto se refiere al nivel de riesgo que existiría en ausencia de controles o medidas de respuesta, se ha excluido de esta fórmula la variable de capacidad adaptativa, ya que esta variable tiene en cuenta los mecanismos de prevención y respuesta de la organización. Por el contrario, la fórmula para identificar el riesgo neto sí incluye la capacidad adaptativa ya que se refiere al nivel de riesgo remanente después de haber aplicado las medidas de control.

A continuación, se detalla el modo de valoración de cada variable:

El grado de amenaza se ha analizado a partir de la variación (anomalía) proyectada de los indicadores en los horizontes temporales (corto y medio plazo), bajo distintos escenarios climáticos propuestos (SSP2-4.5, SSP3-7.0, SSP5-8.5), según lo definido en el apartado SBM 3.

Es importante aclarar que, si bien se han tenido en cuenta las proyecciones de las amenazas climáticas en varios escenarios de emisiones, la Organización Meteorológica Mundial publicó un informe en el que se destacaba una probabilidad del 66% de que la temperatura media anual del planeta en 2023 – 2027 superase en más de 1.5°C los niveles preindustriales durante al menos un año. Y en línea con el principio de precaución, los expertos han recomendado utilizar la trayectoria RCP8.5 (SSP5-8.5) para la evaluación de vulnerabilidades y riesgos climáticos. Por ello, para el análisis de riesgos físicos realizado por DOMINION, se ha enfocado en las proyecciones de este escenario, en los distintos horizontes temporales.

Los resultados obtenidos de la valoración de las amenazas físicas se han clasificado de la siguiente manera:

- Valoración 4: amenaza muy alta
- Valoración 3: amenaza alta
- Valoración 2: amenaza media
- Valoración 1: amenaza baja

Para evaluar el grado de exposición al riesgo de las sociedades de DOMINION, se han considerado los siguientes parámetros cuantitativos:

- **Parámetro 1. Inmovilizado material.** Indicador cuantitativo, calculado en base a la proporción de inmovilizado material de cada sociedad
- **Parámetro 2. Volumen de ventas.** Indicador cuantitativo, calculado en base a la proporción del volumen de ventas de cada sociedad.
- **Parámetro 3. Número de personas.** Indicador cuantitativo, calculado en base a la proporción de personas de cada sociedad.

Estos parámetros se vinculan con las diferentes categorías de análisis, seleccionando el indicador más relevante para cada caso. De esta manera la exposición de cada categoría se evalúa considerando el parámetro que mejor refleja lo que se está analizando. La asignación de parámetros por categoría es la siguiente:

Categoría de análisis	Parámetro seleccionado
Instalación – Equipos	Inmovilizado Material
Servicios – Interior y Exterior	Ventas
Personal – Interior y Exterior	Número de personas

Por otro lado, para evaluar el grado de exposición de los proyectos de energía renovable se toma en cuenta el siguiente indicador:

→ **Parámetro 1.** Potencia MWp de cada proyecto.

Este indicador se emplea para evaluar las categorías de análisis correspondientes a Instalación – Equipos y Servicios – Exterior. En este sentido, se han tenido en cuenta aquellas categorías de análisis relevantes para la actividad, como las relacionados con la producción de energía (servicios en el exterior) y las infraestructuras y equipos. Por otro lado, no se ha considerado la categoría de análisis de Personal, ya que este aspecto no es material para la actividad. Esto se debe al número limitado de empleados involucrados y a que sus funciones (principalmente de mantenimiento) se llevan a cabo durante un período de tiempo reducido, lo que disminuye su impacto.

Para evaluar estos parámetros de exposición, el criterio de valoración se categoriza según recoge la siguiente tabla a través de la distribución de los datos en base a los percentiles:

Criterios de Valoración	Valoración	Grado de exposición
> 75% (Percentil 75)	4	Muy Alto
50 - ≤ 75% (percentiles 50 a ≤ 75)	3	Alto
25 - ≤ 50% (percentiles 25 a ≤ 50)	2	Medio
≤ 25% (Percentil 25)	1	Bajo

Un percentil es una medida estadística que indica el valor por debajo del cual se encuentra un cierto porcentaje de las observaciones en un grupo de datos. Por ejemplo, el percentil 50 es el valor bajo el cual se encuentra el 50% de las observaciones. Los percentiles dividen los datos en 100 partes iguales, lo cual es útil para interpretar la posición relativa de un valor dentro de un conjunto de datos.

Sensibilidad

El grado de sensibilidad se ha cuantificado en base a un único indicador:

- **Parámetro 1: Sensibilidad del proceso.** Indicador cualitativo, cuya puntuación se ha asignado en función de criterio experto, tomando como referencia la amenaza climática y el tipo de actividades.

Se ha categorizado según la siguiente escala:

Criterios de Valoración	Valoración	Grado de Sensibilidad
La actividad, los medios empleados, activos, infraestructuras y/o personal pueden verse totalmente afectadas (pudiendo incluso provocar paralizaciones en sus actividades por periodos de tiempos determinados)	4	Muy alta
La actividad, los medios empleados, activos, infraestructuras y/o personal pueden verse afectados de forma importante	3	Alta
La actividad, los medios empleados, activos, infraestructuras y/o personal pueden verse afectados de forma relativamente importante	2	Media
La actividad, los medios empleados, activos, infraestructuras y/o personal no se ven afectados, por lo que continúa con normalidad o con efectos poco apreciables en las operaciones	1	Baja

Capacidad de adaptación

El grado de capacidad de adaptación ha valorado en base a un único indicador:

- **Parámetro 1: Capacidad adaptativa.** Indicador cualitativo, cuya puntuación se ha asignado en función del criterio experto, a partir de la información disponible de DOMINION (documentos, planes y estrategias de la organización), teniendo en cuenta las medidas implementadas y planificadas dentro de la organización.

Criterios de Valoración	Valoración	Escala de adaptación
Se han identificado e implementado medidas específicas para adaptarse a todos los impactos identificados	4	Muy alta
Se han identificado e implementado medidas específicas para adaptarse a la mayoría de los impactos identificados	3	Alta
Se han identificado e implementado medidas específicas para algunos de los impactos identificados	2	Media
No existen medidas de adaptación para los impactos identificados o son escasas.	1	Baja

Vulnerabilidad

Para calcular el **riesgo neto** se evalúa la variable de vulnerabilidad. Para ello, se han dividido los resultados obtenidos para las variables de **sensibilidad** y **capacidad de adaptación**. El resultado obtenido se categoriza según la siguiente escala:

Escalas de vulnerabilidad (Sensibilidad/Capacidad de adaptación)	Valoración	Grado de Vulnerabilidad
≥ 3	4	Muy alta
≥ 2 - < 3	3	Alta

>1 - <2	2	Media
≤ 1	1	Baja

Prioridad

La prioridad o materialidad de los riesgos se obtiene realizando un cruce entre las puntuaciones obtenidas en la evaluación de las distintas variables. En particular, se ha calculado de la siguiente manera para cada tipo de riesgo:

- **Riesgo bruto:** Cruce entre la amenaza, la exposición y la sensibilidad
- **Riesgo neto:** Cruce entre la amenaza, la exposición y la vulnerabilidad, donde vulnerabilidad = sensibilidad / capacidad adaptativa.

Los resultados obtenidos se han convertido en porcentajes a partir de los cuales se ha obtenido la priorización de los riesgos sobre la base de las siguientes escalas:

Criticidad Riesgo bruto / Riesgo neto	Grado de Priorización
> 56%	Muy alta
>25% - ≤56%	Alta
>13% - ≤25%	Media
≤ 13%	Baja

Como se ha explicado anteriormente, los resultados del análisis de resiliencia realizados permiten a DOMINION concluir que no se identifican riesgos climáticos físicos relevantes en el corto plazo que puedan comprometer su resiliencia. Sin embargo, a más largo plazo, a partir de 2040, el incremento las temperaturas y las olas de calor se perfila como un elemento a tener en consideración en geografías concretas, debido a su posible impacto tanto en las condiciones de trabajo del personal que realiza servicios al aire libre como en el rendimiento de los parques fotovoltaicos.

Identificación y caracterización de los riesgos de transición

La identificación de los riesgos de transición se basa en la clasificación de riesgos establecida de acuerdo con las recomendaciones del TCFD y los lineamientos de la CSRD (detallado en el apartado SBM 3). Para este proceso, se han consultado diversas fuentes de información, entre las cuales se incluyen:

- Información de informes sectoriales
- Fuentes nacionales como la Contribución determinada a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés).
- Comunicaciones Nacionales a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).
- El Pacto Verde Europeo (2019)(iniciativas enfocadas en clima).
- Paquete Fit for 55: programa para reducir en 2030 las emisiones de CO₂eq en un 55% respecto a 1990.
- REPowerEU: programa para acelerar la transición a sistemas de energía renovable.
- Instrumentos relacionados con la política climática de la Unión Europea como la Directiva 2003/87/CE European Union Emissions Trading System (EU ETS, son sus siglas en inglés).
- Plan Nacional de Adaptación al cambio climático (PNACC) de España y sus líneas estratégicas.

- Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) de España.
- Reglamento de Taxonomía de la UE y sus actos delegados (Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamento Delegado (UE) 2021/2178)

Los riesgos de transición se analizan teniendo en cuenta los horizontes temporales definidos, alineados con el plan estratégico de DOMINION (2023-2026), los objetivos de la Agenda 2030, las metas intermedias de descarbonización para 2030 y las aspiraciones de neutralidad climática para 2050. Asimismo, el análisis se realiza en el contexto del **escenario de cumplimiento del Acuerdo de París y la neutralidad climática** (más detalles en el apartado SBM 3).

Evaluación de los riesgos de transición

Para calcular la criticidad o materialidad de los riesgos de transición se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$\text{Riesgo de transición} = \text{probabilidad} \times \text{impacto}$$

La evaluación de estas variables se ha realizado de manera cualitativa según criterio experto, utilizando las siguientes escalas de valoración:

- La **probabilidad** se ha categorizado según la siguiente escala:
 - Valoración 4: probabilidad muy alta
 - Valoración 3: probabilidad alta
 - Valoración 2: probabilidad media
 - Valoración 1: probabilidad baja
- El **impacto** se ha categorizado según la siguiente escala:
 - Valoración 4: impacto grave
 - Valoración 3: impacto significativo
 - Valoración 2: impacto moderado
 - Valoración 1: impacto leve

Para la **valoración neta** del riesgo, se ha mantenido la misma probabilidad que en la evaluación del riesgo bruto. En cuanto a la valoración del impacto neto, esta se ha ajustado a partir de la valoración del impacto bruto, considerando las acciones de mitigación del riesgo implementadas y planificadas. Esto significa que, cuanto más efectivas sean las medidas de mitigación del riesgo, menor será el impacto neto.

Una vez obtenido el resultado de la multiplicación de las variables de probabilidad e impacto, éste se expresará en forma de porcentaje, estableciendo un nivel de prioridad definido de la siguiente manera:

- Prioridad muy alta: escala porcentual >56%
- Prioridad alta: escala porcentual >25% - ≤56%
- Prioridad media: >13% - ≤25%
- Prioridad baja: ≤13%

Como se ha mencionado en SBM-3, no se han identificado riesgos netos de prioridad muy alta en el corto plazo a los que esté expuesta la empresa. Asimismo, no se han identificado activos ni actividades que sean incompatibles con la transición a una economía neutra o que necesiten esfuerzos significativos para ser compatibles con ella.

Identificación y caracterización de las oportunidades

La identificación de las oportunidades se basa en la clasificación de oportunidades establecida de acuerdo con las recomendaciones del TCFD y los lineamientos de la CSRD (detallado en el apartado

SBM 3). Para este proceso, se han consultado diversas fuentes de información, entre las cuales se incluyen:

- Información de informes sectoriales
- Fuentes nacionales como la Contribución determinada a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés).
- Comunicaciones Nacionales a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).
- El Pacto Verde Europeo (2019)(iniciativas enfocadas en clima).
- Paquete Fit for 55: programa para reducir en 2030 las emisiones de CO₂eq en un 55% respecto a 1990.
- REPowerEU: programa para acelerar la transición a sistemas de energía renovable.
- Instrumentos relacionados con la política climática de la Unión Europea como la Directiva 2003/87/CE European Union Emissions Trading System (EU ETS, son sus siglas en inglés).
- Plan Nacional de Adaptación al cambio climático (PNACC) de España y sus líneas estratégicas.
- Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) de España.
- Reglamento de Taxonomía de la UE y sus actos delegados (Reglamento (UE) 2020/852 y Reglamento Delegado (UE) 2021/2178)

Las oportunidades, al igual que los riesgos de transición, se analizan teniendo en cuenta los horizontes temporales definidos, alineados con el plan estratégico de DOMINION (2023-2026), los objetivos de la Agenda 2030, las metas intermedias de descarbonización para 2030 y las aspiraciones de neutralidad climática para 2050. Asimismo, el análisis se realiza en el contexto del escenario de cumplimiento del Acuerdo de París y la neutralidad climática (más detalles en el apartado SBM 3).

Evaluación de las oportunidades

Para la evaluación de las oportunidades se ha utilizado la siguiente formula:

Oportunidad: probabilidad x impacto

La evaluación de estas variables se ha realizado de manera cualitativa en base al criterio experto. En ese sentido, se han identificado las distintas oportunidades relacionadas con el clima para DOMINION, teniendo en cuenta su probabilidad y el posible grado de impacto.

A continuación, se detalla el modo de valoración de cada variable considerada:

La probabilidad se ha valorado de forma cualitativa en base al criterio experto de los negocios.

Valoración	Grado
4	Muy alto
3	Alto
2	Medio
1	Bajo

El impacto se ha valorado utilizando la siguiente escala cualitativa:

Criterios de valoración	Valoración	Grado
Alto impacto en las operaciones empresariales, la eficiencia, la resistencia de la estrategia empresarial, la cuenta de resultados, el posicionamiento en el mercado, la reputación, etc.	4	Muy alto
Impacto medio en las operaciones empresariales, la eficiencia, la resistencia de la estrategia empresarial, la cuenta de resultados, el posicionamiento en el mercado, la reputación, etc.	3	Alto
Bajo impacto en las operaciones empresariales, la eficiencia, la resistencia de la estrategia empresarial, la cuenta de resultados, el posicionamiento en el mercado, la reputación, etc.	2	Medio
Impacto insignificante en las operaciones empresariales, la eficiencia, la resistencia de la estrategia empresarial, la cuenta de resultados, el posicionamiento en el mercado, la reputación, etc.	1	Bajo

Una vez obtenido el resultado de la multiplicación de las dos variables, éste se ha expresado en forma de porcentaje, a partir del cual se ha obtenido un nivel de prioridad de la oportunidad que sigue la siguiente escala:

Escala porcentual	Prioridad
> 56%	Muy alto
>25% - ≤56%	Alto
>13% - ≤25%	Medio
≤ 13%	Bajo

Como se ha mencionado en SBM-3, no se han identificado oportunidades de prioridad muy alta en el corto plazo.

Conclusión

El análisis de resiliencia realizado arroja como conclusión que ninguno de los riesgos físicos, de transición u oportunidades detectados (ver apartado SBM-3), son críticos para el desarrollo del negocio de DOMINION ni ocurrirán en un corto plazo de tiempo. Es decir, no se han encontrado riesgos de prioridad “muy alta” que vayan a tener lugar antes de 2040 en el caso de los riesgos físicos ni antes de 2028 en el caso de los riesgos de transición y las oportunidades. Esta conclusión está plenamente alineada con el modelo de negocio de DOMINION, en el que no se poseen grandes activos en un periodo largo de tiempo.

E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático

Como se ha explicado en el punto E1-1 DOMINION, como parte de su Plan Estratégico, se ha dotado de una Estrategia de Sostenibilidad que desarrolla la estrategia concreta a seguir para avanzar en las dos dimensiones de la sostenibilidad que la empresa considera claves: hacer sostenibilidad, es

decir, avanzar en su misión de ayudar a sus clientes y ser más eficientes y sostenibles, a la vez que la empresa profundiza en su compromiso de ser más sostenible, lo que implica avanzar en los diferentes ámbitos de la sostenibilidad, siendo la mitigación y la adaptación al cambio climático dos aspectos muy relevantes.

Esta Estrategia de Sostenibilidad es plenamente coherente con la Política de Sostenibilidad de DOMINION, aprobada por sus órganos de gobiernos, que expresamente menciona el deber de medir y minimizar el impacto ambiental, además de recoger la adaptación y mitigación como elementos clave en el desarrollo de sus soluciones.

Tanto la Estrategia de Sostenibilidad como la Política de Sostenibilidad tienen su continuidad en las tres facetas que componen su plan de transición:

1. Maximizar el aprovechamiento de las oportunidades derivadas de la transición hacia una economía más sostenible por parte de sus clientes y la sociedad
2. Mitigación del cambio climático, a través de un plan de descarbonización vinculado a objetivos SBT, incluyendo la gestión adecuada de los residuos y la cadena de suministro. Este plan de descarbonización incluye una serie de palancas como son la progresiva utilización de energía renovable y renovación de la flota de vehículos.
3. Mantener una permanente vigilancia de la resiliencia de la empresa en relación a los impactos que sobre la misma pudiese tener el cambio climático.

En relación a este último punto se ha preparado un Manual de Oficinas y Almacenes cuyo objeto es identificar las obligaciones y recomendaciones que las personas usuarias de las sedes de DOMINION deben conocer y asumir para responder correctamente a los compromisos asumidos en el ámbito de la ESG. Este manual se ha dado a conocer a todo el personal que trabaja o gestiona las oficinas y almacenes de la empresa y está alineado con el cumplimiento de 12 de los 17 ODS del Pacto Mundial y con la aplicación de los pilares de desarrollo sostenible de DOMINION.

Uno de los aspectos clave en el que incide el citado manual es la eficiencia energética entendiendo que una minimización de los consumos energéticos permite la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y un mayor respeto del medio ambiente y la sostenibilidad. Se proponen varias medidas integradas dentro del modelo de gestión y la Política de Medio Ambiente relacionadas con el consumo eléctrico, el consumo de aire acondicionado / calefacción y el uso de energías renovables:

Consumo eléctrico

- Uso de iluminación natural en vez de artificial en la medida de lo posible
- Apagado el ordenador y el monitor al finalizar la jornada laboral
- Apagado de las luces en salas de reuniones y centros de trabajo
- Apagado de equipos de trabajo y maquinaria en almacenes
- Uso de escaleras en vez de ascensor en la medida de lo posible
- Sustitución de luminarias convencionales por luces LED

Aire acondicionado / calefacción

- Uso razonable del aire acondicionado
- Mantener la temperatura entre 23 y 26 grados en verano y 20 y 24 en invierno
- En la medida de lo posible no usar calefactores individuales o usarlos cuando sea solo necesario
- Apagar o minimizar los sistemas de climatización en salas de trabajo no ocupadas
- Cierre de ventanas con los equipos de climatización encendidos

Energías renovables

- Apuesta por las energías renovables y por la búsqueda de formas que permitan la sustitución de energía convencional

La aplicación de estas medidas ha permitido obtener en algunas sedes la certificación ISO 50001 en gestión de la energía y también la ISO 14001 en gestión medioambiental.

E1-3 Acciones y recursos en relación a las políticas de cambio climático

Tal y como se ha explicado en el punto E1-2, DOMINION, como parte de su Política de Sostenibilidad ha desarrollado un plan de transición que lleva aparejado un plan de descarbonización, en el que la empresa asume una serie de metas y explicita unas actuaciones para alcanzarlas.

Las principales palancas previstas en el plan de descarbonización para la reducción de las emisiones de alcance 1 y 2 son las siguientes:

- **Electrificación de equipos:** la palanca consiste en la sustitución de vehículos de combustión interna por vehículos eléctricos, lo que contribuye a una significativa reducción de las emisiones de CO₂ y otros contaminantes. Además de los vehículos, esta iniciativa también abarca la sustitución de maquinaria y equipos que actualmente funcionan con combustibles fósiles por equipos/maquinarias eléctricas.
- **Sustitución de flota:** la palanca consiste en la renovación y reemplazo de vehículos antiguos o ineficientes por opciones más sostenibles, como vehículos de última tecnología o híbridos. Esta medida busca reducir las emisiones de alcance 1 asociadas al uso de combustibles fósiles y mejorar la eficiencia del transporte de la empresa.
- **Sustitución de combustibles:** la palanca consiste en la sustitución de combustibles fósiles tradicionales por opciones de combustibles de cero emisiones o bajas en carbono. Esta medida tiene como objetivo reducir las emisiones de alcance 1 al emplear combustibles sostenibles, como biodiesel, combustibles cero emisiones.
- **Eficiencia energética:** la palanca se enfoca en la optimización del consumo energético mediante la implementación de tecnologías y prácticas más eficientes. Esto incluye acciones como la sustitución de lámparas tradicionales por lámparas LED, que reducen significativamente el consumo eléctrico, y la actualización y mejora de los sistemas de aire acondicionado, asegurando un uso más eficiente de la energía. Además, se implementan medidas para maximizar la eficiencia en el consumo de gas natural. También se promueve la sustitución de equipos de combustión tradicionales por tecnologías de alta eficiencia, como calderas de condensación, que mejoran la quema de combustibles y aumentan la eficiencia energética.
- **Despliegue de energías renovables:** la palanca se centra en la adopción de soluciones energéticas sostenibles mediante la instalación de sistemas de autoabastecimiento, como paneles fotovoltaicos, que permiten generar energía renovable de manera local. Además, esta medida incluye la compra de Garantías de Origen (GO) e iRECs, dependiendo de la ubicación de la instalación y la disponibilidad de fuentes renovables locales.

En cuanto al alcance 3 se han previsto las siguientes palancas de descarbonización:

- **Aplicación de medidas de movilidad sostenible:** esta palanca se centra en abordar e implantar diferentes opciones para mejorar y reducir los viajes in itinere de los empleados, apostando por una conciliación laboral más eficiente.
- **Desarrollo de un programa de proveedores:** el objetivo principal de este programa es obtener los factores de emisión (FE) de los principales proveedores de Dominion con el fin de calcular unas emisiones más precisas. Posteriormente, se busca trabajar en la alineación de estos proveedores con los principios de descarbonización. En este proceso

se categorizará a los proveedores por niveles según hayan calculado ya su huella de carbono o no y si además han desarrollado planes de descarbonización basados en la ciencia.

- **Efecto indirecto de las medidas de alcance 1 y 2:** el consumo de combustibles fósiles cuantificado en los alcances 1 y 2 tienen influencia directa sobre la reducción de la huella de carbono de la categoría 3 (Producción de combustibles y energía) del alcance 3. El motivo se debe a que, al reducir el consumo de electricidad no renovable y combustibles como el diésel o gasolina, las emisiones por el transporte y distribución de ese combustible y electricidad se eliminan.
- **Reducción de consumos de flota categorizada como Alcance 3:** esta palanca se aplicará en la mejora de la eficiencia y renovación por vehículos más medioambientalmente más sostenibles en la flota que DOMINION arrenda en algunos países (fundamentalmente Chile, Colombia, Perú y España) para el desempeño de actividades que se desarrollan bajo contrato con clientes concretos. Para la estimación de las reducciones, además de desarrollar planes concretos en cada caso, se ha realizado un ejercicio de estado del arte para conocer las políticas de los países en materia de inversión y planteamiento de objetivos para una transformación sostenible.

Estas palancas afectarán a la totalidad de las actividades de DOMINION, y a todas las geografías, si bien el impacto que se logrará con cada una de ellas será acorde a la utilización concreta que cada diferente actividad hace de los distintos elementos sobre los que se actúa, y a las posibilidades tecnológicas que permite cada región geográfica.

Las actuaciones se centran tanto las actividades propias de la empresa como en la cadena de suministro. En el caso de las medidas centradas en las actividades propias el nivel de concreción es alto, trasladándose su impacto a los tres alcances de la huella de carbono. En el caso de las actuaciones sobre la cadena de suministro, DOMINION está implicado en el desarrollo de un proyecto de compras sostenible centrado tanto en fortalecer su diligencia debida en este ámbito como en lograr reducciones de la huella aportada por sus proveedores.

El plan de descarbonización tiene un horizonte temporal 2025-2030, desplegándose las actuaciones de forma progresiva en el tiempo, de forma que DOMINION espera alcanzar las metas de reducción en el momento en que estén todas las actuaciones desplegadas, en el año 2030.

En el año 2024, a pesar de no haber iniciado aún el plan de descarbonización, la empresa ha realizado pequeñas acciones concretas orientadas a reducir su huella de carbono, como la contratación de energía con garantía de origen renovable en algunas de las oficinas corporativas de España. También se ha renovado parte de la flota de servicios teniendo en cuenta ya criterios de eficiencia energética y de reducción de emisiones. No obstante, estas actuaciones tienen un efecto poco material en la huella de carbono global, esperando que a partir del 2025 las acciones planteadas supongan reducciones significativas de emisiones.

En su conjunto, ni las medidas realizadas en 2024 ni las previstas para el plan de descarbonización tienen un impacto significativo en términos de OpEx o CapEx, algo coherente con la reducida huella de carbono de DOMINION caracterizada por ser una empresa de servicios y proyectos.

En cuanto al análisis de resiliencia relacionado con los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático, DOMINION ha concluido que no existen riesgos relevantes que requieran la elaboración de un plan específico de adaptación para toda la empresa. Sin embargo, se implementan de manera generalizada medidas que contribuyen a la adaptación al cambio climático, en línea con el plan de descarbonización previamente mencionado

Además, los resultados de los análisis realizados han sido de gran utilidad para fortalecer y optimizar las medidas ya implementadas en las distintas actividades de la empresa.

E1-4 Metas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático

En el marco de su Estrategia de Sostenibilidad y de su plan de transición la empresa ha asumido que su plan de descarbonización no sólo debe ser coherente con los compromisos asumidos por DOMINION, sino que deben estar basado en la ciencia, es decir, debe ser consistente con las recomendaciones científicas para mitigar el cambio climático derivadas del Acuerdo de París y, en particular, con la limitación del calentamiento global a 1,5°C. Por ello la empresa tomó la decisión de someter sus metas a las fijadas por el SBT Institute.

Por lo tanto, el plan de descarbonización del que la empresa se ha dotado, tiene como base al año 2023 pero lleva a cabo sus actuaciones en el periodo 2025-2030, con las siguientes metas:

- Reducción combinada de alcance 1 y 2 en un 42%.
- Reducción de las emisiones de alcance 3 en un 25%.

Siguiendo las directrices de SBTi, en el caso del Alcance 3 la reducción del 25% se debe aplicar sobre al menos el 66% el alcance 3 total. En el caso de DOMINION se aplica sobre las categorías 1. Bienes y servicios; 3. Producción de combustibles y energía; 7. Viajes in itinere; y 8. Activos arrendados aguas arriba. Por tanto, se consideran 62.820 tCO₂eq como la cifra base sobre la que aplicar el 25% de reducción, considerando solamente del alcance 3.

Por lo tanto, la reducción será de 6.054 toneladas de CO₂ equivalentes en los Alcances 1 y 2 combinados y de 15.897 toneladas en el caso del Alcance 3.

El plan de descarbonización de DOMINION toma como base las emisiones de GEI en toneladas de CO₂ equivalentes, es decir, que además de CO₂ tiene en consideración otros gases como CH₄ o N₂O. No obstante, en el caso de DOMINION, las emisiones del resto de gases de GEI resultan inmatrimoniales, por lo que todas las palancas de descarbonización se centran en el CO₂.

Dada la muy reciente adopción de los objetivos a 2030 y la elaboración de este plan de descarbonización, hasta el momento no se han concretado objetivos de reducción para años posteriores.

A continuación, se desarrollan en mayor detalle los objetivos previstos en el plan:

Tabla de objetivos de emisiones de GEI

	2023	2024	2030	Reducción respecto años base (%)	Reducción en valor absoluto
Emisiones de GEI Totales (tCO₂eq)	102.293	94.904	80.341	21%	21.951
Emisiones de GEI de alcance 1 (tCO₂eq)	10.881	11.085	7.681	42%	6.054
Emisiones de GEI de alcance 2 (método basado en el mercado) (tCO₂eq)	3.509	4.382	654		

Emisiones de GEI de alcance 2 (método basado en la ubicación) (tCO2eq)	2.432	2.509			
Emisiones de GEI de alcance 3 (tCO2eq)	87.903	79.437	72.006	25%*	15.897

*25% sobre las categorías consideradas en el plan (un 66% del total de la huella). Sobre la huella total de alcance 3 supone un 18%.

DOMINION espera alcanzar el objetivo de reducción de un 42% en los alcances 1 y 2 combinados a partir de la implantación de las palancas descritas anteriormente en el apartado E1-3. El cuadro que se presenta a continuación explica en detalle la reducción que se espera lograr con cada palanca y una estimación de la inversión asociada en cada caso:

		Reducción total de emisiones estimada 2023-2030 (tCO2e)	Inversión estimada 2023-2030 (miles €)
Alcance 1	Electrificación de equipos	1.468	800-1.220
	Sustitución de flota	330	400-600
	Sustitución de combustibles	1.389	800-1.200
Alcance 2	Eficiencia energética	25	20-40
	Despliegue de energías renovables	2.842	20 - 60
TOTAL		6.054	2.040 - 3.120

DOMINION espera alcanzar el objetivo de reducción del 25% en el alcance 3 de la huella de carbono a través de las siguientes medidas o palancas, descritas en detalle en el apartado E1-3.

	Reducción total de emisiones estimada 2023-2030 (tCO2e)	Inversión estimada 2023-2030 (miles €)
Aplicación de medidas de movilidad sostenible	2.419	100-165

Desarrollo de un programa de proveedores	7.723	15-25
Efecto indirecto de las medidas de alcance 1 y 2	3.484	0
Reducción de consumos de flota categorizada como Alcance 3	2.268	200-260
TOTAL	15.894	315-450

DOMINION ha optado por un enfoque conservador en su planteamiento del plan de descarbonización y en la estimación de las reducciones de huella estimadas. Así, se han realizado estas estimaciones considerando que la electricidad que se utilizará en la carga de los vehículos eléctricos, que sustituirán a parte de la flota convencional, provendrá de un sistema interconectado eléctrico similar al actual. Aunque es de esperar que el sistema interconectado eléctrico de los países en los que DOMINION está presente evolucionará hacia un mix con mayor peso de la energía renovable, se ha optado por esta opción conservadora de estimación por considerarla más realista en la actualidad.

Por su parte, las cifras de inversión aportadas, ya sean CapEx u OpEx, se han estimado a partir de los precios actuales de las diferentes tecnologías o vehículos correspondientes y teniendo en consideración la situación en cada país en relación al mercado de vehículos de flota y el coste de garantías de origen de la electricidad. Esto implica que existe una incertidumbre alta sobre las cifras aportadas y es por ello que se ha optado por aportar un rango mínimo y máximo de lo que se estima que puede costar la inversión.

E1-5 Consumo y combinación de energía

Tabla de consumos energéticos

	2024
Consumo total de energía fósil (MWh)	87.795,5
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	97,3%
Consumo de combustible procedente de fuentes nucleares (MWh)	1.915,3
Proporción de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)*	2,1%
Consumo total de energía no renovable	89.710,8
Consumo de combustible por fuente renovable, como la biomasa (que incluye también los residuos industriales y municipales de origen biológico, el biogás, el hidrógeno renovable, etc.)(MWh)	510,8
Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes renovables (MWh)	0
Consumo de energía renovable autogenerada que no se utilice como combustible (MWh)	0
Consumo total de energía renovable (MWh)	510,9
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	0,6%
Consumo total de energía (MWh)	90.221,7

Producción de energía no renovable	0
Producción de energía renovable	125.150

*Fuente: Ember(2024); Energy Institute – Statistical Review of World Energy (2024) <https://ourworldindata.org/electricity-mix>

En DOMINION se utilizan los siguientes combustibles o usos de energía, que son los recogidos en la tabla anterior:

- Combustible diésel en instalaciones fijas y maquinaria
- Combustible diésel en vehículos
- Combustible gasolina en vehículos
- Gas natural para calefacción
- Propano en instalaciones fijas
- Gas licuado de petróleo en vehículos
- Electricidad en oficinas y almacenes

El consumo de combustible diésel, gasolina y GLP se produce en su mayor parte en la flota de vehículos (coches, furgonetas, camiones y motocicletas) utilizada para realizar las actividades de servicios que se llevan a cabo en los diferentes países en los que DOMINION está presente. También hay consumo de combustible diésel en maquinaria y generadores de electricidad utilizados en algunas actividades de negocio.

Por su parte, el consumo de gas natural se limita a algunas sedes concretas para calefacción, al igual que ocurre con el propano, muy localizado en alguna sede.

En cuanto al consumo de energía, se da en todas las oficinas, sedes y almacenes que DOMINION tiene en propiedad o arrenda a un tercero. El consumo de energía renovable se limita a autoconsumo en las instalaciones de generación de energía renovable. Para futuros ejercicios, y como una de las acciones del plan de descarbonización, está prevista la compra de garantías de origen renovable en algunos países, por lo que se espera que el porcentaje de consumo de energía renovable respecto al total vaya en aumento. Asimismo, se llevarán a cabo proyectos de autoconsumo en algunas plantas.

Igualmente, dentro del plan de descarbonización anteriormente descrito, se llevarán a cabo palancas de descarbonización de alcance 1 dirigidas a la mejora de la eficiencia de los vehículos de flota, lo que se espera que se traduzca en una reducción del consumo de combustible no renovable y consecuentemente de la huella de carbono.

Tabla de intensidad energética

	2024
Consumo total de energía procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (MWh)	0
Consumo total de energía procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (tCo2)	0
Ingresos netos por actividades procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (€)	0
Intensidad energética de actividades en sectores de alto impacto climático (MWh/€)	0
Intensidad energética de actividades en sectores de alto impacto climático (tCo2)	0
Ingresos netos (otras actividades sin impacto climático elevado)(millones de €)*	1.152
Ingresos netos totales (estados financieros)(millones de euros €)*	1.152

*Las cifras de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.152 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

DOMINION no realiza actividades en sectores con un impacto climático elevado, atendiendo a la definición del Reglamento Delegado (UE) 2022/1288 de la Comisión donde indica que estas actividades están relacionadas con las secciones A, H y L de las NACE.

E1-6 Alcances Brutos 1, 2, 3 y Emisiones Totales de GEI

Tabla de emisiones de GEI de Alcance 1,2 y 3

	Retrospectiva			Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	%	2030	Meta % anual / año base
Emisiones de GEI brutas de Alcance 1 (tCO₂eq)	10.881	11.085	1,8%	7.681	-26,2%
Emisiones de GEI de Alcance 1 procedentes de regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (tCO ₂ eq)	0	0	0	n/a	n/A
Emisiones (de Alcance 1) biogénicas de CO ₂ procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa (tCO ₂ eq)	141.231	145.963	3,2%	n/a	n/a
Emisiones de GEI brutas de Alcance 2 basadas en la ubicación (tCO₂eq)	2.432	2.509	3,1%	n/a	n/a
Emisiones de GEI brutas de Alcance 2 basadas en el mercado (tCO₂eq)	3.509	4.382	19,9%	654	-81,4%
Emisiones (de Alcance 2) biogénicas de CO ₂ procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa (tCO ₂ eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Emisiones de GEI de Alcance 3 (tCO₂eq)	87.903	79.437	-9,6%	72.008	-18%
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (Alcance 3) (tCO ₂ eq)	87.903	79.437	-9,6%	72.008	-18%
Emisiones biogénicas de CO ₂ provenientes de la combustión o biodegradación de biomasa que ocurren en su cadena de valor ascendente (tCO ₂ eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

	Retrospectiva			Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	%	2030	Meta % anual / año base
Emisiones biogénicas de CO2 provenientes de la combustión o biodegradación de biomasa que ocurren en su cadena de valor descendente (tCO2eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Emisiones de otros tipos de GEI (como CH4 y N2O), y emisiones de CO2 que ocurren en el ciclo de vida de la biomasa distintas de la combustión o biodegradación (tCO2eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
1. Bienes y servicios comprados	25.743	22.368	-13,1%	18.020	-30%
[Subcategoría opcional: Servicios de computación en la nube y de centros de datos]	214	214	0%	n/a	n/a
2. Bienes de capital	769	742	-3,5%	n/a	n/a
3. Actividades relacionadas con combustibles y con la energía (no incluidas en los Alcances 1 o 2)	11.793	8.519	-27,8%	8.309	-29,5%
4. Transporte y distribución en fases anteriores	9.736	9.839	0,1%	n/a	n/a
5. Residuos generados en las operaciones	2.370	1.895	- 20%	n/a	n/a
6. Viajes de negocios	3.686	4.156	11,3%	n/a	n/a
7. Desplazamientos pendular de los asalariados	16.132	13.799	- 14,5%	13.713	-15%
8. Activos arrendados en fases anteriores	9.152	9.239	0,9%	6.884	-24,8%
9. Transporte y distribución	92	64	-30,5%	n/a	n/a
10. Transformación de los productos vendidos	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
11. Utilización de los productos vendidos	5.765	6.664	13,5%	n/a	n/a
12. Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos	4	4	0%	n/a	n/a
13. Activos arrendados en fases posteriores	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
14. Franquicias	1.140	1.173	2,8%	n/a	n/a
15. Inversiones	1.522	973	-36,1%	n/a	n/a
Emisiones de GEI totales (método basado en la ubicación) (tCO2eq)	101.216	93.031	-8,1%	n/a	n/a

	Retrospectiva			Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	%	2030	Meta % anual / año base
Emisiones de GEI totales (método basado en el mercado)(tCO2eq)	102.293	94.904	7,2%	80.341	-21%
Intensidad de las Emisiones de GEI totales (método basado en la ubicación) (tCO2eq/millones €)	84,9	80,8	-4,8%	n/a	n/a
Intensidad de las Emisiones de GEI totales (método basado en el mercado) (tCO2eq/millones €)	85,8	82,4	-4,0%	n/a	n/a

Las cifras de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.152 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2023 fueron 1.192 millones de euros).

DOMINION ha aumentado ligeramente sus emisiones de alcance 1 en 2024 respecto al año anterior debido al aumento de actividades de negocio en las que se hace un uso más intensivo de combustibles fósiles.

Las emisiones antropogénicas de CO2 procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa, que se producen para la generación de electricidad en la Planta de Biomasa Santa Rosa, se cuantifican y notifican por separado del resto de emisiones antropogénicas, tomando la ISO 14064 como referencia. Estas emisiones han aumentado ligeramente en 2024 debido al mayor consumo de biomasa para la generación de electricidad en la Planta de Biomasa de Santa Rosa, siendo en 2024 de 199.041 toneladas frente a las 192.588 de 2023. El resto de emisiones fósiles de CO2, CH4 y N2O derivadas de su actividad, han sido contabilizadas dentro de las emisiones de GEI de alcance 1 reportadas.

Por su parte, las emisiones de alcance 2 han aumentado por el mayor consumo de electricidad de origen fósil realizado en 2024 (9.766 MWh en 2024 frente a los 9.498 MWh de 2023). El aumento de las emisiones ha sido más acusado en el caso de las emisiones basadas en el mercado, debido al incremento de los factores de emisión.

Las emisiones de alcance 3 han disminuido ligeramente debido fundamentalmente a la bajada de la actividad de compras y a una disminución de la huella in-itinere al disminuir el número de empleados respecto a 2023.

A continuación, se reportan las fuentes de los factores de emisión utilizados:

- Alcance 1: DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) 2024
- Alcance 2 basado en la ubicación: Country Specific Electricity Grid Greenhous Gas Emission Factors – 2024
- Alcance 2 basado en mercado:
 - AIB for European countries (<https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix/>)
 - I-TRACK Foundation (<https://www.trackingstandard.org/i-rece-residual-mix/>)
 - 2023 Green-e® Residual Mix Emissions Rates
 - Country Specific Electricity Grid Greenhous Gas Emission Factors – 2024

Por su parte, el alcance 3 se ha calculado utilizando factores de emisión de DEFRA 2024 para el cálculo. En el cálculo de la huella de alcance 3, se han utilizado estimaciones en las categorías que dependen de datos de la cadena de valor ascendente y/o descendente, como son:

- Categoría 1: Bienes y servicios comprados
- Categoría 4: Transporte y distribución en fases anteriores
- Categoría 11: Utilización de los productos vendidos
- Categoría 12: Tratamiento al final de la vida de los productos vendidos
- Categoría 14: Franquicias

Se amplía con mayor detalle la explicación de estas estimaciones, en el apartado “BP-2 Divulgaciones en relación con circunstancias específicas” del capítulo ESRS 2 Información General.

Tabla de emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 desglosadas por consolidación

		2024
Alcance (tCO2eq)	Total Grupo	11.085
	Empresas participadas, como asociadas, empresas en participación o filiales no consolidadas que no estén plenamente consolidadas en los estados financieros del grupo contable consolidado, así como acuerdos contractuales que no estén estructurados a través de una entidad (es decir, operaciones y activos controlados conjuntamente), para los que tenga control operativo.	0
Alcance (Ubicación) (tCO2eq)	Total Grupo	2.509
	Empresas participadas, como asociadas, empresas en participación o filiales no consolidadas que no estén plenamente consolidadas en los estados financieros del grupo contable consolidado, así como acuerdos contractuales que no estén estructurados a través de una entidad (es decir, operaciones y activos controlados conjuntamente), para los que tenga control operativo.	0
Alcance (Mercado) (tCO2eq)	Total Grupo	4.382
	Empresas participadas, como asociadas, empresas en participación o filiales no consolidadas que no estén plenamente consolidadas en los estados financieros del grupo contable consolidado, así como acuerdos contractuales que no estén estructurados a través de una entidad (es decir, operaciones y activos controlados conjuntamente), para los que tenga control operativo.	0

Tabla de emisiones de GEI desglosadas por negocio

Todas las emisiones de GEI de DOMINION están asociadas al negocio de operaciones y prestación de servicios

		2024
Negocio de Operaciones y Prestación de Servicios	Emisiones de GEI de Alcance 1(tCO2eq)	11.085
	Emisiones de GEI de Alcance 2 (tCO2eq)	4.382
	Emisiones de GEI de Alcance 3 (tCO2eq)	79.437
	Emisiones de GEI Totales tCO2eq)	94.904

Hasta la fecha DOMINION no ha aplicado instrumentos contractuales ni ha realizado compra-venta de garantías de origen en referencia a las emisiones de Alcance 2.

Como se ha comentado anteriormente los datos primarios aportados por proveedores para el cálculo de alcance 3, se han limitado casi en exclusiva a lo aportado para agencias de viajes en algunos países para la categoría 6, aunque también se han utilizado datos primarios en la categoría 9 y para los CPDs en la categoría 1.

Tabla de datos primarios sobre las emisiones de Alcance 3

	2024
Emisiones alcance 3 calculadas utilizando datos primarios	2.574
Total Emisiones GEI (Alcance 3)	79.437
Porcentaje de emisiones alcance 3 calculado utilizando datos primarios obtenidos de proveedores u otros socios de la cadena de valor.	3,2%

E1-7 Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono

Hasta la fecha no se han aplicado en DOMINION proyectos para la absorción de huella de carbono ni se han realizado acciones de mitigación con adquisición de créditos de carbono.

E1-8 Sistema de fijación de precio interno de carbono

DOMINION no ha establecido un precio interno del carbono en sus actividades.

E1-9 Efectos financieros previstos de riesgos materiales físicos y de transición y posibles oportunidades relacionadas con el clima

Se reportará información referente a este apartado en futuros ejercicios, acogándose a la opción de no reportar información referente al mismo en el primer ejercicio de aplicación de la normativa, tal y como se indica en el apéndice C de la NEIS 1.

3. Información Social

NEIS S1. Personal propio

DOMINION ha seguido el proceso general descrito en ESRS 2 para evaluar sus impactos, riesgos y oportunidades, donde, contando con la ayuda de un asesor externo, ha tenido en cuenta información proveniente tanto de diferentes grupos de interés como de la propia empresa. Fruto de este trabajo, DOMINION ha identificado los impactos, riesgos y oportunidades detallados a continuación.

Listado de impactos

S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Incremento en la contratación indefinida reduce la incertidumbre laboral.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Políticas de flexibilidad laboral que permiten conciliar incrementan la satisfacción laboral, retención de talento y el rendimiento profesional
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Los procesos desarrollados en algunas actividades pueden provocar caídas, accidentes de transporte, explosiones, incendios, accidentes relacionados con equipos y enfermedades o lesiones profesionales, lo que genera impactos negativos en los empleados.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de un sistema de gestión de riesgos laborales reduce accidentes.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de seguimiento en las medidas de prevención aumenta los accidentes laborales.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Promoción de la igualdad de trato y oportunidades hacia los empleados a través del cumplimiento de la normativa actual en igualdad de género
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Eliminación de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Plantilla mayoritariamente masculina por el tipo de trabajos que se realizan
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Apuesta por el desarrollo profesional de los empleados a través de la priorización de la promoción interna cuando surjan vacantes dentro de la compañía.

S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Planes de formación continua incrementan la competitividad y la retención de talento.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de accesibilidad en ciertos puestos limita la inclusión y diversidad.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Código de conducta que incluye protocolos contra acoso promueve un ambiente de respeto.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Promoción de un entorno inclusivo mejora el clima laboral y la innovación.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de sistemas de protección de datos personales de empleados mejora la confianza interna.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Implementación de políticas de desconexión laboral mejora el bienestar de los trabajadores.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Brecha salarial detectada genera descontento entre los empleados.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Creación de comités para resolver conflictos laborales mejora la relación entre empleados y empresa.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Falta de participación de los empleados en decisiones importantes genera desconexión.

Listado de riesgos y oportunidades

S1 – Trabajadores propios	Oportunidad	La excelencia en este ámbito destaca y atrae clientes, creando oportunidades de negocio.
S1 – Trabajadores propios	Riesgo	Los accidentes pueden causar daño a la reputación, pérdidas comerciales o sanciones.

SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas

DOMINION fundamenta su estrategia y modelo de negocio en un enfoque integral que sitúa al personal propio como un grupo clave de partes interesadas. Esta consideración se traduce en un análisis continuo de sus intereses, derechos y opiniones, con el objetivo de mitigar incidencias de importancia relativa y maximizar las oportunidades en su desarrollo profesional y bienestar.

El respeto a los derechos humanos y laborales del personal propio constituye un eje central en la estructura estratégica de DOMINION. A través de Planes de Igualdad locales, se promueve activamente la equidad de oportunidades, eliminando cualquier barrera que pueda limitar el desarrollo profesional y personal de los empleados. La integración de estos principios se refuerza con la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, que asegura un entorno de trabajo inclusivo y alineado con los máximos estándares internacionales en derechos humanos.

DOMINION adopta sistemas específicos para involucrar a su personal propio en el proceso de mejora continua. El Protocolo de Feedback establece mecanismos formales de escucha activa, permitiendo a los empleados expresar sus opiniones y necesidades, mientras que la Encuesta de Clima proporciona información clave sobre la percepción interna. En 2024 la participación superó el 35%, y un 80% de los encuestados afirmó estar alineado con los valores de DOMINION. Estos datos se incorporan en la evaluación de riesgos e incidencias materiales para ajustar la estrategia empresarial y adaptarla a las expectativas del personal.

El modelo de negocio de DOMINION también responde a las necesidades operativas y sociales mediante la Política de Seguridad y Salud, que integra auditorías periódicas y medidas proactivas para proteger la seguridad y salud de los empleados. Esta política no solo previene incidencias negativas, sino que facilita la creación de un entorno laboral óptimo que incrementa la satisfacción y retención del talento.

Además, DOMINION incorpora las perspectivas de los representantes de los trabajadores cuando corresponde, garantizando que sus aportaciones sean consideradas en la toma de decisiones de la compañía. Este proceso se complementa con plataformas internas como DOMINION University y el Site Talento en Intranet (The HUB), que no solo centralizan la comunicación, sino que también fomentan el desarrollo profesional, la capacitación y la transmisión de valores corporativos y su cultura.

La alineación entre la estrategia de DOMINION y las necesidades de su personal propio se refuerza con la implementación de la Política de Derechos Humanos, que asegura el respeto de los estándares internacionales en todos los procesos de la organización. De este modo, las prácticas operativas, desde la gestión del talento hasta el uso de datos personales regulado en la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, garantizan la seguridad, la confianza y la participación activa del personal en los procesos de transformación y mejora.

DOMINION demuestra un firme compromiso con la integración de los intereses, derechos y opiniones de su personal propio en su estrategia y modelo de negocio. A través de políticas, canales de participación formalizados y herramientas de medición, DOMINION adapta sus prácticas para mitigar riesgos y fomentar un entorno inclusivo, seguro y participativo, consolidando su alineación con los máximos estándares europeos en derechos humanos y sostenibilidad.

SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

DOMINION, comprometida con la excelencia en la gestión de su personal propio, integra las incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa en su estrategia y modelo de negocio. Este enfoque permite no solo mitigar impactos negativos sino también potenciar oportunidades de valor, alineándose con los estándares internacionales en sostenibilidad y derechos humanos.

DOMINION evalúa de forma continua cómo su estrategia y modelo de negocio pueden generar incidencias reales y potenciales sobre su personal propio. A través de la Política de Seguridad y Salud, se identifican los riesgos relacionados con sus operaciones propias y la cadena de valor, como accidentes laborales o exposición a condiciones adversas. Además, mediante los Planes de Igualdad locales, se garantiza la equidad y la inclusión, mitigando riesgos relacionados con la brecha salarial y la discriminación.

Relación con la estrategia y modelo de negocio

Las incidencias detectadas fundamentan y adaptan el modelo de negocio de DOMINION para alinearlos con las necesidades y derechos de sus empleados. La Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión asegura que las decisiones estratégicas reflejen las prioridades de los empleados, mientras que el Protocolo de Feedback recoge sus opiniones para integrarlas en la mejora continua.

Riesgos y oportunidades derivados de las incidencias

DOMINION identifica oportunidades como la implementación de políticas de flexibilidad laboral, que incrementan la satisfacción y el rendimiento profesional, y la mejora de las capacidades mediante la Política de Formación. Por otro lado, la gestión de riesgos incluye la prevención de trabajo forzoso o infantil en sus cadenas de suministro, asegurada a través del Código de Conducta de Proveedores.

Gestión de incidencias específicas

DOMINION evalúa las incidencias de importancia relativa por tipo y región. Por ejemplo, los planes de transición ecológica, alineados con la Política de Sostenibilidad, abordan riesgos relacionados con reestructuraciones, mientras que la promoción de capacidades profesionales genera nuevas oportunidades de empleo.

Protección de personas vulnerables

DOMINION refuerza su compromiso con grupos vulnerables, garantizando la no discriminación por origen, identidad u orientación y unas condiciones de trabajo dignas y seguras. A través del Reglamento del Canal Ético y el Protocolo para la Prevención del Acoso, se establecen mecanismos de denuncia confidenciales y procedimientos claros para prevenir y abordar cualquier incidencia. En contextos operativos de alto riesgo, la empresa implementa medidas específicas como auditorías externas y evaluaciones periódicas, asegurando el cumplimiento de sus estándares éticos y la protección de los derechos laborales.

DOMINION establece una conexión directa entre las incidencias, riesgos y oportunidades derivados de su personal propio y su modelo de negocio. Al integrar estas consideraciones en sus procesos estratégicos, la empresa refuerza su compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y

los derechos laborales, alcanzando los máximos estándares europeos de gestión del capital humano.

S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio

DOMINION implementa políticas integrales que abordan la gestión de incidencias, riesgos y oportunidades relacionadas con su personal propio, alineándose con los máximos estándares internacionales y normativas locales. Estas políticas no solo garantizan el respeto a los derechos laborales y humanos, sino que también fundamentan y adaptan la estrategia empresarial.

Gestión de incidencias y riesgos

DOMINION adopta un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar las incidencias de importancia relativa mediante la Política de Seguridad y Salud. Esta política cubre todo el ciclo de gestión de riesgos, desde la prevención hasta la reparación, asegurando condiciones laborales seguras y saludables en todos los países donde opera.

El Reglamento del Canal Ético y el Protocolo para la Prevención del Acoso son herramientas clave para la resolución de incidencias específicas, proporcionando a los empleados canales confidenciales para reportar preocupaciones relacionadas con discriminación, acoso o condiciones adversas.

Compromisos con derechos humanos y estándares internacionales

A través de su Política de Derechos Humanos, DOMINION garantiza que sus políticas estén alineadas con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración de la OIT y las Directrices de la OCDE. Este compromiso incluye medidas específicas para prevenir y mitigar riesgos asociados con el trabajo infantil, forzoso u obligatorio en toda su cadena de valor.

La empresa también se asegura de integrar políticas orientadas al exterior, como el Código de Conducta de Proveedores, que establece criterios estrictos en áreas como seguridad laboral y respeto a los derechos humanos.

Fomento de igualdad y diversidad

Los Planes de Igualdad locales y la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión son pilares clave para la promoción de la equidad. Estas políticas abordan áreas como la eliminación de brechas salariales, la representación de grupos vulnerables y el fomento de un entorno inclusivo. Además, integran criterios de no discriminación en todos los procesos de contratación y promoción.

Comunicación y aplicación

DOMINION asegura la difusión efectiva de estas políticas a través de múltiples canales, incluyendo plataformas como DOMINION University, *newsletters* internos y reuniones presenciales. Estas herramientas se adaptan a las características culturales de cada país asegurando su comprensión y accesibilidad.

El monitoreo y la evaluación continua de estas políticas se realiza mediante auditorías internas y externas, así como encuestas periódicas, como la Encuesta de Clima, que permiten ajustar los procedimientos para maximizar su efectividad.

DOMINION ha desarrollado e implementado un marco robusto de políticas para gestionar las incidencias, riesgos y oportunidades relacionadas con su personal propio. Este marco, alineado con

los estándares internacionales más exigentes, refuerza su compromiso con los derechos humanos, la sostenibilidad y la equidad en el entorno laboral.

S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias

DOMINION ha desarrollado procesos estructurados para colaborar con su personal propio y sus representantes en la gestión de incidencias reales y potenciales, garantizando que las perspectivas de los trabajadores fundamenten decisiones estratégicas y operativas.

Colaboración continua con el personal y representantes

DOMINION establece un diálogo constante con su personal propio, empleando herramientas como el Reglamento del Canal Ético, encuestas periódicas como la Encuesta de Clima y reuniones con representantes laborales. Estas interacciones tienen lugar en etapas clave, como la evaluación de riesgos laborales y la implementación de medidas de mitigación, asegurando que las opiniones del personal sean integradas en los procesos de toma de decisiones.

La colaboración abarca desde consultas informativas hasta la participación activa en el diseño de estrategias, con una frecuencia adaptada a las necesidades específicas, incluyendo ciclos trimestrales y auditorías anuales. A nivel operativo, la alta dirección, junto con equipos de Recursos Humanos, asume la responsabilidad de garantizar que estas interacciones sean productivas y conduzcan a resultados medibles.

Atención a personas vulnerables

DOMINION implementa enfoques específicos para colaborar con personas vulnerables, garantizando la no discriminación por origen, identidad, orientación o capacidades. Estas medidas se canalizan a través de los Planes de Igualdad locales y la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, que aseguran que las condiciones laborales sean inclusivas y equitativas, y que los trabajadores en riesgo reciban apoyo adicional.

Evaluación de la eficacia y acuerdos marco

DOMINION evalúa regularmente la efectividad de sus procesos de colaboración mediante auditorías internas y externas, así como revisiones anuales de resultados. Este enfoque incluye acuerdos marco globales y locales con representantes sindicales para reforzar el cumplimiento de los derechos laborales. Por ejemplo, se garantiza que las perspectivas del personal sean registradas y comunicadas de manera transparente, cerrando el ciclo de retroalimentación.

Adaptación a contextos locales e internacionales

En línea con su compromiso con los máximos estándares europeos, DOMINION adapta sus procesos a las normativas locales de los países donde opera.

DOMINION demuestra un compromiso sólido con la colaboración efectiva con su personal propio y representantes laborales. A través de procesos estructurados, herramientas accesibles y un enfoque inclusivo, asegura que las perspectivas de los empleados no solo sean escuchadas, sino también integradas en la gestión de incidencias y riesgos, fortaleciendo su modelo de negocio y su responsabilidad social.

S1-3 Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para los que los trabajadores propios expresen sus inquietudes

DOMINION ha establecido un marco integral para reparar incidencias negativas y proporcionar canales accesibles para que su personal propio pueda expresar inquietudes de manera confidencial y efectiva. Este enfoque asegura la alineación con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Guía de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable.

Procesos para la reparación de incidencias negativas

DOMINION implementa procesos específicos para identificar, evaluar y reparar las incidencias negativas causadas o agravadas por sus actividades. La empresa garantiza que las reparaciones sean efectivas a través de auditorías internas y externas. La Política de Derechos Humanos establece protocolos claros para la resolución de conflictos laborales y la reparación de daños, mientras que el Reglamento del Canal Ético facilita el reporte de preocupaciones relacionadas con discriminación, acoso o incumplimiento de normativas.

Canales para expresar inquietudes y reclamaciones

DOMINION dispone de diversos canales internos y externos para que los empleados expresen sus inquietudes. Entre ellos destacan:

- Reglamento del Canal Ético: Línea directa y confidencial gestionada por un equipo corporativo independiente para recibir denuncias.
- Protocolo para la Prevención del Acoso: Mecanismo específico para reportar situaciones de acoso laboral o sexual.
- Comités de Empresa y Sindicatos: Espacios de representación laboral para abordar incidencias y proponer mejoras.

Además, DOMINION fomenta el uso de mecanismos de terceros, como plataformas de ONG o asociaciones industriales, para ampliar la accesibilidad y garantizar soluciones imparciales en contextos internacionales.

Evaluación de la eficacia de los canales

DOMINION mide la eficacia de sus canales mediante encuestas internas, como la Encuesta de Clima, y revisiones de satisfacción de los empleados. Los datos obtenidos aseguran la mejora continua de estos mecanismos, incluyendo:

- Transparencia en los procedimientos y resultados.
- Acceso a fuentes de información confiables.
- Plazos claros para la resolución de reclamaciones.
- Protección contra represalias

La empresa refuerza la confianza en estos canales mediante políticas explícitas de protección contra represalias. Estas medidas están alineadas con la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, promoviendo un entorno laboral seguro y equitativo.

Adaptación a contextos locales y globales

DOMINION asegura que su personal propio disponga de canales efectivos y accesibles para expresar sus inquietudes, alineando sus procesos de reparación con los estándares internacionales más

exigentes. Este enfoque integral refuerza la confianza de los empleados, promueve la equidad y garantiza que las incidencias negativas se gestionen de manera ética y transparente.

S1-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones.

DOMINION consolida su compromiso con altos estándares internacionales a través de políticas y medidas diseñadas para prevenir y mitigar incidencias negativas, maximizar oportunidades positivas y garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro. Este enfoque integra los principios rectores de las Naciones Unidas y se alinea con las mejores prácticas europeas en todos los países donde opera.

Medidas para abordar incidencias y aprovechar oportunidades

DOMINION implementa un conjunto de iniciativas diseñadas para atender las necesidades de sus empleados y fomentar un impacto positivo en su desarrollo. A través de los Planes de Igualdad locales, vela por la equidad salarial y fomenta la inclusión de grupos vulnerables, garantizando la no discriminación por origen, identidad, orientación o capacidades.

La Política de Acción Social y el enfoque de formación continua son herramientas clave para promover el crecimiento profesional. Estas medidas incluyen:

- Programas de reciclaje profesional y capacitación técnica, adaptados a la transición hacia operaciones más sostenibles.
- Planes de formación personalizada, impulsados por DOMINION University, que combinan el desarrollo de habilidades técnicas con el fortalecimiento de competencias en liderazgo e innovación.
- Oportunidades de promoción interna, favoreciendo la retención de talento y el desarrollo profesional.
- Gestión de riesgos laborales y cumplimiento normativo

DOMINION gestiona proactivamente los riesgos laborales mediante auditorías internas basadas en la Política de Seguridad y Salud. Además, se han implementado protocolos estrictos para prevenir el trabajo forzoso y garantizar la seguridad en toda la cadena de valor, a través del Código de Conducta de Proveedores.

En el contexto de transición climática, la empresa ha establecido medidas específicas para mitigar riesgos, como reestructuración responsable, formación para nuevos roles, y asesoramiento profesional en los casos de despidos inevitables. Estos pasos están alineados con su Política de Sostenibilidad, destacando su compromiso con una economía más verde y justa.

Seguimiento y evaluación de la eficacia

DOMINION asegura la eficacia de sus actuaciones mediante un sistema integrado de monitoreo que incluye:

- Auditorías internas y externas, realizadas de forma periódica.
- Encuestas internas, como la Encuesta de Clima, que evalúan la percepción de los empleados sobre las políticas y medidas implementadas.
- KPI específicos, que permiten medir avances en sostenibilidad, equidad y condiciones laborales.

Adaptación global e impacto positivo

Las iniciativas de DOMINION están diseñadas para tener un impacto positivo tanto a nivel interno como en las comunidades donde opera. Por ejemplo, los programas de formación tecnológica para personal en países en desarrollo fortalecen las capacidades locales, promoviendo el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, sobre generación de empleo y crecimiento económico.

Además, la empresa garantiza la accesibilidad de sus medidas y políticas mediante traducciones y materiales adaptados a los contextos culturales y lingüísticos de cada región. Este enfoque asegura que todos los empleados puedan participar plenamente en las iniciativas y beneficiarse de ellas.

DOMINION demuestra una gestión integral de incidencias, riesgos y oportunidades, destacándose como una empresa comprometida con el bienestar de su personal y la sostenibilidad de sus operaciones. Con políticas sólidas, procesos claros y un monitoreo continuo, refuerza su posición como líder en responsabilidad social y laboral, cumpliendo y superando los estándares internacionales.

S1-5 Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa.

DOMINION ha establecido metas específicas y orientadas a resultados para abordar la reducción de incidencias negativas, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades relacionados con su personal propio. Estas metas están definidas en plazos a corto, medio y largo plazo, y se alinean con su compromiso estratégico hacia la sostenibilidad, la diversidad y la inclusión.

Ha implementado procesos sólidos para gestionar y reparar incidencias negativas que afectan a su personal propio, a los trabajadores de la cadena de valor y a las comunidades relacionadas con sus operaciones. Estos procesos no solo garantizan la corrección efectiva de las incidencias, sino también su prevención futura mediante acciones de mejora continua.

En relación con la reducción de incidencias negativas, entre las metas se incluye la minimización de los riesgos relacionados con la salud, la seguridad y las condiciones laborales de la plantilla. Estas metas abarcan objetivos como la reducción de accidentes laborales y la prevención de riesgos, apoyados por auditorías regulares y programas de capacitación. Además, en línea con su Política de Seguridad y Salud, realiza ajustes en los procedimientos operativos para garantizar entornos de trabajo más seguros.

La provisión y efectividad de las medidas de reparación se asegura a través de herramientas como el Reglamento del Canal Ético y el Canal de Acoso, que proporciona a los empleados canales seguros y confidenciales para reportar incidencias. Los casos reportados son analizados por un equipo especializado que implementa soluciones correctivas proporcionales y efectivas. Estas acciones refuerzan el compromiso de DOMINION con la integridad y el respeto en el lugar de trabajo.

En cuanto al impulso de incidencias positivas, fomenta el bienestar y el desarrollo de sus empleados mediante iniciativas como programas de formación continua, encuestas de satisfacción laboral y planes de desarrollo profesional. También fortalece el bienestar emocional y el entorno psicosocial a través del programa de bienestar "WELLDOM", que busca mitigar el estrés emocional y mental. Adicionalmente, en el marco de su Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, establece procesos específicos para resolver casos de discriminación, asegurando que los empleados afectados reciban el soporte adecuado y que las medidas adoptadas se alineen con los estándares internacionales.

La gestión de riesgos y oportunidades se centra en mitigar desafíos asociados a la plantilla, como la rotación laboral o la escasez de habilidades críticas, mientras identifica oportunidades para optimizar el desempeño de sus empleados. Este enfoque se implementa mediante una planificación estratégica de recursos humanos que combina la gestión proactiva del talento con el análisis de tendencias del mercado laboral.

El establecimiento de estas metas se realiza en colaboración directa con los empleados y sus representantes, garantizando que reflejen las necesidades reales de la plantilla. Este diálogo constante incluye la participación en la definición de objetivos, el monitoreo de los resultados y la identificación de mejoras basadas en los aprendizajes obtenidos. Para medir la efectividad de los procesos, utiliza auditorías internas y externas, encuestas al personal y KPIs clave.

Además, estas metas están fundamentadas en compromisos claros, como su Código de Conducta y sus Políticas de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y Diversidad, Igualdad e Inclusión. También cumple con la legislación vigente en cada país donde opera y respeta los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre los objetivos establecidos, destacan metas a corto plazo, como la reducción del índice de frecuencia de accidentes a menos de 7 para 2025, y metas a largo plazo, como aumentar la ratio de mujeres en la plantilla un 45% por encima del porcentaje de mujeres sobre hombres. Asimismo, planea ampliar el uso de la herramienta de gestión preventiva "6 Conecta" a nuevos países; actualmente, esta herramienta se utiliza en España y Francia y permite una gestión eficiente de los procesos y procedimientos de seguridad y salud.

S1-6 Características de los asalariados de la empresa

A continuación, se detalla las características de los asalariados a cierre del ejercicio del periodo de referencia.

CUADRO 1 | Información sobre el número de asalariados por sexo.

SI-6 - Cuadro 1	2024	
	PLANTILLA	%
Asalariados por sexo		
HOMBRE	8.984	83,14%
MUJER	1.822	16,86%
OTRO	0	0,00%
NO COMUNICADO	0	0,00%
TOTAL	10.806	100,00%

CUADRO 2 | Recuento de asalariados en países en los que la empresa tiene al menos 50 asalariados que representan al menos 10% de su número total de asalariados.

SI-6 - Cuadro 2	2024	
	PLANTILLA	%
Asalariados por países		
COLOMBIA	2.414	22,3%
ESPAÑA	2.188	20,2%
PERU	1.488	13,8%
CHILE	1.439	13,3%

CUADRO 3 | Información sobre los asalariados por tipo de contrato, desglosada por sexo.

SI-6 - Cuadro 3	2024				
	HOMBRE	MUJER	OTRO	NO COMUNICADO	TOTAL
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por sexo					
Nº ASALARIADOS	8.984	1.822	0	0	10.806
Nº ASALARIADOS PERMANENTES	4.313	1.201	0	0	5.514
Nº ASALARIADOS TEMPORALES	4.130	615	0	0	4.745
Nº ASALARIADOS HORAS NO GARANTIZADAS	541	6	0	0	547
Nº ASALARIADOS TIEMPO COMPLETO	8.775	1.440	0	0	10.215
Nº ASALARIADOS TIEMPO PARCIAL	209	382	0	0	591

CUADRO 4 | Información sobre los asalariados por tipo de contrato, desglosada por región.

SI-6 - Cuadro 4	2024						
	SUDAMÉRICA	ESPAÑA	ASIA	EUROPA	NORTE AMÉRICA	OCEANÍA	AFRICA
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por Región							
Nº ASALARIADOS	5.603	2.188	1.364	800	723	122	6
Nº ASALARIADOS PERMANENTES	1.696	2.012	931	525	309	41	0
Nº ASALARIADOS TEMPORALES	3.783	135	432	107	281	1	6
Nº ASALARIADOS HORAS NO GARANTIZADAS	124	41	1	168	133	80	0
Nº ASALARIADOS TIEMPO COMPLETO	5.583	1.728	1.362	769	720	37	6
Nº ASALARIADOS TIEMPO PARCIAL	10	460	2	31	3	85	0

CUADRO 5 | La fórmula que se ha seguido para el cálculo de la Tasa de Rotación es: Asalariados que abandonan el empleo (voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento en servicio) / (Plantilla inicial + Plantilla final/2) *100

S1-6 - Cuadro 5		2024
Asalariados abandonan la empresa y Rotación		
Asalariados abandonan la empresa		3.799
Plantilla (N + N-1) /2		11.387
Tasa Rotación		33,4%

DOMINION cuenta con una plantilla global y diversa que refleja su compromiso con la sostenibilidad, la inclusión y el desarrollo del talento. Con una plantilla de 10.806 al cierre de 2024, distribuidas en 29 países, su enfoque en la diversidad geográfica, sectorial y operativa impulsa su capacidad para adaptarse a entornos dinámicos y satisfacer las necesidades de sus clientes. Esta diversidad se traduce en una representación equilibrada en 4 generaciones.

El enfoque de DOMINION en materia de empleo se centra en garantizar condiciones laborales justas y sostenibles. Este compromiso incluye la reducción de incidencias derivadas de sus prácticas de empleo mediante auditorías internas, programas de formación y cumplimiento normativo. También busca proporcionar información contextual que facilite la comprensión de los datos presentados, como las fluctuaciones en el empleo vinculadas a proyectos específicos o demandas estacionales, y establecer una base sólida para calcular parámetros cuantitativos según los requisitos normativos europeos.

Durante 2024, DOMINION registró una tasa de rotación del 33,4%. Para el cálculo de dicha tasa se ha tomado de referencia el periodo inicial más periodo final, dividido entre 2. Estas cifras están vinculadas principalmente a la naturaleza de los sectores en los que opera, caracterizados por dinámicas laborales ajustadas a proyectos específicos.

DOMINION recopila y presenta esta información siguiendo una metodología basada en número de personas y se recopilan mediante reportes consolidados de las unidades operativas y sistemas de gestión de recursos humanos (HRIS). Además, la empresa realiza un seguimiento continuo de las fluctuaciones en el empleo, relacionadas principalmente con proyectos de duración limitada y variaciones estacionales.

La diversidad geográfica de DOMINION es un pilar estratégico, reflejando la distribución de empleados en los 29 países donde opera, con adaptaciones específicas a los contextos culturales, legales y económicos de cada región. Esta diversidad también se refleja en la estructura laboral, que incluye empleados de diversas categorías, desde oficiales operativos hasta personal de dirección, asegurando que cada nivel de la organización contribuya al cumplimiento de los objetivos empresariales.

A pesar de que la información de género actualmente se limita a hombres y mujeres debido a limitaciones regulatorias y la autoidentificación voluntaria de los empleados, la empresa trabaja constantemente en revisar y actualizar sus sistemas internos para incluir opciones adicionales en el futuro, siempre que las normativas locales lo permitan.

El número total de empleados reportado al cierre de 2024, es de 10.806 personas. La metodología utilizada garantiza la coherencia y la precisión de los datos, alineándose con los máximos estándares de gobernanza corporativa.

DOMINION reafirma su compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y el desarrollo de su plantilla. La diversidad y la inclusión no solo son valores fundamentales, sino motores clave de innovación y crecimiento.

Se mantiene una alineación entre los datos reportados y los estados financieros (Nota 26 "Gasto por prestaciones a empleados"), que recogen la media del periodo de los asalariados, reforzando la confianza de sus *stakeholders*, asegurando que su estrategia laboral contribuya tanto al bienestar de sus empleados como al éxito sostenible de la organización.

S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa

DOMINION se acoge al reporte paulatino de este punto.

S1-8 Cobertura de la negociación colectiva diálogo social

En DOMINION, las condiciones de trabajo y empleo de sus asalariados están, en gran medida, determinadas o influidas por convenios de negociación colectiva y por la representación activa de los trabajadores en procesos de diálogo social. Estas prácticas garantizan que los derechos de los empleados sean protegidos y que se promueva un entorno laboral justo y equitativo.

Al cierre del ejercicio 2024, el 33% de los empleados de DOMINION a nivel global estaban cubiertos por convenios de negociación colectiva, lo que refleja el compromiso de la empresa con la inclusión de los empleados en la determinación de sus condiciones laborales.

Dentro del Espacio Económico Europeo (EEE), DOMINION cuenta con convenios de negociación colectiva en aquellos países donde se supera el umbral de 50 empleados y donde al menos el 10% de la plantilla total está empleada. España es el único país que cumple dicho requisito y se asegura que las condiciones de trabajo estén alineadas con las regulaciones locales y los estándares internacionales de derechos laborales. El porcentaje de asalariados cubiertos por dichos convenios, demostrando el compromiso de DOMINION con el diálogo social efectivo dentro del EEE.

En las regiones fuera del EEE, la cobertura de convenios de negociación colectiva se ajusta a las normativas locales. DOMINION asegura que las prácticas laborales sean coherentes con los principios de diversidad, igualdad e inclusión, priorizando la negociación colectiva en los países donde se permite y fomenta este mecanismo. Los porcentajes de cobertura en estas regiones se desglosan por área geográfica, reflejando las adaptaciones realizadas a las dinámicas laborales locales.

CUADRO 1 | Información sobre la cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social.

S1-8 - Cuadro 1		Cobertura de la negociación colectiva		Diálogo social	
Tasa de Cobertura	Asalariados - EEE (para los países con > 50 asal. que representan > 10 % total asalar.)	Asalariados - No EEE (estimación para regiones con > 50 asal. que representan > 10 % total asalar.)	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE) (para los países con > 50 asal. que representan > 10 % total asalar.)		
0-19%		CHILE, COLOMBIA, PERU			
20-39%					ESPAÑA - 36,89%
40-59%					
60-79%					
80-100%	ESPAÑA				

Un aspecto clave de la gestión laboral en DOMINION es la representación de los empleados a través de representantes de los trabajadores y comités establecidos para fomentar el diálogo social. En el EEE, DOMINION asegura que los empleados estén representados por representantes de los

trabajadores, con porcentajes específicos desglosados por país donde se cuenta con un empleo significativo. Esta representación incluye acuerdos con los empleados para la creación y funcionamiento de comités de empresa, los cuales refuerzan la comunicación y el entendimiento entre los empleados y la organización.

S1-9 Parámetros de diversidad

En DOMINION, se ha comprometido firmemente con la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales de su estrategia organizacional. Este compromiso se refleja de manera clara tanto en la composición de su alta dirección como en la diversidad generacional de su plantilla, lo cual permite a la empresa adaptarse a un entorno global dinámico y diverso, impulsando la innovación, la creatividad y el crecimiento sostenible. DOMINION entiende que una plantilla diversa es un activo crucial para fomentar el rendimiento a largo plazo y para fortalecer su competitividad en los mercados internacionales.

CUADRO 1| *Distribución por género en la alta dirección (definido en web DOMINION).*

S1-9 - Cuadro 1 a		2024	
		COMITÉ CORPORATIVO	%
Alta Dirección por Genero			
HOMBRE	6		54,55%
MUJER	5		45,45%
OTRO			0,00%
NO COMUNICADO			0,00%
TOTAL	11		100,00%

En 2024, la representación femenina en la alta dirección asciende al 45,45% [5], mientras que la representación masculina se sitúa en un 54,55% [6]. Aunque estos números reflejan la distribución actual, la empresa continúa trabajando de manera decidida para alcanzar una mayor igualdad de género en los niveles estratégicos de liderazgo. DOMINION ha establecido diversas iniciativas para aumentar la representación femenina en posiciones de toma de decisiones, como programas de mentoría, desarrollo de liderazgo para mujeres, y la implementación de políticas de igualdad de oportunidades que aseguren un entorno propicio para la promoción de las mujeres en roles directivos. Este enfoque integral forma parte de su compromiso con la Política de Diversidad e Inclusión, que establece como objetivo promover la igualdad de género en todos los niveles jerárquicos y operativos de la organización.

La plantilla de DOMINION es notablemente diversa desde una perspectiva generacional, lo cual enriquece la organización, aportando una variedad de perspectivas, habilidades y experiencias que son clave para la innovación:

El 21,03% (2.272 personas) del personal tiene menos de 30 años, lo que refleja una apuesta por la atracción de jóvenes talentos y la integración de nuevas generaciones al modelo de negocio. El 61,95% (6.694 personas) de empleados se sitúa entre 30 y 50 años, consolidando una base de profesionales experimentados que aportan estabilidad y liderazgo. Por último, el 17,03% (1.840

personas) del personal supera los 50 años, aportando conocimiento acumulado y experiencia crítica para el desarrollo sostenible de la compañía.

Además, la plantilla incluye un 83,14% [8.984] de hombres y un 16,86% de mujeres [1.822], reflejo de los sectores industriales en los que históricamente opera. No obstante, DOMINION está firmemente comprometida a aumentar la representación femenina mediante sus Políticas de Recursos Humanos y de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

Cada generación aporta un conjunto único de habilidades y enfoques, lo que permite combinar la experiencia acumulada de generaciones anteriores con las nuevas ideas y la capacidad de adaptación rápida de las generaciones más jóvenes. Esta mezcla intergeneracional crea un entorno de trabajo altamente dinámico y colaborativo, lo que permite a DOMINION liderar en términos de innovación y adaptabilidad en un mundo cada vez más globalizado y cambiante.

DOMINION reconoce que una plantilla diversa, tanto en términos de género como de generaciones, es clave para fomentar la innovación, la creatividad y el crecimiento sostenible. La empresa sigue trabajando activamente en iniciativas y políticas que promuevan la igualdad y la inclusión en todos los niveles de la organización. Este compromiso se extiende a la formación continua de su personal en temas de sensibilización y conciencia social, así como en la implementación de mecanismos de apoyo y acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional para todos los empleados, independientemente de su género, edad o cualquier otra característica personal.

Además, DOMINION asegura que sus políticas de diversidad e inclusión además de ser relevantes en el ámbito interno también reflejen la riqueza y pluralidad de los entornos en los que opera. En todos los países donde tiene presencia, DOMINION asegura el cumplimiento de las normativas locales de igualdad y lucha contra la discriminación, mientras adapta sus prácticas a las expectativas y realidades culturales de cada región. La organización considera que la diversidad y la inclusión son esenciales no solo para el bienestar de sus empleados, sino también para la sostenibilidad de su negocio y para el desarrollo de soluciones innovadoras que respondan a las demandas de los mercados globales.

A través de estas acciones y enfoques, DOMINION sigue avanzando hacia una organización más inclusiva y diversa, comprometida con la igualdad de oportunidades y con la transformación continua de su cultura organizacional.

S1-10 Salarios adecuados

En DOMINION, garantizar un salario adecuado para todos sus asalariados es un pilar fundamental de su compromiso con el bienestar laboral, la sostenibilidad y el cumplimiento de los principios internacionales de trabajo. La empresa asegura que la totalidad de su plantilla, tanto dentro como fuera del Espacio Económico Europeo (EEE), percibe un salario que cumple o supera los índices de referencia aplicables en cada país donde opera, ya sean normativas legales, convenios colectivos o indicadores reconocidos a nivel internacional.

Dentro del EEE, DOMINION garantiza que los niveles salariales se ajusten a los estándares específicos de cada país, teniendo en cuenta variables como el costo de vida, las normativas laborales locales y las expectativas del mercado. Este compromiso se refuerza mediante la revisión periódica de las escalas salariales, lo que asegura que ningún empleado reciba una remuneración inferior al salario considerado adecuado en su lugar de trabajo. Esta práctica está enmarcada en la Política Corporativa de Recursos Humanos, que prioriza la sostenibilidad económica y social, así como la equidad y la ética en toda su cadena de valor. Además, DOMINION se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8, que promueve el trabajo digno y el crecimiento económico.

Fuera del EEE, DOMINION adopta un enfoque similar, alineando los niveles salariales con estándares que permitan garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles. En este contexto, se valoran referencias como las legislaciones locales, los convenios colectivos y los índices de referencia internacionales que promueven salarios adecuados y equitativos, como los proporcionados por plataformas reconocidas a nivel global. La empresa reconoce la importancia de utilizar indicadores adaptados a las realidades locales, asegurando que los salarios reflejen criterios básicos de sostenibilidad y equidad.

Además, en aquellos países donde es posible, DOMINION valora la negociación colectiva como una herramienta clave para el establecimiento de niveles salariales justos. Esta práctica permite fortalecer el bienestar de los empleados y mejorar su entorno laboral, fomentando un diálogo abierto y constructivo entre la organización y sus colaboradores.

En conclusión, DOMINION garantiza que todos sus empleados, independientemente de su ubicación, perciban un salario adecuado conforme a los estándares de referencia aplicables, contribuyendo a crear un entorno laboral justo y equitativo. Este compromiso no solo mejora las condiciones de vida de sus empleados, sino que también genera un impacto positivo en las comunidades donde opera, consolidando a DOMINION como un empleador responsable y comprometido con la sostenibilidad global y la generación de valor a través de empleo seguro.

S1-11 Protección social

DOMINION se acoge al reporte paulatino de este punto.

S1-12 Personas con discapacidad

DOMINION demuestra su compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad como parte de los Principios Fundamentales de Personas & Cultura, reflejando su dedicación a la diversidad, la igualdad y la inclusión. Al cierre del ejercicio 2024, la plantilla incluye a 35 empleados con discapacidad reconocida, lo que representa aproximadamente el 0,32% de su equipo total de 10.806 personas.

CUADRO 1| Asalariados con discapacidad (número, porcentaje y desglose por género)

	2024		
	PLANTILLA	% Personas con Discapacidad	% PLANTILLA
DISTRIBUCIÓN POR GENERO			
HOMBRE	22	62,86%	0,24%
MUJER	13	37,14%	0,71%
OTRO	0	0,00%	
NO NOTIFICADO	0	0,00%	
TOTAL	35	100,00%	0,32%

DOMINION cumple con las normativas locales en cada uno de los países donde opera, adaptándose

a las definiciones legales de "discapacidad" específicas de cada región. Este enfoque garantiza la provisión de información precisa y contextualizada, respetando las restricciones legales aplicables en la recopilación y manejo de estos datos. Además, las políticas corporativas están diseñadas para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación.

El compromiso con la inclusión se refuerza con iniciativas como la adhesión al Charter Europeo de la Diversidad, que promueve la igualdad de oportunidades y el respeto por las diferencias individuales. La empresa trabaja continuamente para mejorar sus prácticas de inclusión, implementando medidas que faciliten la accesibilidad y aseguren que los empleados con discapacidad puedan desarrollar su máximo potencial en un entorno de apoyo y respeto.

La recopilación de información sobre empleados con discapacidad sigue metodologías basadas en la normativa vigente de cada país y se complementa con auditorías internas que garantizan la precisión de los datos. Este enfoque permite a DOMINION supervisar sus progresos, identificar áreas de mejora y mantener altos estándares de gobernanza en materia de diversidad e inclusión.

Se reconoce que la inclusión es más que un imperativo ético, sino también un motor de innovación y crecimiento sostenible. Por ello, se reafirma su compromiso de continuar fortaleciendo las iniciativas para incluir y apoyar a las personas con discapacidad, integrando estas prácticas como una parte esencial de su estrategia organizacional.

S1-13 Formación y desarrollo de capacidades

En DOMINION, la formación y el desarrollo de capacidades de la plantilla son pilares fundamentales de la estrategia organizacional. Estos elementos fomentan el desarrollo profesional de su equipo y aseguran su empleabilidad continua en un entorno laboral en constante evolución. Para ello, se implementan programas robustos y estructurados que promueven el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos técnicos, alineados con las necesidades del negocio y las expectativas de los empleados.

Se reconoce la importancia de las evaluaciones periódicas del rendimiento como una herramienta clave para el crecimiento y desarrollo de los empleados. Estas revisiones, basadas en criterios cuantitativos y conocidos tanto por los empleados como por sus superiores, se realizan al menos una vez al año. El proceso incluye la participación del Departamento de People & Culture, lo que garantiza una evaluación integral y equitativa. El objetivo principal de estas evaluaciones es proporcionar retroalimentación constructiva que permita a los empleados identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo, alineándose con sus aspiraciones profesionales y las metas estratégicas de la organización.

La formación en DOMINION se considera una de las principales palancas para el desarrollo profesional, adaptándose tanto a las necesidades individuales de cada profesional como a los requerimientos específicos de cada área, negocio y país. En base a la Política de Formación y la Política de Desarrollo, revisadas y actualizadas regularmente, el Plan de Formación de cada empleado se introduce desde su primera etapa en la empresa y se actualiza anualmente tras la evaluación de desempeño y rendimiento.

La formación abarca diferentes áreas, incluyendo conocimientos técnicos, habilidades interpersonales y requisitos obligatorios para cumplir con la normativa vigente en cada actividad específica.

Dado el tipo de negocio, la formación técnica, el aprendizaje en el trabajo y el mentoring son especialmente relevantes, particularmente en los segmentos de oficiales y tiendas. Uno de los objetivos fundamentales de DOMINION en el ámbito de la formación sigue siendo la implementación

de la modalidad de formación virtual en lugar de presencial. Este enfoque busca facilitar el conocimiento transversal entre las áreas de negocio e impulsar la innovación.

En 2024, DOMINION llevó a cabo una amplia gama de actividades formativas, incluyendo webinars, masterclasses, foros, talleres, kick-offs y experiencias en realidad virtual, generando sinergias entre los conocimientos de los seniors y el talento joven. Estas iniciativas fomentan el desarrollo individual y fortalecen la colaboración, la innovación y la cohesión organizacional.

CUADRO 1 | Número o proporción de evaluaciones del rendimiento por asalariado. (Número, porcentaje y desglose por género)

SI-13 - Cuadro 1	2024			
	PLANTILLA	Nº Participantes	% de plantilla	Nº Evaluaciones
Evaluaciones				
HOMBRE	8.984	873	9,72%	2.600
MUJER	1.822	655	35,95%	4.000
OTRO	0	0	0,00%	0
NO NOTIFICADO	0	0	0,00%	0
TOTAL	10.806	1.528	14,14%	6.600

CUADRO 1b | Número o proporción de evaluaciones del rendimiento por asalariado. (Número, porcentaje y desglose categoría).

SI-13 - Cuadro 2	2024			
	PLANTILLA	Nº Participantes	% de plantilla	Nº Evaluaciones
Evaluaciones				
DIRECCIÓN	94	92	97,87%	101
GERENTE / RESPONSABLE	429	227	52,91%	464
TECNICO	2.254	338	15,00%	685
ADMINISTRATIVO	871	35	4,02%	72
OFICIAL	7.158	836	11,68%	5.278
TOTAL	10.806	1.528	14,14%	6.600

CUADRO 3 | Formación ofrecida y completada por los asalariados, por género.

SI-13 - Cuadro 3	2024
	Horas por Plantilla
Formacion	
HOMBRE	40,85
MUJER	27,43
OTRO	0,00
NO NOTIFICADO	0,00
TOTAL	38,59

CUADRO 4 | Formación ofrecida y completada por los asalariados, por categoría profesional.

S1-13 - Cuadro 4	2024
	Horas por Plantilla
Formación	
DIRECCIÓN	9,01
GERENTE / RESPONSABLE	18,39
TECNICO	38,27
ADMINISTRATIVO	20,60
OFICIAL	42,47
TOTAL	38,59

S1-14 Parámetros de salud y seguridad

DOMINION se acoge al reporte paulatino del Apéndice C de este apartado.

En DOMINION, la salud y la seguridad laboral están profundamente integradas en las políticas corporativas, reflejando un compromiso firme con el bienestar de los empleados y el cumplimiento de estándares internacionales. La empresa ha establecido un sistema de gestión de salud y seguridad laboral que garantiza condiciones óptimas de trabajo en todas sus operaciones, alineado con los más altos estándares normativos y con un enfoque preventivo.

El marco de acción en esta área se basa en políticas sólidas como la Política de Seguridad y Salud, que establece directrices claras para identificar, evaluar y mitigar riesgos. Estas políticas se complementan con programas diseñados para promover la seguridad activa y la cultura de prevención en todos los niveles de la organización. Durante 2024, DOMINION reforzó estas medidas mediante iniciativas de sensibilización, concienciación, auditorías internas y capacitación especializada.

Entre los resultados destacados del ejercicio 2024, la empresa no registró ningún fallecimiento relacionado con el trabajo. El índice de Frecuencia de accidentes fue de 8,60.

DOMINION reafirma su dedicación a construir un entorno de trabajo seguro y saludable, y las políticas en esta materia están sujetas a una evaluación y mejora continua. Estas acciones cumplen con las normativas locales e internacionales, al mismo tiempo que posicionan a DOMINION como un referente en la implementación de prácticas responsables y sostenibles en materia de salud y seguridad laboral.

CUADRO 1| Indicadores de salud y seguridad de los trabajadores (total de asalariados que han pasado por la compañía).

S1-14 - Cuadro 88	2024		2024		2024	
	Asalariados	%	No asalariados	%	Cadena de Valor	%
Nº Total	12.460					
% Personal Propio Cubierto por sistema de Gestion de la Salud y Seguridad de la empresa		100%				
Muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo	0				0	
Nº de accidentes de trabajo*	219					
Tasa de accidentes de trabajo**	8,60					
Nº Casos de problemas de salud relacionados con el trabajo registrables	1					
Nº Dias Perdidos	6.244					
*Accidentes con baja - Accidentes initinere						
**Indice de Frecuencia: (Accidentes con baja/horas trabajadas)*1.000.000						

CUADRO 2 | Número y porcentaje de asalariados cubiertos por un sistema de gestión de la salud y de la seguridad.

S1-14 - Cuadro 90	2024	
	Auditado Internamente	Auditado o Certificado por un tercero
	%	%
% Personal Propio Cubierto por sistema de Gestion de la Salud y Seguridad de la empresa	100%	75,56%

S1-15 Conciliación laboral

DOMINION se acoge al reporte paulatino de este punto.

S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total)

En DOMINION, la igualdad salarial y la transparencia en las políticas de remuneración son pilares fundamentales de su estrategia organizacional. Según los datos reportados se ha logrado mantener una brecha salarial de género de 4,65% a nivel global, La relación de remuneración total en DOMINION es de 131,53, lo que refleja un compromiso continuo hacia la equidad.

DOMINION establece sus incrementos salariales anualmente, considerando tanto los colectivos laborales como los marcos regulatorios aplicables. Estas decisiones pueden ser aprobadas por la dirección de la empresa, la negociación colectiva o conforme a la legislación local de cada país. Este enfoque asegura que las políticas salariales sean objetivas, equitativas y adaptadas a las necesidades de los diferentes mercados en los que opera.

Como se establece en los Principios Fundamentales de Personas & Cultura, DOMINION se compromete a evaluar a cada empleado de manera imparcial. Las políticas y prácticas de remuneración están diseñadas para ser libres de discriminación por razones de edad, raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, responsabilidades familiares, discapacidad, religión, origen social o cualquier otra condición. Este marco refuerza el compromiso de DOMINION con la igualdad de oportunidades y la equidad salarial, fomentando un entorno inclusivo y respetuoso.

CUADRO 1 | Brecha Salarial entre los asalariados femeninos y masculinos (desglose por categoría y rango de edad).

Cuadro 97 a	2024		
REMUNERACIONES MEDIAS (REAL 2024) PARA EL CONJUNTO DE DOMINION POR HORA	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIA
POR CATEGORIA			
DIRECCIÓN	86,31 €	63,46 €	26,47%
GERENTE / RESPONSABLE	27,48 €	24,72 €	10,06%
TECNICO	12,05 €	14,14 €	-17,35%
ADMINISTRATIVO	5,84 €	8,53 €	-46,08%
OFICIAL	10,07 €	8,62 €	14,36%
TOTAL	11,61 €	11,07 €	4,65%

S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionadas con los Derechos Humanos

En cuanto a los incidentes graves relacionados con los derechos humanos, no se registraron casos significativos, ni de trabajo forzoso, ni de trata de seres humanos y ni de trabajo infantil.

La recopilación de esta información se realizó mediante el análisis de los canales de reclamaciones, garantizando el cumplimiento de las normativas locales e internacionales en materia de privacidad y derechos humanos. Este enfoque permite a la empresa proporcionar datos precisos y contextualizados que reflejan su compromiso con la transparencia.

Los incidentes y reclamaciones divulgados deben interpretarse dentro del marco normativo y cultural de los países donde opera la empresa. Este contexto incluye las políticas internas de derechos humanos, los esfuerzos continuos por fortalecer los mecanismos de reporte y la promoción de un entorno laboral respetuoso e inclusivo.

DOMINION reafirma su compromiso con la prevención y gestión de cualquier incidente relacionado con los derechos humanos, implementando políticas sólidas y promoviendo un entorno laboral que respete y proteja los derechos fundamentales de todas las personas. La información aquí reportada es un reflejo de su compromiso con la mejora continua y la transparencia en la protección de los derechos humanos.

NEIS S2. Trabajadores de la cadena de valor

DOMINION ha seguido el proceso general descrito en ESRS 2 para evaluar sus impactos, riesgos y oportunidades, donde, contando con la ayuda de un asesor externo, ha tenido en cuenta información proveniente tanto de diferentes grupos de interés como de la propia empresa. Fruto de este trabajo, DOMINION ha identificado los impactos, riesgos y oportunidades detallados a continuación.

Listado de impactos

S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	Los procesos desarrollados en algunas actividades pueden provocar caídas, accidentes al manipular equipos o lesiones relacionadas con el calor, lo que puede generar impactos negativos en las subcontratas
S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	La falta de disponibilidad de información sobre los proveedores puede dificultar el conocimiento de incidentes en materia medioambiental y social en la cadena de suministro
S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Negativa	Una amplia base de proveedores y subcontratas, y la alta rotación, suponen un reto para asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo exigibles en cada legislación y por las normas de DOMINION
S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Incidencia Positiva	La mejora de los aspectos medioambientales y sociales de la cadena de suministro con el desarrollo de un sistema de evaluación, gestión y auditorías de proveedores en el que se tengan en cuenta factores medioambientales y sociales, especialmente por parte de los proveedores considerados como críticos. Adicionalmente, mejora la percepción de los clientes, proveedores y trabajadores de DOMINION y de su cadena de valor.

Listado de riesgos y oportunidades

S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Riesgo	Una inadecuada atención de las condiciones laborales de las subcontratas y de los empleados en nuestra cadena de suministro pueden llegar a generar daño reputacional, comercial o de financiación
---	--------	--

SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas

La empresa tiene en consideración el papel que su modelo de negocio puede desempeñar en la creación, exacerbación o mitigación de impactos materiales significativos en los trabajadores de la

cadena de valor. De hecho, la diligencia debida en el ámbito de la cadena de suministro es uno de los pilares de su estrategia de sostenibilidad.

Las perspectivas de los trabajadores dentro de la cadena de valor son tenidas en cuenta de forma indirecta. Como se explica más adelante, la gran variedad de actividades que lleva a cabo DOMINION, unida a su dispersión geográfica y el hecho de llevar a cabo básicamente servicios y proyectos, que llevan aparejada una alta rotación de proveedores, hace que el abanico de proveedores sea alto y variable lo que explica que la empresa mantenga la perspectiva de los empleados de la cadena de valor a través de las mejoras continuas que se incorporan en los cuestionarios y en la gestión llevada a cabo en la plataforma de homologación que emplea. Esta plataforma funciona como una comunidad de empresas líderes en el ámbito de la diligencia debida, que ponen en común los retos que enfrentan y las cuestiones sobre los que deben preguntar a sus proveedores para dar respuesta a estos retos. Estos cambios son también tenidos en cuenta para adaptar el Código de Conducta de Proveedores, de forma que la empresa se asegura que logra un avance progresivo en todos los tipos de proveedores.

En el caso de las subcontratas, situados fundamentalmente en España, la perspectiva de los trabajadores la gestiona el responsable de homologación de contratas reforzando los elementos a verificar en los sistemas de gestión, teniendo para ello en cuenta no sólo los criterios aplicados por DOMINION, sino también los que exigen los propios clientes de la empresa, que refuerzan progresivamente su nivel de diligencia con nuevos controles. Además, tanto la empresa como los propios clientes realizan auditorías documentales y presenciales periódicas a las subcontratas.

SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio

Siguiendo con el punto anterior, en la medida en que los trabajadores de su cadena de valor pueden verse materialmente impactados por sus actividades, DOMINION los considera como un grupo más entre sus grupos de interés afectados y, por lo tanto, tiene en consideración que sus derechos deben impactar en la estrategia y el modelo de negocio de la empresa. Así, los impactos, riesgos y oportunidades identificados sobre los trabajadores de la cadena de valor informan y contribuyen a adaptar la estrategia de DOMINION, siendo el desarrollo de una cadena de compras sostenible uno de sus pilares de su estrategia de sostenibilidad, esto es, la empresa considera relevante que, como parte del desarrollo de su estrategia y el avance de su modelo de negocio, se monitorice y de respuesta a estos impactos, riesgos y oportunidades.

Cumpliendo con los requisitos del ESRS 2 SBM-3, la empresa incluye en esta evaluación a todos los trabajadores de la cadena de valor que puedan verse afectados materialmente por las actividades de DOMINION. La empresa estima que únicamente son materiales los riesgos vinculados con las operaciones propias y la cadena de valor aguas arriba, es decir, la cadena de suministro, y define dos tipologías de trabajadores que podrían verse materialmente afectados por sus actividades:

- Por un lado, podrían verse afectados los que trabajan en las subcontratas empleadas para llevar a cabo trabajos similares a los que presta la empresa con sus propios empleados en sede del cliente o desplegados en calle. No se trata ni de autónomos ni de terceras empresas dedicadas principalmente a actividades laborales, sino de empleados de esas empresas.

- y, por otra, podrían verse afectados trabajadores pertenecientes a empresas suministradoras de bienes o servicios a proyectos o servicios prestados por DOMINION, o bien a los trabajadores de la cadena de suministro de estos suministradores.

La empresa estima que no tiene un riesgo significativo de trabajo infantil, forzoso u obligatorio entre los trabajadores de su cadena de valor y por ello no reporta un impacto material real o presente en relación a ese punto. No obstante, dada la amplitud de actividades y proveedores, y sus respectivas cadenas de suministro, asume la existencia de riesgos potenciales y por ello desarrolla una serie de esfuerzos en este sentido, que se enumeran más adelante.

Por otra parte, el desarrollo de una cadena de valor más sostenible es percibida por DOMINION como una oportunidad en varios sentidos: de cara a sus clientes, al darles más garantías a la hora de contratar a la empresa, de cara a los propios proveedores, al generar unas relaciones de confianza y también de cara a los trabajadores de la cadena, al lograr una mayor visibilización y control de sus condiciones por parte de todos los intervinientes.

En relación a los impactos, riesgos y oportunidades concretos, enumerados más abajo, los mismos afectan de forma diferente a estos dos grupos:

- En el caso de los trabajadores de subcontratas, la empresa estima materiales las condiciones laborales con especial un foco muy especial en las medidas de seguridad, así como el aseguramiento de que no hay trabajo infantil o forzoso entre los empleados contratados. Geográficamente, este tipo de subcontratas centradas en actividades similares a las realizadas por los empleados de DOMINION tienen lugar fundamentalmente en España.
- En el caso de los trabajadores de la cadena de valor, la tipología de proveedores se caracteriza fundamentalmente por la altísima rotación de los mismos, derivada de la gran variedad de proyectos y servicios que lleva a cabo DOMINION. Es poco habitual que dos proyectos consecutivos tengan los mismos proveedores, ya sea por tratarse de una actividad diferente o por realizarse en otra geografía. Ello lleva a que la empresa centre inicialmente sus esfuerzos en reforzar su debida diligencia en la verificación del compromiso ESG de los proveedores en el momento de su homologación, atendiendo a la criticidad de los mismos a la hora de hacerlo.

A continuación, se enumeran los impactos, riesgos y oportunidades materiales para la empresa derivados de las incidencias y dependencias de los trabajadores de la cadena de valor.

- Impacto: Los procesos desarrollados en algunas actividades llevado a cabo por DOMINION pueden provocar caídas, accidentes al manipular equipos o molestias o lesiones relacionadas con el calor, lo que puede generar impactos negativos en las subcontratas: tanto los trabajadores de DOMINION, como los trabajadores de las subcontratas que en ocasiones son contratados para estas actividades, llevan a cabo actividades que, por sus características, están sujetos a potenciales incidencias. DOMINION tiene como prioridad estratégica que tanto sus trabajadores propios como aquellos subcontratados trabajen en un ambiente de seguridad.
- Impacto: La falta de disponibilidad de información sobre los proveedores puede dificultar el conocimiento de incidentes en materia medioambiental y social en la cadena de suministro: la amplia gama y rotación de los proveedores directos e indirectos, unida a la pequeña fuerza relativa que DOMINION tiene frente a muchos de ellos, hacen difícil obtener información rápida y completa sobre como atienden los proveedores los requisitos de sostenibilidad que exige DOMINION.
- Impacto: Una amplia base de proveedores y subcontratas, y la alta rotación, suponen un reto para asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo exigibles en cada legislación y las normas de sostenibilidad impuestas por DOMINION: la empresa se asegura

que cumple la legislación donde está presente apoyándose en equipos locales de contratación, que conocen tanto las especificidades locales como las políticas corporativas, como empujando herramientas como las descritas a lo largo de este capítulo.

- Impacto: La progresiva mejora de los aspectos medioambientales y sociales de los empleados de la cadena de suministro obtenidos gracias a la aplicación del sistema de evaluación, gestión y auditorías de proveedores en el que se tengan en cuenta factores medioambientales y sociales, especialmente por parte de los proveedores considerados como críticos, y en especial el uso de una plataforma de homologación como la descrita. Adicionalmente, este proceso traslada una percepción positiva de DOMINION hacia clientes, proveedores y empleados de DOMINION y de su cadena de valor.
- Riesgo: Una inadecuada atención de las condiciones laborales de las subcontratas y de los empleados en la cadena de suministro pueden llegar a generar daño reputacional, comercial o de financiación: DOMINION es plenamente consciente de la necesidad de avanzar en el mejor conocimiento de su cadena de valor para evitar potenciales daños futuros.

S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor

DOMINION ha adoptado políticas de acuerdo con la ESRS 2 MDR-P, que cubren a todos los trabajadores de la cadena de valor. Adicionalmente, en el caso de las subcontratas antes mencionadas ha desarrollado una normativa específica.

Este esquema consta de dos elementos clave, por un lado, el código de conducta de proveedores, que todo proveedor debe asumir y, por otro, el conjunto de políticas que conforman el marco ético de DOMINION, que expresamente son extensibles a su cadena de suministro.

El Código de Conducta de Proveedores cubre un amplio abanico de aspectos: cumplimiento y comportamiento ético, Derechos Humanos, seguridad y salud, medioambiente, confidencialidad, protección de datos personales, propiedad intelectual e imagen y reputación corporativa. Además, especifica las responsabilidades del proveedor y las consecuencias de vulneración del mismo. En el mismo se especifican expresamente el cumplimiento necesario de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los ocho convenios fundamentales que los desarrollan.

El segundo elemento clave lo componen el propio código de conducta de DOMINION y, en especial, el resto de políticas que conforman su marco ético, que aplican también a proveedores. Entre las mismas destaca la política de derechos humanos, que formaliza nuevamente el compromiso de la empresa con la Carta Internacional de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT y la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, poniendo un foco específico en el compromiso de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, del tráfico humano, de la esclavitud o servidumbre.

Como se ha explicado anteriormente, la empresa no ha recogido como asunto material ningún impacto real relacionados con el respeto de los derechos humanos. No obstante, dada la amplitud y gran variabilidad de sus proveedores, y de su propia cadena de suministro, DOMINION sí recoge el impacto potencial que de ello se pudiera derivar. También recoge como impactos positivos los esfuerzos que ya está llevando a cabo, en términos de proveedores homologados, y los que tiene planificado realizar en el futuro, extendiendo las medidas que se exponen más abajo.

Por otra parte, es importante remarcar que DOMINION cuenta con una Política de gestión de proveedores y cadena de suministro que regula la forma en que deben comportarse aquellos empleados de DOMINION que tengan relación con todas las etapas del proceso de compras (homologación, selección, contratación, seguimiento y la terminación), especificando conductas prohibidas.

En el caso de las subcontratas, DOMINION cuenta con una instrucción específica para la acreditación de una subcontrata, que estipula los elementos a ser controlados por los responsables de la homologación y seguimiento, adicionales a los planteados anteriormente en el código de conducta de proveedores. Así, pone un especial énfasis en elementos de seguridad laboral (formación, información, elementos de seguridad, ...), pero también verifica el cumplimiento de condiciones laborales (mutua, seguros sociales, convenio, etc). Además, la verificación del efectivo pago de salarios es una herramienta relevante para asegurar que no se producen situaciones por debajo de los parámetros de remuneración básicos y, desde luego, trabajo infantil o forzoso.

A lo largo de 2024 no se han registrado casos de incumplimiento de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo o las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que afectan a trabajadores de la cadena de valor en la cadena de valor descendente.

S2-2 Procesos para involucrar a los trabajadores de la cadena de valor sobre los impactos

Al igual que en la definición y evolución de la estrategia y el modelo de negocio, las perspectivas de los trabajadores de la cadena de valor informan también las decisiones destinadas a gestionar los impactos reales y potenciales sobre los trabajadores de la cadena de valor.

En el caso de las subcontratas, la perspectiva de los trabajadores, situados en España, las gestiona el responsable de homologación de contratas reforzando los elementos a verificar en los sistemas de gestión, teniendo para ello en cuenta tanto los criterios aplicados por DOMINION como los que exigen los propios clientes de la empresa, que también exigen un número creciente de controles. Además, tanto la empresa como los propios clientes realizan auditorías documentales y presenciales periódicas a las propias subcontratas.

En el caso del resto de proveedores, dada su amplitud, variedad y alta rotación, la empresa mantiene la perspectiva de los empleados de la cadena de valor de forma indirecta, a través de las mejoras continuas que se incorporan en los cuestionarios de la plataforma de homologación que emplean. Esta plataforma funciona como una comunidad de empresas líderes en el ámbito de la diligencia debida y ponen en común los retos que enfrentan y las cuestiones sobre los que entienden que deben preguntar a sus proveedores para dar respuesta a estos retos. Estos cambios son también tenidos en cuenta para adaptar el Código de Conducta de Proveedores, de forma que la empresa se asegura que logra un avance progresivo en todos los tipos de empresas.

S2-3 Procesos para remediar los impactos negativos y canales para que los trabajadores de la cadena de valor planteen inquietudes

En el caso de las subcontratas, el principal impacto negativo vinculado con las mismas es el derivado de los potenciales accidentes relacionados con las actividades llevadas a cabo y también del efecto de elementos climáticos como es el calor. La empresa mantiene una supervisión permanente de las subcontratas a fin de asegurar que se toman todas las medidas de seguridad y salud necesarias, formando y dotando de los elementos de seguridad necesarios, además de asegurándose de que es informada de cualquier eventualidad que pueda ocurrir. Para este control se apoya en herramientas digitales específicas, como se explica más adelante.

La efectividad de esta medida se obtiene a partir de los resultados que las propias herramientas digitales aportan, además del resultado trasladado por los clientes en sus revisiones. Las herramientas digitales empleadas lanzan avisos cuando la información aportada por una subcontrata en relación a las cuestiones planteadas es insuficiente, de forma que los responsables de gestión puedan impedir que se ejecuten los trabajos. En esas ocasiones se mantienen reuniones de seguimiento donde se analiza la situación y se exige que se remedien las incidencias.

En el caso de los proveedores de bienes y servicios, la empresa hace frente a dos impactos potenciales: por un lado, la potencial falta de información relativa a sus proveedores y a su cadena de suministro y, por otra, la dificultad que supone el tener una base muy dispersa y variada de proveedores, caracterizada además por una alta rotación. Para hacerles frente, la empresa ha diseñado un sistema de gestión que determina que cada diferente unidad de compras, atendiendo a su área geográfica y de actividad concreta, realiza una evaluación crítica de su cadena de suministro de acuerdo a los riesgos específicos de su tipología y determina los proveedores críticos en la misma, que son sometidos a un proceso de homologación y evaluación continua.

De esta forma, el sistema que está poniendo en marcha DOMINION recoge que todos los proveedores deben conocer y suscribir el Código de Conducta y, además, aquellos estimados como críticos o estratégicos deberán homologarse a través de la herramienta Achilles. La efectividad en este caso se obtiene a partir de los ratings obtenidos en los proveedores críticos analizados, derivados de los cuestionarios verificados por Achilles sobre cuestiones de sostenibilidad que determinan si el proveedor resulta o no homologado y, por lo tanto, se puede o no contratar con él. Los cuestionarios empelados analizan también la forma en que los proveedores trabajan las cuestiones de sostenibilidad con su propia cadena de suministro.

La empresa dispone de canales de denuncia abiertos, que permiten que los trabajadores de la cadena de valor puedan denunciar cualquier situación contraria al Código de Conducta de Proveedores o a las políticas de DOMINION, en particular a la política de Derechos Humanos. La empresa, a través de un protocolo, asegura que este canal pueda ser anónimo, si así lo desea el denunciante. El canal está abierto a todos los stakeholders y a cualquier otro tercero y garantiza una adecuada protección de los denunciantes frente a potenciales represalias.

Este Canal está disponible en la página web de la empresa, al alcance de todo el mundo, en el Código de Conducta de Proveedores y en todas las Políticas desarrolladas por DOMINION.

El protocolo de denuncias especifica los plazos y procedimiento a seguir para una adecuada respuesta a todas las denuncias recibidas. Periódicamente el responsable del Canal de denuncias reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento del Consejo de DOMINION en relación a las denuncias recibidas, su tramitación y resolución. Este es un elemento clave, junto a la verificación de un tercero, para garantizar la eficacia de este canal.

S2-4 Tomar medidas sobre los impactos materiales en los trabajadores de la cadena de valor y enfoques para gestionar los riesgos materiales y buscar oportunidades materiales relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor, y eficacia de esas acciones

En relación con los impactos materiales descritos en el punto anterior la empresa ha tomado una serie de medidas tendentes a prevenir, mitigar y reparar las mismas.

En el caso de las subcontratas, además del proceso de homologación, se han realizado auditorías documentales y presenciales, así como acciones de evaluación continua, a fin de evaluar los distintos elementos controlados a través de la herramienta de homologación. Estas auditorías han permitido confirmar la calidad de la información aportada por las subcontratas en los distintos ámbitos controlados, en particular en las condiciones laborales, pero muy especialmente en el ámbito de la seguridad laboral, objeto del impacto material referido.

Para poder llevar a cabo esta acción se disponen de herramientas digitales, que permiten la realización de este tipo de auditorías, para un mejor seguimiento en tiempo real, así como un análisis de las incidencias detectadas, y por tanto la propuesta de acciones de mejora. De la misma manera, el seguimiento y cierre de todas estas acciones, en base al análisis de causas, se hace con la colaboración directa de los responsables de poner en marcha estas acciones, ya sean directamente personal de la empresa o personal de la cadena valor, lográndose así la involucración total en todos los niveles de los trabajadores de la cadena de valor.

En el caso del resto de los proveedores, a fin de poder prevenir y mitigar impactos y riesgos la empresa ha contratado los servicios de la plataforma Achilles en el ejercicio 2024, como un elemento clave del sistema de gestión de compras sostenibles antes descrito. Esta herramienta es una herramienta clave para ser eficientes en los procesos de verificación del compromiso ESG de los proveedores críticos. La empresa ha lanzado un ambicioso proyecto dirigidos a todas las unidades de compras, empezando este plan por los cuatro países más relevantes. Los resultados obtenidos en términos de proveedores críticos ya gestionados en la plataforma son la base de los impactos positivos declarados por la empresa.

Con esta segunda acción, la empresa considera que ha dado un paso muy relevante en relación a los riesgos materiales identificados, ya que la verificación realizada por Achilles cubre adecuadamente los tres ámbitos materiales (aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, defensa de la igualdad de trato y oportunidades y evitación del trabajo forzoso e infantil). La herramienta aporta abundante información sobre cada proveedor, desde su evolución financiera, hasta noticias relevantes que les han afectado, impactos geopolíticos, casos de corrupción o blanqueo y otros tipos de riesgos, avisando de cambios de forma que el proceso de homologación y evaluación sea dinámico. Además, evalúa las respuestas a los cuestionarios, verificando la calidad de las evidencias aportadas, y los compara con peers, de forma que es capaz de obtener un ranking que DOMINION emplea para tomar decisiones de homologación y compra. Como se ha mencionado anteriormente, los cuestionarios son también permanentemente revisados recogiendo nuevas cuestiones (LKSG, BRSR Core, ODS de la ONU, CSDDD, OIT etc.). Además, la herramienta plantea a las unidades de compra áreas de mejora, ya sea para que cumplan con los estándares globales fijados por la DOMINION o trasladando mejores prácticas observadas en otras empresas.

Para poder llevar a cabo esta acción, además del coste de lanzamiento de la herramienta y su contratación anual, se ha dado formación a todos los integrantes de las unidades de compras implicadas, tanto en el ámbito de compras sostenibles como sobre la gestión de la herramienta en sí. Estas formaciones se irán ampliando a nuevas unidades a medida en que se extienda el sistema a más países.

Estas acciones no solo permitirán prevenir y mitigar impactos y riesgos, y en su caso reparar, también son claves a la hora de desarrollar el impacto positivo detectado detectada, en el sentido de que el desarrollo de las mismas redunda en una mejor percepción del compromiso con la sostenibilidad de la cadena de suministro por parte de clientes y otros grupos de interés, como son los propios proveedores, los empleados de DOMINION y los de la cadena de valor, entre otros.

S2-5 Metas relacionadas con la gestión de impactos negativos materiales, la promoción de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales

Los avances en el ámbito de las compras sostenibles, incluidos los objetivos planteados, se reportan a la Comisión de Sostenibilidad como parte del desarrollo de la Estrategia de Sostenibilidad. La empresa entiende que los objetivos y pasos dados en este momento dan respuesta a la perspectiva de los empleados de la cadena de valor y a los impactos y riesgos materiales identificados.

El objetivo en el ejercicio 2024 ha sido el de poner en marcha la herramienta Achilles como elemento clave en su proceso de mejora de su sistema de gestión de compras sostenibles y elemento clave para prevenir y mitigar impactos y riesgos. Se ha llevado a cabo en los cuatro principales países en los que opera DOMINION, que concentran un amplio porcentaje del total de la empresa. Estas unidades completarán el proceso de implantación de la herramienta a lo largo de 2025, año en el que paulatinamente se irán incorporando unidades de compras de otros países. La meta que se ha planteado la empresa es la seguir avanzando por este camino de forma paulatina, obteniendo un conocimiento cada vez mejor de sus proveedores y del resto de la cadena y realizando auditorías en aquellos que sean críticos. DOMINION prevé que para finales de 2027 estarán integradas en el sistema de compras sostenibles el 100% de las unidades de compras de todos los países en los que la empresa tiene operaciones. Ello implicará que cada una de ellas haya realizado una evaluación de su cadena de suministro, decidido qué proveedores son críticos y aplicado a los mismos un procedimiento de homologación y evaluación específico. Con este proceso evolutivo DOMINION está dando un impulso relevante a su diligencia debida en el ámbito de la cadena de suministro, previniendo y mitigando los impactos y riesgos además de generar un adecuado canal de comunicación con sus proveedores para ampliar el abanico de interacción con ellos con nuevas acciones.

4. Información sobre la Gobernanza

NEIS G1. Conducta empresarial

El presente capítulo presenta el marco detallado de la gobernanza, políticas de conducta empresarial y las prácticas éticas en DOMINION, en el que se describe el rol de los órganos de administración que supervisan la implementación de la estrategia de sostenibilidad y aseguran el cumplimiento de normativas y principios éticos de la organización.

Asimismo, se abordan los procesos para identificar riesgos y oportunidades en diferentes contextos internacionales, señalando la importancia de adaptar la conducta empresarial a las normativas locales y proteger a los denunciantes.

Se destaca, además, los esfuerzos de formación continua en ética y cumplimiento para todos los empleados, soportada por una cultura corporativa basada en la ética, respaldada por políticas como el Código de Conducta, políticas anticorrupción y antisoborno, así como un canal ético para denuncias.

DOMINION ha seguido el proceso general descrito en ESRS 2 para evaluar sus impactos, riesgos y oportunidades, donde, contando con la ayuda de un asesor externo, ha tenido en cuenta información proveniente tanto de diferentes grupos de interés como de la propia empresa. Fruto de este trabajo, DOMINION ha identificado los impactos, riesgos y oportunidades detallados a continuación.

Listado de impactos

G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Mejora del control de la estrategia de sostenibilidad gracias a la labor de la Comisión de Sostenibilidad y la CAC
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Contribución al correcto cumplimiento de las normativas y estándares de ética mediante la implementación de un sistema de defensa penal y el desarrollo del marco ético
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Generación de confianza a reguladoras y autoridades, clientes y empleados derivado del cumplimiento de las normas y estándares de conducta
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Protección de los denunciantes mediante canales de comunicación y de denuncia anónimos, permitiendo una libre expresión de los trabajadores propios y de la cadena de valor (compliance ley 2/2023)
G1 . Conducta empresarial	Incidencia Negativa	Un empleado o persona relacionada puede llevar a cabo prácticas indebidas, contrarias a la cultura corporativa y el Marco Ético, afectando a inversores y empleados

G1 . Conducta empresarial	Incidencia Positiva	Mejora del desarrollo y concienciación de los empleados a través de formaciones a los empleados sobre corrupción y soborno
---------------------------	---------------------	--

Listado de riesgos y oportunidades

G1 . Conducta empresarial	Riesgo	La presencia en varios países y con actividades diferentes exige un esfuerzo mayor de adecuación permanente a normativas diferentes y un esfuerzo por mantener una cultura común
G1 . Conducta empresarial	Oportunidad	Disposición de una adecuada diversidad tanto de género como de perfiles en el Consejo de Administración, que ayude a una toma de decisiones más completa.
G1 . Conducta empresarial	Oportunidad	Existencia de un canal de denuncia unificado, anónimo y abierto a todos los stakeholders

GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión

En DOMINION, el Consejo de Administración, el Comité Corporativo y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento cumplen un rol clave en la implementación y vigilancia de la estrategia de sostenibilidad y la conducta empresarial ética, según los lineamientos del Código de Conducta y las Políticas de Gobierno Corporativo y Compliance. Estos órganos supervisan la correcta aplicación de los principios éticos, el cumplimiento normativo y las políticas internas, asegurando que la empresa mantenga altos estándares en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, y mitigando riesgos relacionados con la reputación y la legalidad.

El Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y el Comité Corporativo de DOMINION desempeñan roles complementarios en la promoción y supervisión de una conducta empresarial ética. El Consejo de Administración se encarga de aprobar y actualizar políticas de conducta, supervisar el cumplimiento, evaluar riesgos éticos y fomentar una cultura de integridad, asegurando que DOMINION mantenga los más altos estándares de ética. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento supervisa el cumplimiento normativo, evalúa sistemas de control interno, gestiona riesgos de conducta empresarial, investiga, a través de la función de Cumplimiento, denuncias de forma independiente y promueve una cultura ética en la organización. El Comité Corporativo implementa las políticas aprobadas, supervisa la operación diaria conforme a los estándares éticos, gestiona riesgos y promueve la formación en ética para los empleados. Juntos, estos órganos aseguran una cultura corporativa alineada con los valores y principios de DOMINION, promoviendo la integridad en toda la empresa.

Los miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y el Comité de Dirección de DOMINION cuentan con una experiencia diversa y sólida en cuestiones de conducta empresarial y ética corporativa, que respalda el alto estándar de cultura organizacional de la

empresa. El Consejo de Administración aporta un profundo conocimiento en gobernanza, sostenibilidad y cumplimiento normativo, lo cual le permite supervisar e implementar políticas que promuevan transparencia y responsabilidad en toda la organización. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento se especializa en la gestión ética, anticorrupción y antisoborno, evaluando riesgos éticos y garantizando la rendición de cuentas a través de informes de auditoría. Finalmente, el Comité Corporativo se encarga de implementar estas políticas éticas en la operación diaria, identificando y gestionando riesgos, promoviendo la formación continua en ética, y colaborando con el sistema de control interno para asegurar el cumplimiento de las normas. En conjunto, estos órganos directivos refuerzan una cultura de integridad y transparencia, alineando todos los niveles de DOMINION con sus principios éticos y de responsabilidad social.

IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.

En el proceso para identificar impactos materiales, riesgos y oportunidades en relación con asuntos de conducta empresarial, se han tenido en cuenta los siguientes elementos:

La empresa ha tenido en cuenta la realidad de su presencia en varios países, con actividades diferentes, lo que exige un esfuerzo de adecuación permanente a normativas diferentes y cambiantes, así como un esfuerzo por mantener una cultura común para el conjunto de la empresa, compatible con lo anterior. Pero, a la vez, este hecho es también una fuente clara de oportunidades. La existencia de diferentes sensibilidades, experiencias de mercado, formas de hacer las cosas son un elemento diferencial que la empresa debe ser capaz de poner en valor.

La existencia de un canal de denuncia unificado, anónimo y abierto a todos los stakeholders es, sin duda, una potente herramienta de prevención de delitos y de malas prácticas, que trasciende las actividades propias de la empresa para cubrir toda su cadena de valor. La empresa toma como referencia la normativa de la Unión Europea, pero está atenta a las normativas más restrictivas existentes en otros países, de forma que el canal pueda realmente cumplir adecuadamente su función y responda a las expectativas de la empresa y de los stakeholders.

En esta línea, la empresa da la máxima relevancia a la adecuada protección de los denunciantes, consciente de que una potencia gestión inadecuada desincentivará su efecto preventivo y corrector, además de poder generar problemas legales y reputacionales para la empresa.

En relación a los proveedores, se ha explicado a través del presente documento la tipología de proveedores existentes, muy variada y dispersa, dada la amplitud de actividades y geografías en la que la empresa desarrolla sus actividades. Para la empresa esta gestión es un reto permanente, y también una gran oportunidad, que afronta con una filosofía de mejora continua y de cuyos frutos depende la capacidad de mantener unas relaciones de larga duración, que sean satisfactorias para ambas partes.

Es cierto que, en la mayoría de las ocasiones, la capacidad de imponer las condiciones es muy limitada ya que se trata de proveedores de un tamaño mucho mayor que el de DOMINION. No obstante, sí hay tipologías, por ejemplo, en el caso de las subcontratas y de otros pequeños proveedores, donde la empresa debe gestionar adecuadamente su mayor tamaño relativo, con condiciones económicas razonables, además de buscar otros objetivos como son los de desarrollar el volumen de compra local, a la vez que es exigente en la elevación de los criterios de sostenibilidad de sus proveedores. Un proveedor que lleve a cabo conductas inadecuadas éticamente puede

afectar legal y reputacionalmente, además de suponer un problema en la gestión de los proyectos en los que esté implicado.

La amplitud de actividades y geografías hace que la empresa tenga siempre presente el riesgo de que uno de sus empleados, por desconocimiento de la cultura corporativa y el Marco Ético, o sin atenerse a los mismos, pueda llegar a incurrir en prácticas indebidas en el marco de la corrupción o el soborno, u otros delitos, que pueda suponer consecuencias legales y económicas para DOMINION. Estos hechos podrán afectar al sector privado, donde la empresa desarrolla mayoritariamente sus actividades, pero podrían también afectar al sector público, donde la exposición es mucho menor, y se gestiona normalmente a través de licitaciones públicas.

Fruto de este trabajo, los IROs resultantes son los siguientes:

Impactos	G1 . Conducta empresarial	Mejora del control de la estrategia de sostenibilidad gracias a la labor de la Comisión de Sostenibilidad y la CAC.
Impactos	G1 . Conducta empresarial	Contribución al correcto cumplimiento de las normativas y estándares de ética mediante la implementación de un sistema de defensa penal y el desarrollo del marco ético.
Impactos	G1 . Conducta empresarial	Generación de confianza a reguladoras y autoridades, clientes y empleados derivado del cumplimiento de las normas y estándares de conducta.
Impactos	G1 . Conducta empresarial	Protección de los denunciantes mediante canales de comunicación y de denuncia anónimos, permitiendo una libre expresión de los trabajadores propios y de la cadena de valor (compliance ley 2/2023).
Impactos	G1 . Conducta empresarial	Un empleado o persona relacionada puede llevar a cabo prácticas indebidas, contrarias a la cultura corporativa y el Marco Ético, afectando a inversores y empleados.
Impactos	G1 . Conducta empresarial	Mejora del desarrollo y concienciación de los empleados a través de formaciones a los empleados sobre corrupción y soborno.
Riesgos	G1 . Conducta empresarial	La presencia en varios países y con actividades diferentes exige un esfuerzo mayor de adecuación permanente a normativas diferentes y un esfuerzo por mantener una cultura común.
Oportunidad	G1 . Conducta empresarial	Disposición de una adecuada diversidad tanto de género como de perfiles en el Consejo de

		Administración, que ayude a una toma de decisiones más completa.
Oportunidad	G1. Conducta empresarial	Existencia de un canal de denuncia unificado, anónimo y abierto a todos los stakeholders.

G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa

DOMINION ha desarrollado políticas sólidas en materia de conducta empresarial, tales como su Código de Conducta, la Política de Compliance, Política de Anticorrupción y la Política Antisoborno, entre muchas otras, que guían la actuación ética de todas sus personas trabajadoras y socios comerciales. La organización promueve una cultura corporativa basada en la transparencia, integridad y responsabilidad, respaldada por programas de capacitación continua y el compromiso de la alta dirección de DOMINION con estos valores.

DOMINION cuenta con políticas sólidas en materia de conducta empresarial diseñadas para fomentar una cultura de integridad, responsabilidad y sostenibilidad. Estas políticas, que cubren áreas clave como la ética, la transparencia y la responsabilidad social, están integradas en el Marco Ético de la empresa y se promueven mediante programas de formación y comunicación dirigidos a todos los niveles de la organización, asegurando que cada empleado entienda su rol en la aplicación de los estándares éticos y de sostenibilidad de DOMINION. La compañía comunica ampliamente estas políticas a través de varios canales, como sesiones de formación, documentos accesibles en la intranet corporativa y talleres específicos, garantizando que todos los empleados comprendan y actúen de acuerdo con los valores de integridad y responsabilidad establecidos en su Código de Conducta y otras políticas internas.

Listado de políticas presentes en la web o la intranet:

- Código de Conducta
- Política de Compliance
- Política de Calidad y Medioambiente
- Política Fiscal Corporativa
- Política de Derechos Humanos y Prevención del Trabajo Forzoso e Infantil
- Política de Acción Social y Filantropía
- Política de Sostenibilidad
- Política de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo y Sanciones Internacionales
- Política de Información Privilegiada
- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Comunicación con Inversores
- Política de Privacidad y protección de Datos Personales
- Protocolo para el personal empleado relativo al uso de la información corporativa

- Política de Gestión de Proveedores y Cadena de Suministro
- Política de Conflicto de Intereses
- Política de Gastos
- Política de Regalos y Atenciones
- Política de Defensa de la Competencia
- Política de Anticorrupción
- Política de Recursos Humanos
- Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión
- Política Antisoborno
- Código de Conducta de Proveedores
- Manual de Oficinas y Almacenes

De carácter interno, se encuentran la Política de Medios de Comunicación y la Política de Redes Sociales y la Política de Consultores y Asesores, que guían el comportamiento y las prácticas dentro de la organización, asegurando una actuación coherente y alineada con los valores y principios de DOMINION

DOMINION establece y desarrolla su cultura corporativa a través de su código de conducta, sus políticas corporativas y de programas de formación en ética y cumplimiento. Esta cultura, plenamente compatible con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, se promueve mediante una comunicación continua y transparente que abarca desde la alta dirección hasta todos los empleados, asegurando que los valores éticos estén presentes en cada nivel de la organización. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento junto con la función de Cumplimiento desempeñan un rol central en la promoción de esta cultura, supervisando el cumplimiento de las políticas y fomentando la formación en conducta empresarial. Para evaluar su efectividad, DOMINION realiza encuestas de clima laboral, auditorías internas y evaluaciones periódicas de cumplimiento, lo cual permite identificar áreas de mejora y fortalecer la alineación entre los valores corporativos y la práctica diaria.

DOMINION ha implementado un canal de denuncia, el Canal Ético y Frente al Acoso, que es un sistema de comunicación confidencial, con posibilidad de ser anónimo y accesible tanto para empleados como para terceros, que permite reportar de manera segura cualquier conducta ilícita o contraria a las normas de la empresa. Este canal, gestionado por la función de Cumplimiento y por la dirección de People & Culture, según sea el caso, garantiza la protección del denunciante y la imparcialidad en la investigación de todas las inquietudes reportadas. Las denuncias recibidas son evaluadas rigurosamente siguiendo procedimientos estrictos, y cuando se identifican violaciones, se implementan acciones correctivas adecuadas para resolverlas y prevenir futuros incidentes.

En el siguiente enlace se encuentra el portal de acceso al mencionado sistema de comunicación de denuncias: <https://www.dominion-global.com/es/esg/canal-etico-y-canal-frente-al-acoso-moral-y-o-sexual>

El canal de denuncias de DOMINION ofrece un acceso seguro, anónimo y confidencial, accesible para empleados y terceros, diseñado para proteger a los denunciantes de cualquier represalia, asegurar su privacidad y permitir la comunicación de irregularidades éticas o legales sin temor. DOMINION se compromete a mejorar continuamente las salvaguardias para los denunciantes, alineándose con los requisitos europeos, como los establecidos en la SFDR, y reforzando así una cultura de transparencia y seguridad. Se establecen medidas para controlar y prevenir represalias contra el denunciante. Además, se realiza un seguimiento anual del procedimiento y se evalúa su eficacia,

con el objetivo de mejorar la protección de los denunciantes y responder eficazmente a las denuncias. Por otra parte, se garantiza el derecho de la persona denunciada a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. En cuanto a la protección de datos, como se ha mencionado, DOMINION garantiza la confidencialidad y protección de la identidad del denunciante, aun cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos.

En el procedimiento del que se ha dotado DOMINION, esta se compromete a investigar de manera inmediata, independiente y objetiva cualquier incidente relacionado con la conducta empresarial. Las investigaciones son gestionadas por el Órgano de Cumplimiento, que opera de forma autónoma y sin intervención de la cadena de gestión involucrada, garantizando así la objetividad en el proceso. Este protocolo incluye un análisis detallado de los hechos, entrevistas con las partes implicadas y la implementación de acciones correctivas cuando se identifican infracciones, asegurando la integridad de los procesos de investigación y la aplicación de medidas disciplinarias según sea necesario. Todas las denuncias recibidas se registran en un libro-registro, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información. El responsable de gestión de la denuncia analiza y verifica las denuncias, pudiendo contratar profesionales externos para investigar los hechos denunciados. Durante el proceso de investigación, se garantiza la confidencialidad tanto del informante como del denunciado, y se respeta la presunción de inocencia y el honor del denunciado.

Política de formación dentro de la organización sobre conducta empresarial

DOMINION implementa un programa de formación continua en conducta empresarial y cumplimiento, que abarca temas de ética, anticorrupción, antisoborno y gestión de conflictos de interés. Este programa es obligatorio para los empleados y se adapta a las distintas áreas y niveles de la organización, con sesiones adicionales para empleados en funciones de mayor riesgo, a los que también se forma en asuntos como respeto de la competencia, blanqueo y sanciones. La formación se imparte con la periodicidad estipulada y el contenido se actualiza regularmente para alinearse con las normativas y mejores prácticas internacionales, garantizando que todos los empleados comprendan y apliquen los principios éticos en sus tareas diarias.

DOMINION ha identificado que las funciones de compras, ventas, finanzas y relaciones con proveedores son las de mayor riesgo en cuanto a posibles incidentes de corrupción y soborno, debido a su contacto directo con terceros y su participación en decisiones financieras significativas. En términos de cargos afectados esto supone un amplio abanico de puestos, dada gran diversidad de unidades de negocio y geografías en los que opera DOMINION. Para mitigar estos riesgos, estas funciones reciben una capacitación más intensiva en ámbitos éticos, como se ha explicado anteriormente, a fin de asegurar que operen bajo los más altos estándares de integridad y estén plenamente capacitados para gestionar y mitigar estos riesgos.

Modelo de Prevención de Delitos Penales

El Marco Ético descrito anteriormente, con su código de conducta, políticas asociadas y canales de denuncias forman parte de un conjunto mayor, el sistema de prevención de delitos penales de DOMINION que, a su vez, se engloba en el Sistema de Gestión de Riesgos Corporativos de DOMINION, mencionado en GOV 2.

Este sistema de prevención de delitos penales tiene por objeto prevenir y gestionar adecuadamente los riesgos derivados de delitos que las personas trabajadoras o partes relacionadas podrían cometer, y que potencialmente harían a DOMINION responsable a nivel penal, con las diversas actividades de la empresa. La responsabilidad de la mejora continua y el correcto funcionamiento del modelo corresponde al Director Corporativo de Riesgos, Cumplimiento y Sostenibilidad, que se apoya en expertos externos para llevar a cabo su trabajo, respondiendo del mismo ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, responsable de supervisar el mismo. El sistema reevalúa periódicamente la tipología de riesgos, facilitando así el diseño de procedimientos y controles adecuados, además de una asignación efectiva de recursos. Dentro del marco de análisis de riesgos

global de la empresa, se evalúan riesgos como el cohecho, el tráfico de influencias, el soborno y la corrupción, la estafa, delitos contra la competencia, los derechos de los trabajadores, los consumidores y la intimidad. Anualmente se presenta un plan que incluye las mejoras y revisión a realizar, así como las acciones previstas de comunicación y formación, informando periódicamente de su evolución y, al final de año, del resultado de las acciones desarrolladas.

El Marco Ético de DOMINION supone la principal plasmación de los controles diseñados por la empresa para prevenir los delitos identificados y, en última instancia, plasmación del principio de tolerancia cero ante malas prácticas en materia de ética e integridad. Por encima de las diferentes políticas y procedimientos que conforman este Marco Ético de DOMINION se encuentran dos elementos claves: la política de Cumplimiento y el Código de Conducta.

G1-2 Gestión de las relaciones con proveedores

DOMINION adopta un enfoque integral y proactivo en la gestión de sus relaciones con proveedores, evaluando y mitigando regularmente los riesgos financieros, operativos, sociales y medioambientales en su cadena de suministro.

A través de procesos de due diligence previos a la selección de proveedores y auditorías periódicas, DOMINION asegura que sus socios cumplan con sus estándares de sostenibilidad, derechos humanos y ética empresarial. Este enfoque contribuye a una cadena de suministro resiliente y sostenible, alineada con los objetivos de responsabilidad corporativa de DOMINION y con su compromiso de promover prácticas responsables y reducir el impacto ambiental.

En concreto, DOMINION incorpora criterios sociales y medioambientales en la homologación de sus proveedores, evaluando su compromiso con los derechos laborales, la sostenibilidad y el cumplimiento de normativas ambientales, según su Política de Gestión de Proveedores. Para ello, DOMINION exige a todos sus proveedores que suscriban su Código de Conducta de Proveedores, que, entre otros elementos, exige que los socios respeten la Declaración Universal de Derechos Humanos y las convenciones de la OIT, y que gestionan de forma responsable aspectos como residuos, emisiones y economía circular. Además, cada unidad debe realizar una evaluación crítica de sus proveedores.

Para la homologación de los más estratégicos la empresa ha incorporado la herramienta Achilles, que le permite obtener un ranking de sostenibilidad de estos proveedores a partir de extensos cuestionarios que son revisados por la plataforma. Igualmente, la herramienta permite la gestión y compartición de resultados de auditorías físicas. Este enfoque asegura una cadena de suministro ética y sostenible, alineada con los valores de DOMINION y sus objetivos de responsabilidad social, promoviendo un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad.

La respuesta al punto relativo a la descripción de la política para evitar la morosidad, especialmente a las PYMES se responde más adelante en el punto G1-6 Prácticas de pago

G1-3 Procedimientos para abordar la corrupción y el soborno

DOMINION ha implementado una Política Anticorrupción y una Política Antisoborno en el marco de su Programa de Cumplimiento y del Sistema de Defensa Penal descrito en G 1-1. Este esquema incluye evaluaciones de riesgo, controles internos, auditorías periódicas y un Canal de Denuncias anónimo y confidencial. Este canal está diseñado para que empleados y terceros puedan reportar

cualquier conducta sospechosa de corrupción o soborno sin temor a represalias. Las políticas prohíben estrictamente cualquier tipo de conducta corrupta y establecen la obligación de informar cualquier incidente de esta naturaleza

La empresa garantiza la independencia en la investigación de incidentes de corrupción y soborno mediante la asignación de estas investigaciones al Órgano de Cumplimiento, el cual opera de forma independiente y autónoma de la cadena de gestión. Este órgano cuenta con la autoridad y la independencia necesarias para llevar a cabo investigaciones imparciales, asegurando así que el proceso no se vea influido por conflictos de interés

El Órgano de Cumplimiento de DOMINION tiene la responsabilidad de informar los resultados de las investigaciones de corrupción o soborno al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Este reporte incluye los hallazgos de las auditorías, los incidentes detectados y las medidas correctivas aplicadas. Este proceso garantiza que la alta dirección esté informada de los riesgos de cumplimiento y pueda supervisar las medidas adoptadas para mitigar estos riesgos

Las políticas anticorrupción y antisoborno de DOMINION se comunican a todos los empleados y partes interesadas mediante formaciones específicas, talleres y documentación accesible en la intranet corporativa. La Política de Compliance incluye la difusión de estas políticas a todos los miembros de la organización y a terceros relevantes, asegurando que comprendan sus obligaciones y el compromiso de DOMINION con la integridad y el cumplimiento

DOMINION cuenta con un programa de información y formación continua en anticorrupción y antisoborno, que cubre temas como ética, detección de conductas ilícitas y procedimientos de denuncia. Todos los empleados deben conocer el Código de Conducta, que cubre ampliamente el ámbito de anticorrupción y antisoborno, y tienen acceso a las Políticas antes mencionadas. Además, todos los empleados en puestos directivos y en puestos considerados de riesgo tienen obligación de llevar a cabo un programa formativo periódico. Las capacitaciones se actualizan regularmente para reflejar cambios en normativas y mejores prácticas internacionales, reforzando el conocimiento sobre la importancia de cumplir con los estándares éticos

Los miembros de la alta dirección de DOMINION participan en programas de formación en anticorrupción y antisoborno. Estas sesiones de capacitación incluyen tanto aspectos normativos como prácticos y se llevan a cabo periódicamente para asegurar que los líderes de la empresa estén actualizados en las políticas de cumplimiento y en las mejores prácticas de integridad empresarial.

Respecto a los órganos de administración, la empresa se asegura en el proceso de selección y en evaluaciones posteriores, de que sus miembros cuenten con conocimientos suficientes y actualizados sobre la materia. Adicionalmente, los auditores externos de la empresa actualizan novedades en la materia de sostenibilidad en sesiones conjuntas.

Tabla de formación anticorrupción y soborno:

	Cargos situación Riesgo*	en de Directivos	Órganos administración, dirección supervisión.	de y Otros trabajadores propios
Cobertura de la formación				
Total personal	1.527	83	11	9.185
Total personal que recibió formación	516	7	11	198
Método de impartición y duración				
Formación en el aula (en horas)	0	0	0	378

Formación por ordenador (en horas)	1.701	18	0	23
Formación voluntaria (en horas)	0	0	11	0
Frecuencia				
Temas cubiertos				
Definición de corrupción	Sí	Sí	Sí	Sí
Política	Sí	Sí	Sí	Sí
Procedimiento en caso de sospecha o detección	Sí	Sí	Sí	Sí
Otro	Sí	Sí	Sí	Sí

En esta tabla, se recoge la formación llevada a cabo en el ámbito de soborno y corrupción. Es importante destacar que ya en 2023 se había hecho un esfuerzo significativo, en especial en el área de los Directivos, motivo por el que la formación en este segmento es menor en 2024.

G1-4 Incidentes de corrupción o soborno

En el ejercicio 2024 no se han producido condenas por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno, igualmente no hay multas por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno

G1-5 Influencia política y actividades de los grupos de presión

Tal y como recoge su Código de Conducta, DOMINION no lleva a cabo actividades que puedan interpretarse como de influencia política.

G1-6 Prácticas de pago

DOMINION mantiene un firme compromiso de respeto a los plazos de pago acordados con sus proveedores, especialmente con las PYMES, así la política de gestión de proveedores y cadena de suministro de DOMINION exige que las unidades de DOMINION establezcan y cumplan formas de pago razonables y adecuadas a la legalidad vigente y a las prácticas comerciales en cada país y que sean a la vez compatibles con la gestión rigurosa y eficiente que Dominion debe realizar de sus necesidades financieras, que exige la fijación de calendarios de con días fijos de pagos cada mes.

DOMINION considera este un elemento clave para garantizar unas relaciones comerciales sólidas y sostenibles, ya que permite a los proveedores, en especial a las Pymes, mantener su estabilidad financiera.

La política de gestión de proveedores prevé que, desde sus funciones corporativas, se monitorice este cumplimiento. Dicha revisión se realiza por geografías, pero no por tipo de proveedor, dada la gran diversidad de tipologías derivado de su amplia gama de actividades. En este proceso de monitorización verifica la plena legalidad de los mismos, acorde a su zona geográfica, y su coherencia con la Política corporativa antes mencionada. En caso de desviaciones, Dominion procede a realizar un análisis en detalle y se ponen en marcha medidas correctoras.

El periodo medio de pago a proveedores es el que está alineado con la "Nota 19. Proveedores y otras cuentas a pagar" de las CCAACC.

En la actualidad no hay procedimientos judiciales pendientes por demoras en los pagos.

5. Otros aspectos relativos a la Ley 11/2018 sobre información no financiera

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 y el Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas de Global DOMINION Access, S.A. (en adelante DOMINION) correspondientes al ejercicio 2023.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la mencionada Ley 11/2018, tanto a nivel grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo a la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la “empresa” hace referencia al grupo DOMINION.

Datos identificativos

Datos societarios

Denominación: Global DOMINION Access S.A.

Dirección: Plaza Pío Baroja 3, 1ª Planta, 48001 Bilbao (España)

Teléfono (+34) 944 793 787

Página web: www.dominion-global.com

Capital social: 18.892.503 euros

Número de acciones: 151.140.021

Nominal. 0,125 euros

Actividad: Compañía global de Servicios Sostenibles y Proyectos 360 con más de 1.000 clientes en las áreas de Industria, Tecnología y Telecomunicaciones, y Energía. DOMINION combina conocimiento, tecnología e innovación para dar soluciones integrales, que maximicen la eficiencia de los procesos, y así ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles.

Cotizada en el Mercado Continuo Español (BME:DOM) desde 2016

Cifra de negocio: En 2024 la cifra de negocio comparable fue de 1.152 millones de euros, un 3% menos que las de 2023

1. Economía circular, gestión de residuos, consumo de energía y emisiones

Economía circular

DOMINION apuesta incrementar su presencia en la Economía Circular, ayudando a sus clientes a reducir la cantidad de residuos no valorizados. Esto se materializa, sin perjuicio de otras iniciativas, principalmente en tres actividades:

- En el ámbito de los servicios industriales, donde DOMINION se focaliza en la gestión intermedia de los residuos facilitando a sus clientes que puedan llevar a cabo actividades de recuperación, reciclado y valorización.
- En el mundo de la comercialización de los terminales de móvil, promoviendo la reintroducción en el mercado de dispositivos electrónicos usados que están en buen estado, lo que evita la compra de un dispositivo nuevo y la huella ambiental que ello conlleva. De esta forma en 2024 DOMINION ha reintroducido para la venta 36.720 dispositivos electrónicos de los cuales aproximadamente un 80% son terminales móviles y tablets, siendo el 20% restante otros productos (portátiles, smartwatches, etc.) En 2023 fueron 40.744 los dispositivos electrónicos devueltos al mercado.
- Adicionalmente, DOMINION cuenta con una planta de biomasa en una zona de explotación maderera en el norte de Argentina. Esta tiene por objeto valorizar los residuos de madera obtenidos en la actividad forestal habitual en la zona donde está situada la planta, generando electricidad con su valorización. La planta ha culminado en 2024 su cuarto año de actividad, reutilizando 186.000 toneladas de residuos de madera, frente a las 192.588 del año anterior y produciendo 106.400 MWh de electricidad renovable frente a los 107.750 MWh producidos el año pasado.

Residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos

DOMINION gestiona los residuos que genera en su actividad productiva propia, siendo tratados conforme a la legislación en vigor por gestores autorizados.

Se distingue a continuación entre la aproximación relativa a los residuos derivados de la actividad productiva y los relacionados con la actividad típica de una oficina o almacén.

Residuos relacionados con la actividad productiva

En la mayoría de las ocasiones, DOMINION lleva a cabo actividades en plantas del cliente, responsabilizándose éste de los residuos que puedan generarse en la operación. Cuando se trata de actuaciones fuera de las instalaciones del cliente, normalmente DOMINION adquiere para los procesos vinculados a sus actividades productos terminados, normalmente de líderes mundiales en sus diferentes áreas de actividad, no habiendo por lo tanto un proceso de transformación fabril de

los mismos que genere una cantidad relevante residuos. Teniendo en cuenta estas cuestiones, se puede afirmar que en general el nivel de residuos a gestionar derivados de la actividad de DOMINION es relativamente bajo.

Sí hay, no obstante, algunas actividades donde se generan residuos y DOMINION, de forma coherente con sus compromisos en este ámbito, lleva a cabo una adecuada gestión de los mismos.

Cabe además remarcar que DOMINION obtiene certificaciones medioambientales para sus actividades más recurrentes, certificando el destino y la adecuada gestión de los residuos. En aquellos casos en los que el destino del residuo sea su vertido, siempre se realiza a través de gestores autorizados.

Residuos relacionados con la actividad de oficina o almacén

DOMINION cuenta con una manual de buenas prácticas en oficinas y almacenes que determina las pautas a seguir en relación con la gestión de residuos en ellas, así como indicaciones sobre como cuantificarlos a fin de que esta información sea controlada y agregada para su seguimiento. Esta guía contiene indicaciones sobre la tipología de materiales que deben ser reciclados (papel, pilas, tóner, etc.) y sobre el destino adecuado para el resto de los residuos.

Desperdicio de alimentos

En la actividad de DOMINION el desperdicio de alimentos es inmaterial

Mediciones

Los principales residuos no peligrosos que DOMINION genera en su actividad son:

- Ceniza: se genera fundamentalmente en la planta de Biomasa de Santa Rosa, aproximadamente se obtiene un 5% de residuo de ceniza sobre el total de biomasa consumida. En 2024 se han generado 1.831 tn de ceniza, frente a las 2.898 tn del año pasado. Los procesos de mejora en la recogida de la ceniza permiten que se haya mejorado en minimizar su volatilización.
- Papel y cartón: 177.584 kg frente a los 394.471 kg de 2023. El descenso del consumo se debe al esfuerzo por limitar el uso de papel en oficinas.
- Plásticos: 84.006 kg frente a los 98.839 kg de 2023, lo que deja patente el esfuerzo por limitar el uso de plástico en operaciones y embalajes.

El conjunto de los residuos no peligrosos gestionados en 2024 ascendió a 4.365.690 Kg, en comparación con los 4.714.583 Kg de 2023. Por su parte, en el caso de los residuos peligrosos el volumen registrado ha ascendido a 297.530 kg frente a los 159.445 kg de 2023.

Consumo de energía

CONSUMO ELÉCTRICO MWH	2024	2023
CONSUMO ANUAL ELECTRICIDAD FÓSIL	9.766	9.498
CONSUMO ANUAL ELECTRICIDAD RENOVABLE	511	591
CONSUMO TOTAL ELECTRICIDAD	10.277	10.089

INTENSIDAD ENERGÉTICA	8,9	8,5
------------------------------	------------	------------

* La cifra de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.152 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2023 fueron 1.192 millones de euros).

En 2024 DOMINION ha consumido 5.507 m³ de combustible diésel y 1.502 m³ de combustible gasolina (5.093 m³ diésel y 1.149 m de gasolina en 2023). Asimismo, se han consumido 119.720 m³ de gas natural.

Por otro lado, DOMINION contrata a terceros data centers en la nube para poder dar respuesta a sus necesidades de procesamiento y almacenamiento. A la hora de seleccionar los data centers se consideran criterios como el PUE (Power Usage Effectiveness) o el porcentaje de energía renovable empleado del total consumido por el data center. El PUE medio de 2024 ha sido de 1,20, similar al de 2023, con una cobertura del 90% del total de las TICs. Por su parte, en 2023 los data centers contratados han consumido un 61% de energía renovable frente al 60% del año anterior.

Emisiones

DOMINION calcula la huella de carbono recabando los impactos y consumos de sus diferentes actividades, apoyándose en una herramienta externa que sigue los principios de la ISO 14064 y GHG Protocol, que es la que soporta el proceso de recogida y permite calcular la huella de los alcances 1, 2 y 3. Esta herramienta ha servido también como soporte para poder certificar los alcances 1 y 2 de huella de carbono de 2023 y 2022, en base a ISO 14064-1 y GHG Protocol, por una entidad externa de certificación.

Por su parte, en el caso de las emisiones indirectas de alcance 3, DOMINION ha implementado un proceso exhaustivo de cálculo en 2024, lo que le ha permitido conseguir el cálculo completo considerando las 15 categorías de alcance 3 tanto en los datos de 2023 como en los de 2024.

CÁLCULO GLOBAL HUELLA CARBONO (TN CO₂eq)	2024	2023
ALCANCE 1	11.085	10.881
ALCANCE 2 (UBICACIÓN)	2.509	2.432
ALCANCE 2 (MERCADO)	4.382	3.509
ALCANCE 3	79.437	87.903
TOTAL EMISIONES DE GEI (UBICACIÓN)	93.031	101.216

TOTAL EMISIONES DE GEI (MERCADO)	94.904	102.293
INTENSIDAD EMISIONES DE GEI TOTALES (UBICACIÓN)*	80,8	84,9
INTENSIDAD EMISIONES DE GEI TOTALES (UBICACIÓN)*	82,4	85,8

* La cifra de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.152 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2023 fueron 1.192 millones de euros).

DOMINION desarrolla, a través de su división de Proyectos 360, instalaciones de energía renovable que generan energía renovable que evitan la emisión de gases de efecto invernadero. Así, DOMINION ha generado a lo largo del 2024 125.150 MWh, lo que equivale a evitar la emisión a la atmósfera de 51.779 Tneq. de CO₂ a la atmósfera (aplicando factores de emisión de los países donde se generó la electricidad).

2. Consumo de agua

DOMINION se compromete con un buen uso de todos los recursos y, en especial, con un recurso escaso como el agua. No obstante, se considera la huella hídrica un asunto de criticidad baja, al estar ausente el agua en la mayoría de los procesos que lleva a cabo y porque las cantidades empleadas no suponen ningún problema a nivel local. Aun así, en el marco de su Estrategia de Sostenibilidad, se procede a medir su uso en aquellos casos en que sí se emplea y se toman medidas destinadas a reducirlo.

Sus principales usos son las siguientes:

- En las oficinas y almacenes solo se usa agua corriente sanitaria. En muchas ocasiones su consumo está gestionado de forma conjunta junto al arrendador, por lo que se asigna a DOMINION su parte proporcional. En todos los casos, se hace un esfuerzo para fomentar el uso eficiente de este recurso a través de las acciones de concienciación y difusión recogidas en el manual de oficinas y almacenes.
- En la división de servicios medioambientales se consume agua en la limpieza de tanques y otros servicios similares, si bien es agua aportada por el cliente.
- En servicios donde hay una flota importante de vehículos y un desplazamiento importante de empleados, como por ejemplo en los servicios de despliegue de redes eléctricas y de telecomunicaciones, se utiliza agua en la limpieza de los vehículos y en las duchas y vestuarios para los empleados.
- Por último, el proyecto de biomasa de Argentina es el más demandante de agua, al ser necesaria para generar el vapor que luego se turbiniza. El volumen empleado en 2024 asciende a 397.565 m³, frente a los 321.061 m³ del 2023.

El volumen total medido en 2024, combinando las cifras antes descritas, asciende a 442.225 m³ frente a los 369.712 m³ registrados en 2023. De ese consumo total, se han empleado 5.303 m³ en zonas de estrés hídrico en UAE y Arabia Saudí.

Finalmente, la devolución de agua a efluentes líquidos derivada de la actividad de la planta de biomasa ha ascendido a 79.714 m³ (68.132 m³ en 2023). El seguimiento de la calidad de estos efluentes se realiza mediante mediciones semestrales realizadas por un laboratorio externo.

3. Consumo de materias primas

El consumo de materias primas por parte de DOMINION es reducido y se limita a unas actividades muy concretas, donde estos consumos se gestionan al detalle. Siempre se muestra especial atención al material sobrante y al destino de los residuos, que normalmente son gestionados por el propio cliente o proveedor.

Las actividades en las que se emplean materias primas son fundamentalmente dos:

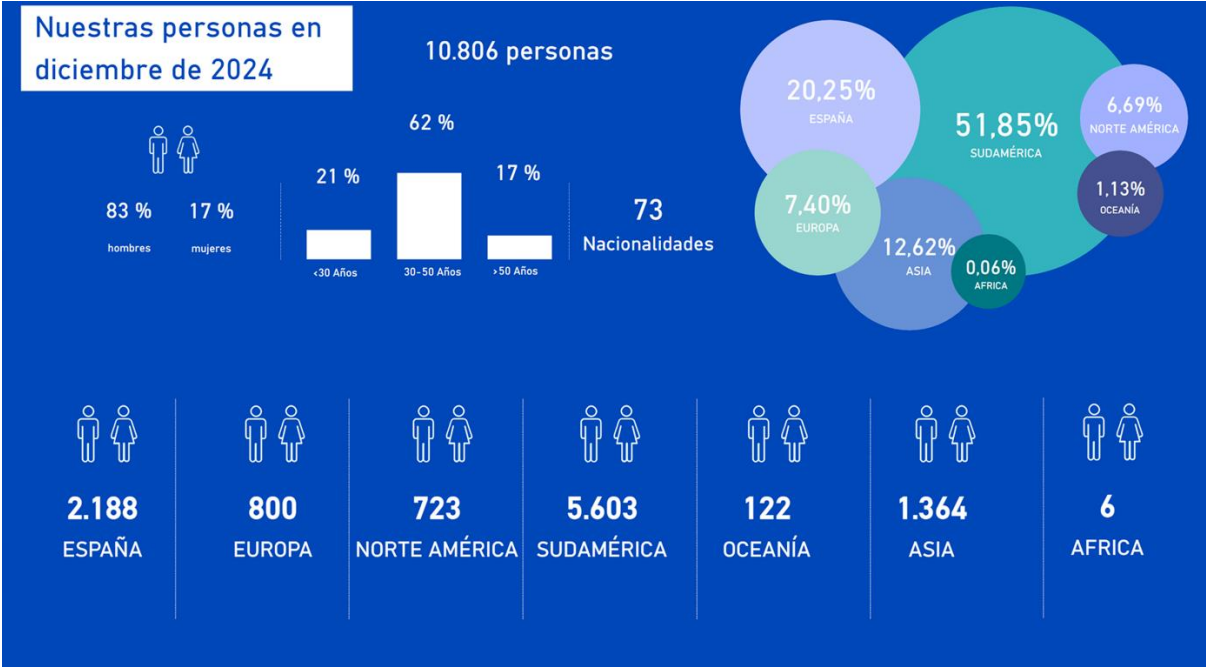
Proyectos de estructuras altas y refractario: para las que se emplea hormigón, ferralla, acero y ladrillo.

- Hormigón: 64,440 m³ (80.494 m³ en 2023)
- Ferralla: 6.933 toneladas (16.320 tn. en 2023)
- Acero: 6.254 toneladas (3.522 tn. en 2023)
- Ladrillos: 3.268 toneladas (4.820 tn. en 2023)

Planta de biomasa de Argentina: donde se emplea residuo forestal para generar electricidad. En 2024 fueron 199.041 tn de biomasa consumida frente a las 192.588 tn consumidas en 2023.

4. Personas

Diversidad e inclusión



Cuadro 1 | Personas desglosadas por género, edad y clasificación.

	2024		2023	
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
HOMBRE	8.984	83,14%	9.978	83,39%
MUJER	1.822	16,86%	1.988	16,61%
OTRO	0	0,00%	0	0,00%
NO NOTIFICADO	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

DISTRUBUCIÓN POR EDAD	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
<30	2.272	21,03%	2.497	20,87%
30-50	6.694	61,95%	7.303	61,03%
>50	1.840	17,03%	2.166	18,10%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
DIRECCIÓN	94	0,87%	100	0,84%
GERENTE / RESPONSABLE	429	3,97%	508	4,25%
TECNICO	2.254	20,86%	2.215	18,51%
ADMINISTRATIVO	871	8,06%	870	7,27%
OFICIAL	7.158	66,24%	8.273	69,14%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

Cuadro 2 | Personas desglosada por áreas geográficas.

ÁREA GEOGRÁFICA	2024		2023	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
SUDAMÉRICA	5.603	51,85%	5.183	43,31%
ESPAÑA	2.188	20,25%	3.752	31,36%
ASIA	1.364	12,62%	1.311	10,96%
EUROPA	800	7,40%	776	6,49%
NORTE AMÉRICA	723	6,69%	844	7,05%
OCEANÍA	122	1,13%	89	0,74%
ÁFRICA	6	0,06%	11	0,09%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

Cuadro 3 | Personas desglosada por países.

EUROPA	2024	2023
	PLANTILLA	PLANTILLA
ALEMANIA	349	334
FRANCIA	126	118
PORTUGAL	114	118
ESLOVAQUIA	90	75
POLONIA	59	66
ITALIA	48	43
REINO UNIDO	6	10
ISLA REUNION	7	11
AUSTRIA	1	1
TOTAL	800	776

ESPAÑA	PLANTILLA	PLANTILLA
ESPAÑA	2188	3752
TOTAL	2.188	3.752

PAISES	2024	2023
	PLANTILLA	PLANTILLA
NORTE AMÉRICA		
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	178	176
CANADA	21	23
MEXICO	524	645
TOTAL	723	844

PAISES	2024	2023
COLOMBIA	2414	1.874
PERU	1488	1.731
CHILE	1439	1.274
ARGENTINA	220	221
REPUBLICA DOMINICANA	37	32
URUGUAY	0	47
PANAMA	5	4
TOTAL	5.603	5.183

PAISES	2024	2023
ASIA	PLANTILLA	PLANTILLA
ARABIA SAUDITA	545	558
INDIA	363	350
EMIRATOS ARABES UNIDOS	202	150

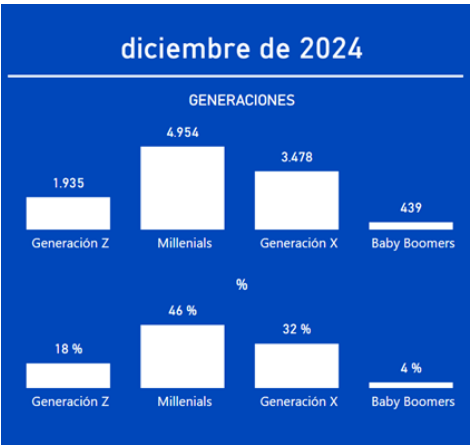
BAHREIN	222	207
INDONESIA	8	16
VIETNAM	3	10
OMAN	3	4
ISRAEL	16	16
CHINA	2	
TOTAL	1.364	1.311

OCEANIA	PLANTILLA	PLANTILLA
AUSTRALIA	122	89
TOTAL	122	89

AFRICA	PLANTILLA	PLANTILLA
ANGOLA	6	11
TOTAL	6	11

Cuadro 4 | Plantilla desglosada por generaciones.

	2024	2023
	PLANTILLA	PLANTILLA
Generación Z	1.935	1.754
Millenials	4.954	5.330
Generación X	3.478	4.234
Baby Boomers	439	648
TOTAL	10.806	11.966



Cuadro 5 | Mujeres: número por clasificación profesional.

MUJERES POR CATEGORIAS	2024		2023	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
DIRECCIÓN	12	12,77%	15	15,00%
GERENTE / RESPONSABLE	111	25,87%	134	26,38%
TECNICO	374	16,59%	390	17,61%
ADMINISTRATIVO	482	55,34%	484	55,63%
OFICIAL	843	11,78%	965	11,66%
TOTAL	1.822	16,86%	1.988	16,61%

2024	
16,86%	MUJERES EN LA COMPAÑÍA
123	MUJERES PUESTOS DE LIDERAZGO
66%	MUJERES CON CONTRATACION INDEFINIDA
15,8%	MUJERES EN FORMACIÓN
53,46%	RATIO MUJERES EN POSICIONES DE MANAGEMENT SOBRE RATIO DE MUJERES EN LA COMPAÑÍA

Empleo

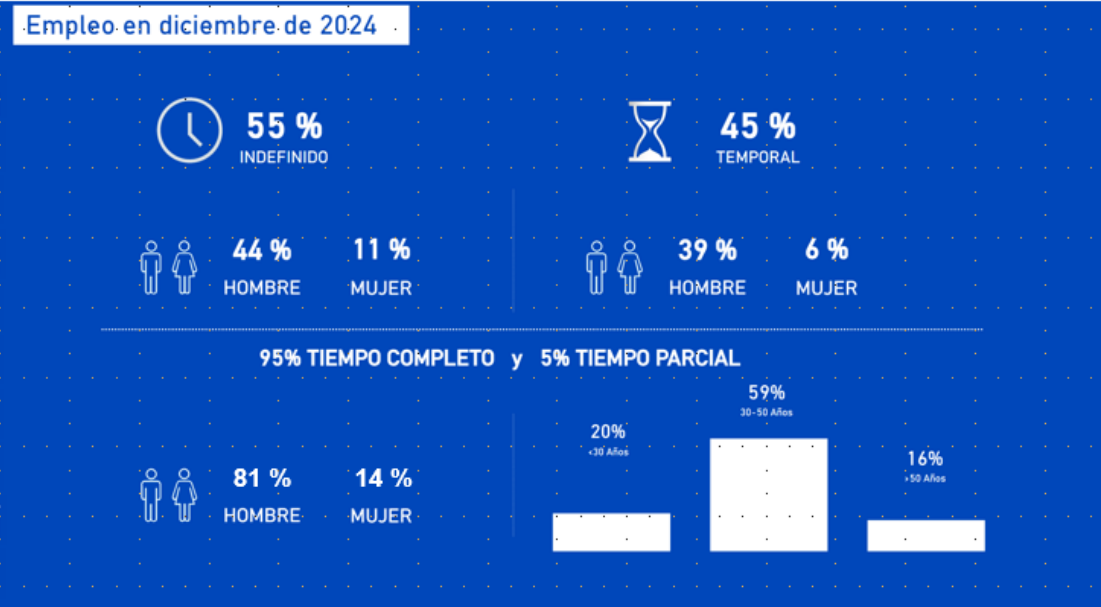
Cuadro 6 | Empleados por tipo de contrato
(incluidas horas garantizadas).

CONTRATO	2024		2023	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
INDEFINIDO	5.514	51,03%	6.491	54,25%
TEMPORAL	4.745	43,91%	5.053	42,23%
HORAS NO GARANTIZADAS	547	5,06%	422	3,53%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

CONTRATO	2024		2023	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
INDEFINIDO	5.928	54,86%	6.781	56,67%
TEMPORAL	4.878	45,14%	5.185	43,33%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%

Cuadro 7 | Empleados por tipo de jornada.

TIPO DE JORNADA	2024		2023	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
COMPLETA	10.215	94,53%	11.245	93,97%
PARCIAL	591	5,47%	721	6,03%
TOTAL	10.806	100,00%	11.966	100,00%



Cuadro 8 | Promedio anual por tipo de contrato (desglose por género, rango de edad y categoría)

CONTRATO	2024			2023		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
HOMBRE	5.559,60	4.876,10	10.435,70	5.248,00	5.149,80	10.397,80
MUJER	1.361,00	663,7	2.024,70	1.388,00	643,8	2.032,80
Total	6.920,60	5.539,80	12.460,30	6.636,00	5.793,60	12.429,60

EDAD						
<30	942,3	1.419,60	2.361,80	909	1.509,40	2.418,40
30-50	1.678,80	728,4	2.407,20	1.564,90	735,3	2.300,20
>50	4.299,60	3.391,80	7.691,30	4.162,10	3.548,90	7.711,00
Total	6.920,60	5.539,80	12.460,30	6.636,00	5.793,60	12.429,60

CLASIFICACION PROFESIONAL						
DIRECCIÓN	87,9	2,5	90,4	95,9	3,4	99,3
GERENTE / RESPONSABLE	387,7	114,1	501,8	419,7	255,4	675,1
TECNICO	1.612,70	913,7	2.526,30	1.483,40	834,5	2.317,90
ADMINISTRATIVO	549,4	409	958,4	581,3	413	994,3
OFICIAL	4.282,90	4.100,50	8.383,40	4.055,70	4.287,30	8.342,90

Total	6.920,60	5.539,80	12.460,30	6.636,00	5.793,60	12.429,60
-------	----------	----------	-----------	----------	----------	-----------

Cuadro 9 | Promedio anual por tipo de jornada.

2024			2023			
TIPO DE JORNADA	COMPLETA PROMEDIO	PARCIAL PROMEDIO	TOTAL PROMEDIO	COMPLETA PROMEDIO	PARCIAL PROMEDIO	TOTAL PROMEDIO
DISTRIBUCION POR						
GENERO						
HOMBRE	10.212,00	223,7	10.435,70	10.118,70	279,2	10.397,80
MUJER	1.562,40	462,3	2.024,70	1.494,30	537,5	2.032,80
TOTAL	11.774,40	685,9	12.460,30	11.612,90	816,7	12.429,60
EDAD						
<30	2.172,10	189,8	2.361,80	2.194,10	224,3	2.418,40
30-50	2.307,10	100,1	2.407,20	2.186,60	113,6	2.300,20
>50	7.295,30	396,1	7.691,30	7.232,30	478,8	7.711,00
TOTAL	11.774,40	685,9	12.460,30	11.612,90	816,7	12.429,60
CLASIFICACION PROFESIONAL						
DIRECCIÓN	88,5	1,9	90,4	97,3	2,1	99,3
GERENTE / RESPONSABLE	485,3	16,5	501,8	649,6	25,5	675,1
TECNICO	2.482,20	44,2	2.526,30	2.263,40	54,5	2.317,90
ADMINISTRATIVO	906,7	51,8	958,4	936,8	57,6	994,3
OFICIAL	7.811,80	571,6	8.383,40	7.665,90	677	8.342,90
TOTAL	11.774,40	685,9	12.460,30	11.612,90	816,7	12.429,60

Cuadro 10 | Despidos (número, porcentaje y desglose por género)

2024			2023	
DESPIDOS POR GENERO	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
HOMBRE	712	82,50%	371	63,86%
MUJER	151	17,50%	210	36,14%
TOTAL	863	100,00%	581	100,00%
DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN				
DIRECCIÓN	7	0,81%	2	0,34%
GERENTE / RESPONSABLE	36	4,17%	33	5,68%
TECNICO	157	18,19%	129	22,20%
ADMINISTRATIVO	41	4,75%	34	5,85%
OFICIAL	622	72,07%	383	65,92%
TOTAL	863	100,00%	581	100,00%

DISTRIBUCION POR EDAD				
<30	222	25,72%	102	17,56%
30-50	514	59,56%	395	67,99%
>50	127	14,72%	84	14,46%
TOTAL	863	100,00%	581	100,00%

Rotación

La gestión del talento en DOMINION ha establecido programas específicos para reducir la rotación laboral, incluyendo planes de carrera individuales, beneficios flexibles y programas de bienestar. La rotación de talento crítico se trabaja de forma específica a través de programas globales y locales (Programa Talent y WellDOM).

La rotación en DOMINION en 2024 ha sido del 59% (57% en mujeres y 60% en hombres). Respecto a la rotación por categoría ha sido del 69% en oficiales, del 56% en administrativos, del 36% en técnicos, del 33% en managers y del 19% en Dirección. La rotación en DOMINION en 2023 ha sido del 66% (62% en mujeres y 67% en hombres). Respecto a la rotación por categoría ha sido del 77% en oficiales, del 48% en administrativos, del 49% en técnicos, del 33% en managers y del 15% en Dirección.

Proceso selección

El proceso de selección en DOMINION se basa en la transparencia y meritocracia promoviendo la diversidad y no discriminación en todas las etapas del proceso. En 2024, tras la revisión de todos los protocolos corporativos, aseguró la incorporación de criterios objetivos de evaluación, la formación específica a los entrevistadores y la transparencia en las comunicaciones.

En materia de atracción de talento, DOMINION sigue persiguiendo aumentar la contratación de jóvenes profesionales, mediante acuerdos con universidades y programas de prácticas que ya han integrado a más de 378 jóvenes en 2024, suponiendo un incremento de un 22% frente al año anterior.

Formación

Como parte de su política de desarrollo del talento por encima del 80% de los empleados participó en programas de formación continua durante 2024. Dominion University y The Hub son herramientas clave para impulsar la capacitación de su personal, permitiendo el acceso a contenidos actualizados en gestión, tecnología y liderazgo.

El incremento de las horas de formación en 2025 se debe a la mejora continua de la consolidación de los datos globales.

Cuadro 11 | Inversión total y por empleado (desglosado por categoría profesional).

	2024		2023	
	INVERSIÓN TOTAL	INVERSIÓN EMPLEADO	INVERSIÓN TOTAL	INVERSIÓN EMPLEADO
DIRECCIÓN	12.492,12 €	235,70 €	8.377,82 €	93,09 €

GERENTE / RESPONSABLE	42.938,89 €	117,96 €	39.397,01 €	88,33 €
TECNICO	103.653,02 €	41,53 €	109.328,49 €	57,09 €
ADMINISTRATIVO	23.427,92 €	23,83 €	38.563,24 €	52,04 €
OFICIAL	449.964,25 €	47,17 €	416.221,56 €	55,24 €
TOTAL	632.476,20 €	47,07 €	611.888,12 €	57,04 €

Cuadro 12 | Inversión total y por empleado (desglosado por tipología de formación).

	2024		2023	
	HORAS	%	HORAS	%
FORMACION PROFESIONAL	87.445	21%	21.643	8%
IDIOMAS	3.187	1%	4.472	2%
SEGURIDAD Y SALUD	326.319	78%	251.615	91%
TOTAL	416.951	100%	277.730	100%

Cuadro 13 | Horas de formación (desglosado por género) sobre el total de la plantilla a lo largo del año.

	2024	2023
	HORAS	HORAS
HOMBRE	366.969	248.476
MUJER	49.982	29.254
TOTAL	416.951	277.730

Cuadro 14 | Horas de formación (desglosado por categoría) sobre el total de la plantilla a lo largo del año.

	2024	2023
	HORAS	HORAS
DIRECCIÓN	847	809
GERENTE / RESPONSABLE	7.890	6.310
TECNICO	86.264	70.432
ADMINISTRATIVO	17.946	14.232
OFICIAL	304.005	185.946
TOTAL	416.951	277.730

Retribución Sostenible

Cuadro 15 | Remuneraciones medias y brecha (desglosado por categoría profesional y rango de edad).

REMUNERACIONES MEDIAS (SALARIO FIJO+Variable100%) PARA EL CONJUNTO DE DOMINION	2024			2023		
	HOMBRE	MUJER	BRECHA	HOMBRE	MUJER	BRECHA
DIRECCIÓN	160.887,92 €	119.422,77 €		158.568,17 €	129.205,44 €	
GERENTE / RESPONSABLE	49.471,96 €	45.007,42 €		45.235,40 €	44.518,09 €	
TECNICO	19.775,01 €	24.657,63 €		21.447,94 €	22.932,24 €	
ADMINISTRATIVO	11.305,47 €	15.652,02 €		10.903,64 €	16.553,80 €	
OFICIAL	13.177,68 €	13.295,18 €		14.326,29 €	13.274,46 €	
TOTAL	17.103,81 €	18.889,70 €	1,1	17.882,62 €	18.949,31 €	1,06
POR EDAD						
<30	10.494,89 €	12.287,25 €		10.618,33 €	12.738,05 €	
30-50	15.726,58 €	19.192,15 €		16.550,02 €	19.812,74 €	
>50	28.748,71 €	34.541,16 €		28.978,30 €	31.898,36 €	
TOTAL	17.103,81 €	18.889,70 €	1,1	17.882,62 €	18.949,31 €	1,06

Salud y Seguridad

Cuadro 16 | Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e índices (desglosado por género).

TOTAL MUNDO	2024			2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ACCIDENTES	247	26	273	244	18	262
ACCIDENTES IN ITINERE	38	16	54	43	7	50
ENFERMEDADES PROFESIONALES	1	0	1	5	0	5
ÍNDICE FRECUENCIA	9,80	2,42	8,60	11,03	3,09	9,74
ÍNDICE GRAVEDAD	0,28	0,07	0,25	0,56	0,09	0,49
ÍNDICE DE INCIDENCIA ACCIDENTES EN JORNADA	2.002,74	463,90	1.757,58	1.933,10	541,41	1.705,61
ACCIDENTES SIN IN ITINERE	209	10	219	201	11	212

Absentismo.

En 2024, el absentismo operacional global en DOMINION se ha reducido un 11,31% respecto al año 2023 (3,37% | 977.057,00 horas en 2024 y un 3,80% | 1.077.725,88 horas en 2023).

Balance de convenios colectivos em el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. DOMINION respeta los convenios colectivos aplicables según la legislación laboral vigente en cada país donde opera. La empresa cuenta con Comités de Seguridad y Salud en los países donde es obligatorio, y en aquellos donde no lo es, se establecen mecanismos de participación de los trabajadores en estas áreas. Además, DOMINION dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluye

evaluaciones de riesgos, planificación de actividades preventivas y formación específica para los empleados.”

DOMINION reafirma su compromiso con un entorno de trabajo seguro y saludable, evaluando y mejorando continuamente sus políticas de Seguridad y Salud Laboral. Además, ha implementado políticas específicas en el entorno la campaña Cero Accidentes y programas de bienestar. De forma regular sigue impulsando el Protocolo de Desconexión Digital asegurando un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Relaciones Sociales

Además del dialogo social formal, DOMINION implementa sesiones de escucha activa enfocadas a la retención del talento, donde se pueden proponer cambios en el entorno laboral y planes de desarrollo profesional. Estas iniciativas han resultado positivas, como refleja la encuesta de clima, donde un 80% de los encuestados considera que su contribución es visible y su voz escuchada.

Cuadro 17 | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio, 2024.

2024	
PAIS	% plantilla sujeta a convenio 2024
ALEMANIA	78%
ARGENTINA	56%
AUSTRALIA	69%
AUSTRIA	100%
CANADA	76%
ESPAÑA	100%
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	70%
FRANCIA	98%
ITALIA	100%
MEXICO	74%
POLONIA	100%
PORTUGAL	100%
TOTAL, GENERAL	33%

Cuadro 18 | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio, 2023.

2023	
PAIS	% plantilla sujeta a convenio 2023
ALEMANIA	80%
ANGOLA	100%
ARGENTINA	60%
AUSTRALIA	54%
AUSTRIA	100%
CANADA	87%
COLOMBIA	2%
ESPAÑA	100%

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	65%
FRANCIA	97%
INDIA	100%
ISLA REUNION	100%
ITALIA	98%
MEXICO	100%
POLONIA	100%
PORTUGAL	100%
REINO UNIDO	50%
REPUBLICA DOMINICANA	100%
URUGUAY	100%
Total, general	49%

5. Diligencia debida

Diligencia debida en los proyectos: Derechos humanos y biodiversidad

Compromiso con los derechos humanos

El compromiso de DOMINION con los Derechos Humanos no se limita al necesario cumplimiento de la legislación vigente en cada uno de los territorios en los que desarrolla su actividad, yendo mucho más allá: DOMINION apoya, respeta y contribuye a la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos, entre los trabajadores, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores, clientes, comunidades locales y la sociedad en general. Por lo tanto, se compromete a defender el cumplimiento y la supervisión de estos derechos en todas las actividades y áreas geográficas donde está presente, así como a promover la adopción de estos principios y valores en aquellas empresas en las que participe, aun sin tener el control, y también entre sus proveedores, contratistas y colaboradores. En aquellos casos en los que se ve necesario se busca asesoramiento de un tercero sobre la implementación de políticas y prácticas sobre la conducta empresarial, y para consultar inquietudes sobre la conducta comercial de la organización.

DOMINION respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos en conformidad con la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus convenios fundamentales; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales; la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Niña; el Pacto Mundial de las Naciones Unidas; la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, como parte relevante de este compromiso, DOMINION forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume los 10 Principios del mismo, que se derivan de las

diferentes declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal, así como el compromiso de promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

DOMINION promueve el conocimiento de estos convenios internacionales incorporando referencias a los mismos en su página web, intranet, etc. Integrando el conocimiento de estas políticas en el proceso de onboarding de directivos y responsables de negocio.

Política de Derechos Humanos y Prevención del Trabajo Forzoso e Infantil

Todo este compromiso carecería de sentido si no se materializa internamente, lo que DOMINION hace, a través del Código de Conducta y de una política propia de Derechos Humanos y Prevención del Trabajo Forzoso e Infantil, aprobada por el Consejo de Administración, y plenamente coherente con el Código de Conducta. Esta política es accesible de forma pública en la web, aplica a todas las empresas y empleados de DOMINION y se hace extensible a todos los grupos de interés, con el objetivo de compartir y exigir estos compromisos en las relaciones que con ellos se mantienen.

Los principales principios recogidos en esta política son los siguientes:

- **Evitar prácticas discriminatorias:** DOMINION se compromete a velar por un proceso de selección y un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico, así como al respeto de las minorías étnicas y comunidades indígenas.
- **Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil:** DOMINION se compromete a velar porque en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o infantil. Además, se compromete a cumplir con la legislación laboral de los países donde opera y a, en su caso, tomar medidas correctivas.
- **Ofrecer un empleo digno:** DOMINION se compromete a remunerar a sus empleados/as de manera digna, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos. Asimismo, DOMINION se compromete al cumplimiento de la legislación laboral en todos los lugares en donde opera y a, en la medida de lo posible, establecer medidas tendentes a la flexibilidad de horarios.
- **Proteger la salud de las personas:** DOMINION se compromete a ofrecer a sus empleados/as un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo escrupulosamente con los requisitos legales que sean de aplicación.
- **Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación:** DOMINION respeta el derecho de sus empleados/as a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. La empresa facilitará, en la medida de lo posible, que sus empleados/as puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.
- **Promover una cultura de respeto a los derechos humanos** y la sensibilización de los profesionales de DOMINION en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.
- **Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los Derechos Humanos:** DOMINION se compromete a difundir esta política a proveedores, contratistas, empresas colaboradoras y clientes promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.

Esta política se encuentra de forma pública en la web de DOMINION en la siguiente dirección: https://www.dominion-global.com/files/documentos/pdf/compania/esg/el-codigo-de-conducta-y-nuestras-politicas/Politica_de_Derechos_Humanos_ES.pdf

Estrategia de debida diligencia.

DOMINION lleva a cabo periódicamente un ejercicio de identificación y evaluación de los impactos adversos reales o potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos.

En la elaboración de este ejercicio participa la Dirección Corporativa de Riesgos y los responsables de cada una de las diferentes unidades de negocio. El proceso de revisión no se limita a la identificación y evaluación, si no que busca integrar los resultados en sus procesos internos y en el Mapa de Riesgos, además de generar mecanismos de prevención, formación, mitigación y remediación y un reporte adecuado de todo ello.

Diligencia en actividades de servicios y proyectos en sede del cliente

En aquellos proyectos centrados en instalaciones del cliente o actuaciones en centros urbanos o viales, donde, de acuerdo al análisis realizado, los potenciales impactos de afectación a las comunidades son muy bajos, se pone el foco en cuestiones relacionadas con el respeto a los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, con un especial énfasis en el ámbito de la salud y seguridad, aplicando una política de “accidentes cero”, y en el ámbito de las condiciones de trabajo y contratación, así como de los derechos y principios fundamentales de los trabajadores, cuando estas actividades se desarrollan en países donde se precisa un control reforzado, como son los casos de India y Arabia Saudí.

Diligencia en proyectos 360. Derechos Humanos de las comunidades locales

En este tipo de proyectos DOMINION suele realizar un completo análisis del impacto ambiental y social (ESIA: Environmental and Social Impact Assessment), normalmente bajo las leyes y normativas locales y los Performance Standards de la International Finance Corporation (IFC), dependiente del Banco Mundial, en el que se analizan los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos, especialmente en comunidades locales, grupos indígenas, migrantes, niños, etc., además de otros riesgos de carácter medioambiental, y se plantean medidas preventivas, mitigadoras o compensatorias, que son debidamente verificadas por externos. El ESIA es un elemento crítico tanto en la etapa de decisión sobre la ejecución del proyecto, como en la etapa de ejecución. Fruto del proyecto y tipo de financiación, se parte al desarrollo de un Plan de Acción traducido en una hoja de ruta llamada Environmental and Social Action Plan (ESAP), que es actualizado a lo largo del proyecto, y donde se consideran cuestiones ambientales y sociales, así como de seguridad y salud, estableciendo hitos, requisitos, responsables y fechas de entrega. A partir de las necesidades indicadas en el Plan de Acción se elaboran diferentes Planes de Gestión Ambiental y Social, conocidos como Construction Environmental & Social Management Program (CESMP), como pueden ser los siguientes: CESMP: - Traffic & Transportation Management Plan;- Spill Contingency Plan; Construction Management Plan;- Waste Management Plan;- Chemicals Management Plan;- Emergency Preparedness and Response Plan; Chance Find Procedure;- Stakeholder Engagement Plan (SEP); - Employment and Workforce Management Plan; - Occupational Health and Safety Plan; - Community Health, Safety and Security Plan; Resettlement and Livelihood Restoration Plans (LRPs); - Local Content and Procurement Plan - Biodiversity Management Plan.

Además de estos Planes, en el caso excepcional en el que un proyecto lo requiriese, se elaboran RCAPs (Resettlement and compensation action plan), centrados en el cumplimiento de KPIs vinculados con los procesos de compensación y reasentamiento, y que siguen las pautas marcadas por el Performance Standard 5 del International Finance Corporation IFC PS5), que aconseja a las empresas evitar el reasentamiento siempre que sea posible y a minimizar el impacto de los desplazados con una compensación justa y con mejoras en sus condiciones de vida. Cuando es el caso, para el cumplimiento adecuado de todos los aspectos abordados en los CESMP y RCAP, se imparten acciones formativas diarias y se monitorizan diferentes KPIs que son recopilados en

informes semestrales, revisados por verificadores terceros. Para los procesos de compensación y reasentamiento en proyectos, en caso de que fuesen necesarios, la tipología de medidas que se puede aplicar es muy amplia, pero entre ellas cabe enumerar el pago de compensaciones a afectados por los proyectos, la construcción de viviendas para afectados a ser reasentados, el apoyo económico a grupos altamente vulnerables, acciones de apoyo a la comunidad, contratación de empresas locales, planes de formación y acciones de divulgaciones.

Diligencia en la cadena de suministro

DOMINION cuenta con mecanismos que ayudan a prevenir la vulneración de los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de suministro: la Política de Gestión de Proveedores y Cadena de Suministro, el Código de Conducta de Proveedores, los procedimientos de homologación, segmentando los proveedores por criticidad y aplicando cuestionarios específicos de sostenibilidad a través de una herramienta especializada adoptada corporativamente, las auditorías, las condiciones generales de contratación, etc.

Diligencia en las relaciones de negocio

En el proceso de análisis de operaciones que lleven al establecimiento de nuevas relaciones de negocio (adquisiciones, joint ventures, etc.) y a fin de asegurar un adecuado compromiso con los Derechos Humanos por todas las partes se exige el cumplimiento de la normativa de DOMINION, o de una con características similares, y se realiza una revisión del histórico reputacional de los potenciales socios.

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Como elemento relevante de prevención y detección de posibles infracciones, DOMINION pone a disposición de todos los integrantes de la organización, y de cualquier tercero, un canal ético público en su web desde el que se pueden hacer consultas, denunciar comportamientos contrarios a la legalidad o incumplimientos del Código de Conducta y, en particular, infracciones de los Derechos Humanos. El canal permite la realización de denuncias anónimas. La empresa garantiza en todo momento la confidencialidad del denunciante y la ausencia de represalias. Este canal ético de DOMINION está disponible en la siguiente dirección: <https://www.dominion-global.com/es/esg/canal-etico-y-canal-frente-al-acoso-moral-y-o-sexual>.

En 2024 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración de Derechos Humanos.

Diligencia debida en la protección de la biodiversidad

Para DOMINION la conservación de la biodiversidad, la defensa de los ecosistemas y el uso responsable del patrimonio natural es uno de los ODS claves asumidos dentro de los compromisos adquiridos al suscribir el Pacto Mundial.

Si bien la mayoría de los proyectos desarrollados por DOMINION se ejecutan en lugares ya urbanizados, normalmente industriales, y en la mayoría de los casos, dentro de las instalaciones del cliente, ocasionalmente se llevan a cabo, dentro de la División 360, proyectos que puede tener cierta afectación a la fauna y la flora de los lugares donde se opera. En ningún caso se dispone de centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad.

En el caso de que un Proyecto 360 tenga esta característica, se llevan a cabo análisis exhaustivos del impacto ambiental y social. Estos análisis se realizan de acuerdo con leyes y normativas nacionales, y estándares internacionales, en general IFC Standards, para garantizar una adecuada diligencia y, además, posibilitar, obtención del financiamiento internacional. En estos estudios, se examina detalladamente el impacto de los proyectos en los ecosistemas locales, prestando especial atención a los ecosistemas amenazados y a los biosistemas de alto valor. Como resultado de estas evaluaciones, se ajustan las características del proyecto para minimizar su impacto sobre el medio, y se implementan medidas de prevención, mitigación y compensación según sea necesario.

Para los proyectos de Proyectos 360 en el ámbito de las renovables se realizan exhaustivos análisis de impacto físico y ambiental en los lugares donde se proyecta construir las plantas renovables, fundamentalmente fotovoltaicas. En ellos se analizan los principales riesgos de las localizaciones, poniendo también foco en la biodiversidad del entorno. Fruto de los resultados de estos análisis, se llevan a cabo diversas actuaciones y medidas que buscan reducir el impacto ambiental ejercido en la biodiversidad o incluso generar un impacto positivo en ella.

Diligencia debida con la corrupción, el soborno, la defensa de la competencia, el respeto a las sanciones internacionales y el blanqueo de capitales

El Marco Ético es la principal herramienta en la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. DOMINION, de acuerdo con su misión, visión y valores, tiene el firme compromiso de velar por un riguroso cumplimiento de las normas antisoborno y anticorrupción, siendo una de sus prioridades desarrollar una sólida cultura corporativa de cumplimiento que se traslade al proceso de toma de decisiones por parte de sus consejeros, directivos y empleados, así como del resto de personas, físicas y jurídicas, que actúen en su nombre, facilitando que, desde el ámbito de sus respectivas funciones y responsabilidades, sean capaces de detectar y prevenir prácticas que pudieran ser constitutivas de delito.

Bajo ninguna circunstancia los empleados de DOMINION recurrirán a prácticas contrarias a la ética que puedan entenderse como inductoras de la falta de imparcialidad, transparencia y rectitud en las decisiones de cualquier tercero con el que se relacionen, ya pertenezca al ámbito público o privado.

Por este motivo, la prevención de la corrupción y el soborno están muy presentes en el Marco Ético de DOMINION, en concreto en el Código de Conducta, pero también a través de otras políticas como la Política de Atenciones y Regalos. Aun así, DOMINION ha querido dotar de una mayor visibilidad a estos delitos, desarrollando por ello una política específica con el objetivo de lograr un adecuado estado de concienciación por parte de todos sus empleados y también a todos los terceros que se relacionen con DOMINION, a quién también va dirigida la política. En la misma:

- Se prohíbe terminantemente el ofrecimiento, promesa, autorización o entrega, directa o indirecta, de cualquier clase de incentivo monetario, comisión, regalo o retribución a cualquier empleado/a, directivo/a o administrador/a de otras empresas o entidades privadas, así como a autoridades, funcionarios públicos, empleados/as o directivos/as de empresas y organismos públicos, con el propósito de que, incumpliendo sus responsabilidades y, en su caso la legalidad vigente, actúen o dejen de actuar para favorecer un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial indebida. Estas entregas, promesas, autorizaciones u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente como si se realizan de forma indirecta a través de colaboradores/as, socios/as, asociados/as, agentes, intermediarios/as o cualquier persona interpuesta.
- Todos los Sujetos Obligados tienen la obligación de rechazar y comunicar de inmediato al Órgano de Cumplimiento cualquier solicitud que le realice un tercero de incentivos monetarios, comisiones, regalos o retribuciones de las previstas en este apartado; a tal efecto, será utilizado el Canal Ético.

- Los Sujetos Obligados que mantengan relaciones con las Administraciones Públicas deberán siempre agendarlas y documentarlas.
- Quedan terminantemente prohibidos los pagos de facilitación o agilización de trámites consistentes en ofrecer, prometer, autorizar o entregar, de forma directa o indirecta, incentivos monetarios, comisiones, retribuciones o cosas de valor a funcionarios y servidores públicos o a empleados/as y directivos/as de entidades privadas con el fin de agilizar trámites judiciales o administrativos, o de cualquier otra naturaleza.

Merece especial atención el procedimiento de gestión integral de grandes proyectos, cuyo objeto es mejorar la sistemática de revisión de riesgos relacionados con los proyectos desarrollados en el ámbito de Proyectos 360. En particular, se estipula la revisión por la vía de un cuestionario, de riesgos de cumplimiento (corrupción, competencia y blanqueo), de Derechos Humanos, de sostenibilidad medioambiental y aquellos relacionados con la cadena de suministro, entre otros. En 2024 cabe destacar que se ha renovado la certificación ISO37001 sobre sistemas de gestión antisoborno para la actividad de proyectos de la División 360.

En relación al control de gastos, en refuerzo de la política específica existente al respecto, en 2024 se ha ampliado el número de usuarios de herramientas de justificación de gastos en España y Francia. Con la capacidad de control que ello aporta, unido a la prohibición ya vigente de pagos en efectivo, a las acciones de comunicación y formación antes detalladas y al procedimiento de gestión integral de grandes proyectos, se ha logrado una relevante mejora en el entorno de gestión en este riesgo.

Blanqueo de capitales y sanciones

En relación al blanqueo de capitales, y aunque ninguna empresa de DOMINION es sujeto obligado en los términos de la normativa sobre prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, es un deber de todo empleado de DOMINION prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se mantienen relaciones comerciales. Los pagos en efectivo no están permitidos y la empresa dispone de controles en materia de pagos y procedimientos de debida diligencia de proveedores y otros socios comerciales. Existe un curso de formación específico en esta materia en el programa de formación de compliance.

La Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo y Sanciones Internacionales es, junto al Código de Conducta, el elemento clave en la gestión de estos riesgos. La Política define unos principios de actuación y unas conductas esperadas que aplican a todos los empleados de DOMINION y a terceras partes relacionadas. Esta Política extiende su ámbito también a la Financiación del Terrorismo, entendiendo como tal el suministro, el depósito, la distribución o la recogida de fondos o bienes, por cualquier medio, de forma directa o indirecta, con la intención de utilizarlos o con el conocimiento de que serán utilizados, íntegramente o en parte, para la comisión de cualesquiera de los delitos de terrorismo.

En el contexto de las sanciones internacionales, definidas como herramientas de carácter político, diplomático o económico empleadas por países, organismos internacionales o supranacionales para establecer medidas restrictivas contra violaciones del derecho internacional, derechos humanos o libertades civiles, la Política de DOMINION contempla un procedimiento que permite verificar que las operaciones comerciales de DOMINION no estén sujetas a sanciones internacionales. La implementación de este mecanismo refleja el compromiso de la empresa con el cumplimiento de normativas globales, reforzando su responsabilidad corporativa y su adhesión a los principios éticos y legales internacionales.

Defensa de la competencia

Con su Política de Defensa de la Competencia, DOMINION busca explicar cuáles deben ser conductas empresariales frente a competidores, en orden a mantener un equilibrio en el mercado conjugando la libertad de empresa, la libre competencia, el interés colectivo de los consumidores y el interés público. A través de programas de formación dirigidos a los principales directivos de DOMINION, la empresa busca explicitar prácticas y conductas prohibidas en relación con los competidores.

Denuncias

En 2024 no ha habido denuncias por cuestiones relacionadas con corrupción, blanqueo de capitales, sanciones o defensa de la competencia.

6. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de la sociedad

La Sostenibilidad está presente en la misión de DOMINION: ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles y es una de los pilares de su Estrategia 2023-2026: “Ser” y “Hacer” sostenibilidad, es decir, ayudar a sus clientes en sus objetivos a la vez que la empresa se esfuerza por ser cada vez más sostenible.

Este compromiso para ser una empresa cada vez más sostenible se desarrolla en su estrategia de sostenibilidad y lleva aparejados compromisos relevantes con la sociedad como los que se recogen a continuación:

- Acción social y filantropía
- Consumidores: sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución
- Innovación al servicio de la sociedad
- Seguridad informática y protección de la privacidad
- Fiscalidad y subvenciones recibidas
- Subcontratistas, proveedores y criterios de sostenibilidad en compras
- Pacto Mundial: Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Acción social y filantropía

DOMINION cuenta con una Política de Acción Social y Filantropía, en el que establece su compromiso con la comunidad para maximizar su impacto social en coherencia apropiada con la actividad que se desarrolla, buscando siempre contribuir a la mejora de las comunidades donde opera, a la vez que se potencia el compromiso y la satisfacción de los empleados. Igualmente, hay también un objetivo claro de desarrollar procesos de diligencia en cada caso que aseguren la reputación de la empresa.

La acción social llevada a cabo por DOMINION se basa en los principios de colaboración, rigor y transparencia, aportación de valor adicional, compromiso de larga duración, compromiso conjunto empresa-empleados, enfoque en lugares desfavorecidos y no contribución a partidos políticos o lobbies.

Las actividades contempladas en la política de Acción Social y Filantropía de DOMINION se engloban en las siguientes categorías:

- **Donaciones:** apoyos económicos puntuales a Organizaciones No Gubernamentales u organizaciones similares para el desarrollo de actividades concretas.
- **Patrocinio y mecenazgo:** actividades de patrocinio o mecenazgo llevadas a cabo bien a nivel corporativo, siempre en línea con los principios indicados en la Política.
- **Inversiones en las comunidades:** inversiones de largo plazo en las comunidades donde opera DOMINION dirigidas a la mejora de la situación de dichas comunidades.

A lo largo de 2024 se ha continuado con la política definida en 2018, si bien, con el visto bueno de la Comisión de Sostenibilidad la misma ha sido reformulada de forma que la acción se canalice atendiendo a tres prioridades:

- Preferentemente los proyectos de filantropía se articularán en torno a la **educación**, con especial vinculación con el mundo de la tecnología. DOMINION apoya la educación con el convencimiento de que es un elemento clave para mejorar la calidad laboral, el compromiso y el camino más eficiente para ayudar a la sociedad a crecer de forma sostenible. Esta prioridad se relaciona directamente con los ODS: 4. Educación de calidad; 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- La segunda de las prioridades se dirige a defender y promover la **diversidad y a prevenir la discriminación**. DOMINION apoya proyectos como el de la Fundación Xaley orientados a remover los obstáculos que dificultan el acceso de la mujer una educación que le permita superar una situación de discriminación. Esta prioridad está directamente relacionada con los ODS: 4. Educación de calidad; 5. Igualdad de género; 10. Reducción de las desigualdades

Las principales acciones e iniciativas apoyadas en 2024 son las siguientes:

- **Fundación Xaley:** su fin principal es garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad en Senegal.
- **TEDxU Deusto:** Evento organizado por los alumnos de la Universidad de Deusto con charlas en formato TED
- **Foundawtion:** trabaja la edificación, el urbanismo y la arquitectura en proyectos generalmente centrados en el ámbito educativo en Senegal.
- **Save the Lion:** desarrolla programas educativos y de concienciación en la comunidad Masái enfocados en la importancia de la coexistencia entre el hombre y el león, con el fin de conservar este ecosistema de alto valor ecológico.
- Además, se ha continuado apoyando económicamente a diversas fundaciones culturales de alto impacto cultural como son el Museo Guggenheim Bilbao o el Museo de Bellas Artes de Bilbao.
- Por último, cabe destacar que se han realizado aportaciones económicas y otras acciones de ayuda a comunidades locales vulnerables no cuantificables monetariamente, en los lugares donde DOMINION desarrolla su actividad.

El total de la aportación realizada en el ámbito de Acción Social en 2024 ascendió a 155.840 euros, frente a los 157.307 euros de 2023 (Nota 25 – Otros gastos de explotación cuentas anuales consolidadas).

- A estas cantidades se añade la acción social derivada **mejoras vinculadas al desarrollo local** y de la calidad de vida en las comunidades donde DOMINION desarrolla sus proyectos. Esta prioridad está directamente relacionada con los ODS: 1. Fin de la pobreza; 3. Salud y

bienestar; 4. Educación de calidad; 5. Igualdad de género; 10. Reducción de las desigualdades; 11. Ciudades y comunidades sostenibles

Todas las actuaciones filantrópicas, se realizan bajo un cuidadoso proceso de diligencia previa y monitorización que busca evitar cualquier situación de riesgo. Ninguna contribución debe generar la más mínima duda acerca de su idoneidad y, por supuesto, no debe suponer el incumplimiento de ninguna ley aplicable.

Tal y como expresamente determina su Política de Acción Social y Filantropía, DOMINION no realiza contribuciones económicas o colaboraciones con campañas políticas, partidos políticos o lobbies y tampoco a fundaciones cuyo apoyo pueda ser entendido como una contribución política.

DOMINION sí contribuye a diferentes asociaciones para la promoción de la sostenibilidad (como por ejemplo el Pacto Mundial o el Charter para la Diversidad) y el impulso regional de los sectores de actividad en los que participa. En 2024 la contribución a asociaciones para la promoción de la sostenibilidad y gremiales ascendió a 121.208 euros frente a los 147.372 euros de 2023 (Nota 25 – Otros gastos de explotación cuentas anuales consolidadas).

Consumidores: sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

Diferentes clientes, diferentes necesidades.

Los clientes de DOMINION son tan diversos como sus negocios, fundamentalmente grandes organizaciones –Business to Business (B2B), tanto del sector público como del privado, a los que presta servicios o para los que ejecuta proyectos. No obstante, hay casos en los que para poder llevar a cabo estos servicios a empresas se mantiene una relación directa con los clientes o usuarios de los servicios prestados. Este es fundamentalmente el caso de Phone House, que vende productos (terminales de telefonía) y servicios a cientos de miles de clientes finales a través de sus tiendas. Una pequeña parte de estas ventas se realiza de forma online, que suponen casi el 1% del total de ventas de DOMINION.

Comunicación y relación con el cliente

Los canales de comunicación con los clientes de la compañía persiguen accesibilidad y agilidad. Teniendo en cuenta la diversidad de cartera de clientes de cada uno de sus negocios, la comunicación se gestiona mediante un amplio abanico de canales que abarcan desde la atención presencial a espacios web para cada uno de ellos.

Satisfacción de los clientes. Fidelización y recomendación

Medir la satisfacción de los clientes ayuda a planificar acciones orientadas a mejorar su experiencia en la relación con la compañía. Dada la diversidad de productos y servicios que presta DOMINION, los factores contemplados en la medición de la satisfacción de los clientes varían notablemente.

Así, a modo de ejemplo, en el Hospital de Antofagasta DOMINION SE recibe una evaluación mensual del grado de ejecución del mantenimiento que presta. De igual forma, en el caso de los servicios sobre infraestructuras inteligentes, DOMINION recibe mensualmente una evaluación de desempeño por parte de sus clientes. Por el contrario, en el caso de la ejecución de proyectos 360, la recepción satisfactoria por parte del cliente de los hitos del proyecto supone la principal forma de medición de calidad.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

En el marco de su compromiso con el cliente, DOMINION cuenta con unidades, responsables, canales y procedimientos específicos para actuar ante la demanda de sus clientes, en especial cuando estos son personas físicas, como es el caso de Phone House. En esta empresa en 2024 se recibieron y gestionaron 1.117 quejas o reclamaciones por estos servicios (2.340 en 2023).

Seguridad y salud de clientes

Desde el punto de vista de salud y seguridad, la tipología de productos vendidos por DOMINION al consumidor general a través de Phone House (terminales de telefonía y accesorios vinculados) no entraña riesgos relevantes. Por el otro lado, para el caso de las actividades más cercanas al mundo B2B, se considera que la seguridad y salud del cliente no es un tema material, al tratarse de grandes empresas que adquieren a DOMINION servicios y no productos, habiendo muy poca interacción con un cliente individual.

Sistemas de gestión certificados

Las actividades de mayor relevancia en DOMINION cuentan con sistemas de gestión certificados de acuerdo a los referentes internacionales más reconocidos en materia de calidad, medioambiente y seguridad laboral. En 2024 un 64% de la plantilla de DOMINION trabaja en actividades soportadas por sistemas de gestión certificado bajo la norma ISO 45001, una cifra similar a la de 2023.

Innovación al servicio de la sociedad

La innovación forma parte del concepto de vitalidad tecnológica que caracteriza a DOMINION. Permiten anticiparse de forma continua a las tendencias y disrupciones del mercado. Las diferentes unidades de DOMINION mantienen en todo momento una actitud de permanente revisión, del que forma este proceso de innovación, a fin de poder ofrecer en cada momento la solución o el servicio que mejor se adapte a las necesidades del cliente y poder así hacer avanzar a la sociedad de forma eficiente y sostenible.

Gobierno de la Innovación

Aunque, el peso de la innovación recae en las diferentes unidades de negocio, responsables de mantener su nivel de vitalidad tecnológica y de desarrollar nuevas oportunidades de negocio, DOMINION cuenta con una unidad corporativa de Innovación (I+D+i) que coordina las iniciativas que desarrollan las diferentes unidades de negocio, estructura las relaciones con los Centros Tecnológicos y otras instituciones en ámbito de la innovación, verifica el cumplimiento integral de la normativa exigente en los programas de apoyo a la innovación, desarrolla los programas de innovación abierta y gestiona las posibles ayudas que tanto a nivel regional, nacional o europeo puedan ser susceptibles de aplicación en el desarrollo de los proyectos.

Tipología de innovación: producto y proceso

Las innovaciones realizadas en DOMINION en 2024 son tanto de proceso como de producto. DOMINION cuenta con varias unidades de transformación digital, una en cada División, centradas en la mejora permanente de los procesos y de las herramientas que los soportan, buscando la eficiencia operativa, el cambio cultural y la competitividad. Estas unidades lanzan diferentes iniciativas transformadoras a lo largo del año, para las que recaban la participación de las personas clave en esos procesos, con quien diseñan y ejecutan los procesos de mejora, además de las acciones de divulgación y formación para su posterior implantación, otorgando mayor competitividad y sostenibilidad en los clientes para los que trabajamos.

Fruto tanto de los proyectos de I+D+i como del desarrollo de soluciones para clientes a partir de herramientas inicialmente empleadas para optimizar los procesos propios de DOMINION, la empresa

cuenta con un abanico de productos centrados en la sostenibilidad, ya sea vía la eficiencia energética o de proceso, como directamente por su impacto directo en las comunidades donde se despliega.

Algunos ejemplos de productos son las soluciones para gestión inteligente de pasos de nivel y detección de objetos en vías en el mundo ferroviario a partir de inteligencia artificial, sistemas de alerta temprana para diferentes catástrofes naturales (tsunamis, sismos, terremotos, desbordamientos..) y diferentes herramientas de eficiencia energética en smart buildings y plantas industriales, así como de optimización de procesos industriales, de despliegue de infraestructuras, logísticos y de gestión de personas.

Innovación abierta (Open Innovation). Programas de innovación. Líneas estratégicas de innovación

DOMINION es consciente de la importancia de incrementar su actividad de innovación en otras empresas, con la colaboración con centros tecnológicos y universidades y con iniciativas de emprendedores que propicien alcanzar mejores resultados y lograr un mayor impacto en la sociedad. Por este motivo, DOMINION I+D forma parte de la Red Vasca de Ciencia y Tecnología, así como de la Agencia Vasca de la Innovación y del Cluster Aclima, centrado en la Ecoindustria y los servicios y productos medioambientales, y mantiene contacto con un amplio número de Centros Tecnológicos, universidades y empresas tecnológas especialistas con las que participa en distintos programas de innovación, con proyectos como los siguientes:

- Plataforma avanzada de detección de caída de objetos en vías mediante inteligencia artificial
- Sistema Industriales inteligentes, robustos, seguros y éticos para la industria 5.0. Paradigmas avanzados de especificación, diseño, evaluación y monitorización
- Investigación en tecnologías avanzadas de posicionamiento para la mejora de la productividad, seguridad y logística en la industria
- Tecnologías digitales para una nueva generación de plantas Fotovoltaicas y Microrredes eléctricas
- Plataforma Inteligente de digitalización de servicios B2B basada en Machine Learning
- Plataforma robotizada de limpieza de colectores de residuos urbanos basadas en IA
- Herramienta inteligente para la digitalización y mejora de eficiencia de procesos en la industria
- Gestión energética inteligente en comunidades de energía industriales

La innovación en DOMINION tiene como principios fundamentales la sostenibilidad y la mejora de la eficiencia. Sobre la base de este sustrato se siguen un conjunto de líneas estratégicas, vinculadas a las actividades de DOMINION entre las que están: la generación renovable, las cadenas de valor de residuos, proyectos de economía circular, ciclo integral del agua, aire y cambio climático, ecosistemas y fabricación eficiente y ecodiseño, los edificios e instalaciones ecoeficientes, los sistemas de almacenamiento e hibridación de energía, los sistemas de transmisión y distribución eléctrica y el despliegue de las telecomunicaciones, entre otros.

Si bien la cifra real es mucho mayor, al integrarse gran parte del esfuerzo en la propia cuenta de resultado de las unidades de DOMINION, la cifra de inversión en innovación publicada en 2024 asciende a 9.896.000 euros, frente a los 6.934.000 euros del año anterior. Por su parte, la cifra de subvenciones otorgadas ascendió a 324.263 euros frente a los 386.486 euros del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España.

Como parte de su compromiso con la Innovación Abierta, y tras el éxito de su primera edición, DOMINION ha lanzado en 2024 la segunda edición de su iniciativa BQUO, su aceleradora de talento y proyectos, a través del cual un selecto grupo de jóvenes emprendedores, provenientes de distintas partes del mundo, reciben el apoyo de DOMINION para desarrollar sus proyectos y desarrollar sus capacidades y conocimientos, interactuando para ello con los profesionales de la compañía, con mentores individualizados y recibiendo una formación y un acompañamiento acorde a sus necesidades.

Adicionalmente, DOMINION participa en uno de los primeros fondos creados en España centrado en compañías tecnológicas e innovadoras y en la Transición Energética (A&G Energy Transition Tech Fund). Su papel no se limita al de inversor pasivo, si no que tiene la misión de dinamizar las empresas participadas a partir de su experiencia en el sector.

Seguridad informática y protección de la privacidad

DOMINION es una empresa que se apoya de forma relevante en la digitalización para mejorar la eficiencia y la sostenibilidad, por ello una adecuada gestión de los riesgos vinculados con la digitalización resulta fundamental para tales fines, tanto para la propia DOMINION, como para sus clientes, los clientes de estos y la propia Sociedad.

Gobernanza de la seguridad

DOMINION dispone de una política interna de Seguridad Informática, que detalla las características mínimas que debe cumplirse en todas las sedes de DOMINION, sin perjuicio de las adaptaciones locales que sean necesarias. A ello se añade la política de Confidencialidad dirigida a cada empleado y pieza clave para prevenir incidentes.

DOMINION cuenta con la figura de una Dirección Corporativa de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, responsable de implementar y gestionar la estrategia en esta materia y de definir las medidas para garantizar la protección de la empresa, así como las políticas y procedimientos de continuidad de negocio necesarias. Para llevar a cabo su función cuenta con responsables en cada unidad de negocio.

Como parte de su esfuerzo de prevención, DOMINION lleva a cabo iniciativas de formación dirigidas a todos los empleados a través de la intranet y de la Universidad DOMINION, además de pruebas de hackeo ético (*pentesting*) de diferente tipo a lo largo del año. DOMINION ha reforzado en 2024 de forma significativa sus medidas de prevención como sus planes de contingencia ante eventos de estas características, obteniendo, como parte de este proceso, las certificaciones ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto) sobre de su sistema de gestión de la seguridad de la información corporativo.

En 2024 DOMINION no ha sufrido ciberataques reseñables.

Protección de la privacidad

DOMINION presta la máxima importancia a la adecuada gestión de los datos personales a los que puede tener acceso en el desarrollo de sus actividades.

En la mayoría de las operaciones B2B, habitualmente muy centradas en actividades industriales, la utilización de datos de terceros es nula o poco relevante, limitándose a las derivadas de las relaciones laborales existentes, a los que DOMINION presta una especial atención. Por el contrario, en el caso de las operaciones de Servicios B2B2C, la gestión de los datos personales adquiere mayor

relevancia, no solo por la tipología de datos, si bien los mismos no son muy sensibles, si no por el número de personas con las que se mantienen relaciones comerciales.

Los elementos clave que DOMINION aplica para una adecuada protección de la privacidad son los siguientes:

- Política de Privacidad y Protección de Datos Personales
- Protocolo de Uso de la Información Corporativa
- Proceso de verificación permanente, soportado por expertos externos independientes
- Refuerzo del sistema de seguridad informática
- Atención a los derechos de los clientes en esta materia

Política de Privacidad y Protección de Datos Personales

En particular, cabe destacar que DOMINION cuenta con una política de privacidad, plenamente coherente con su Código de Conducta, que ilustra el compromiso asumido por DOMINION con los diferentes grupos de interés afectados por esta cuestión y con el escrupuloso cumplimiento de la legislación de la jurisdicción en materia de protección de datos, que resulte aplicable en función del tratamiento de datos personales que se lleven a cabo. Esta política debe ser cumplida por todas las empresas y todos los empleados de DOMINION, así como por su cadena de suministro en caso de registrar o procesar datos personales. La Política garantiza el derecho a la protección de los datos de todas las personas físicas que se relacionan con DOMINION, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad en el tratamiento de las diferentes tipologías de datos personales, procedentes de diferentes fuentes y con fines diversos en función de su actividad empresarial. Igualmente garantiza el respeto de los siguientes principios: legitimidad, licitud, lealtad, minimización, exactitud, limitación del plazo de conservación, integridad, confidencialidad, responsabilidad proactiva, transparencia e información.

Protocolo de Uso de Información Corporativa

El Protocolo de Uso de Información Corporativa es un paso más en el fiel y decidido compromiso de DOMINION con la legalidad, ética y profesionalidad que rigen la manera de desarrollar su actividad y su cultura corporativa y viene a completar a la política de privacidad en su aspecto interno, remarcando, entre otros aspectos, las obligaciones de diligencia que todo empleado de DOMINION tiene en relación a los datos confidenciales y personales a los que tenga acceso con motivo del ejercicio de su actividad. Estas obligaciones son coherentes con las recogidas también en el Código de Conducta, suscrito por todos los empleados de DOMINION.

De esta forma, establece las pautas para tratar la información confidencial, la obligación de discreción y confidencialidad, los mecanismos establecidos para garantizar la confidencialidad o los mecanismos de protección de datos personales. Igualmente, establece las medidas de seguridad que cualquier empleado tiene que asegurar en el uso de las tecnologías de la información, uso de hardware y software, correo electrónico, Internet y otros medios como teléfonos móviles. Existe un compromiso de tolerancia cero ante cualquier irregularidad que pueda comprometer la seguridad de la información o el uso de bienes de IT, el incumplimiento se sanciona de acuerdo a las previsiones sobre incumplimientos laborales del Estatuto de los Trabajadores o en los desarrollos específicos de los convenios aplicables.

Todos los empleados y terceros tienen a su disposición un canal de denuncia a través de que podrán remitir denuncias sobre conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad relacionada con este ámbito.

Proceso de adaptación permanente, soportado por expertos externos Gobernanza de la protección de datos.

DOMINION lleva a cabo un proceso permanente de adaptación a las normativas vigentes en los diferentes países donde opera, evaluando toda nueva actividad y monitorizando las conclusiones y medidas tomadas en relación a las actividades en vigor.

Este proceso está dirigido por el DPO Corporativo (Data Protection Officer), que cuenta para ello con un equipo propio y el apoyo de expertos externos en las funciones de apoyo a la monitorización y auditoría de los procesos en marcha, así como de las evaluaciones que se realizan a las nuevas actividades. El DPO Corporativo reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y cuenta para el ejercicio de su función con responsables en cada unidad. Los resultados de los procesos de auditoría y monitorización se traducen, normalmente, en cambios de procedimiento y en mejoras de las medidas de seguridad de los sistemas de DOMINION.

Los empleados de DOMINION reciben, en relación a la Política de uso de la información corporativa, y en especial en relación a la protección de datos, diferentes formaciones presenciales o vía online y otras acciones de concienciación. Igualmente, DOMINION es consciente de la importancia de que su cadena de suministro asuma también compromisos en el ámbito de la protección de datos personales. Por ello, incluye puntos relativos a sus sistemas de seguridad, su compromiso en la materia y el grado de formación de sus equipos en el cuestionario de homologación de proveedores.

Atención a los derechos de los clientes en materia de protección de datos

DOMINION, a través de la información recogida en sus webs, contratos y otros medios, informa adecuadamente a sus clientes de la información recogida, de su uso, del tiempo que se conserva dicha información en los archivos corporativos, de cómo se protege y de la política de divulgación a terceros (entidades públicas). Asimismo, el cliente puede decidir cómo y qué información es usada, retenida y tratada, ya que se requiere su consentimiento explícito para que sus datos personales sean tratados por la empresa. El cliente tiene a su disposición en la página web un formulario mediante el que puede conocer los datos personales en poder de la empresa y solicitar su corrección o eliminación de sus datos.

Sanciones recibidas

A lo largo de 2024 no se han recibido sanciones de la autoridad supervisora en España en esta materia.

Fiscalidad y subvenciones recibidas

La actividad de DOMINION contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia a través del pago de impuestos, el empleo y la contratación de proveedores. La transparencia y la responsabilidad fiscal son claves para que esa contribución sea efectiva.

Política fiscal

El Código de Conducta y la Política Fiscal de DOMINION, aprobada por el Consejo de Administración y disponible de forma pública en la web, recoge el enfoque de DOMINION en asuntos tributarios, así como su consistencia con la estrategia global y de sostenibilidad. Esta Política es de aplicación a todas las empresas participadas por DOMINION y debe ser conocida por todos los empleados. Entre otros, la Política desarrolla los siguientes principios:

- Se prohíbe explícitamente la elusión de pagos o la obtención de beneficios indebidos en perjuicio de la Hacienda Pública o la Seguridad Social.
- Se establece el compromiso de no transferir el valor creado a jurisdicciones de baja tributación, no aprovecharse de paraísos fiscales para eludir las obligaciones fiscales, no

utilizar estructuras fiscales sin base comercial definida y utilizar el principio de plena competencia para establecer los precios de transferencia.

DOMINION basa su estrategia fiscal en las siguientes buenas prácticas tributarias:

- El **cumplimiento de las normas tributarias** en los distintos países y territorios en los que opera el Grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- La **adopción de decisiones en materia tributaria** sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del grupo, evitando una estrategia tributaria agresiva.
- La **prevención y reducción de los riesgos fiscales** significativos, velando por que la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de las actividades, los medios humanos y materiales y los riesgos empresariales del Grupo.
- La potenciación de una **relación con las autoridades** en materia tributaria basada en el respeto a la ley, la lealtad, la confianza, la profesionalidad, la colaboración, la reciprocidad y la buena fe, sin perjuicio de las legítimas controversias que, respetando los principios anteriores y en defensa del interés social, puedan generarse con dichas autoridades en torno a la interpretación de las normas aplicables.
- La **información al Consejo de Administración** sobre las principales implicaciones fiscales de las operaciones o asuntos que se sometan a su aprobación, cuando constituyan un factor relevante para formar su voluntad.
- La **concepción de los tributos** que las sociedades del Grupo satisfacen en los países y territorios en los que operan como la principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad.

Gobierno y control de la política fiscal

El Consejo de Administración es el responsable último de definir la estrategia fiscal corporativo y de velar por su cumplimiento mediante un sistema de control y supervisión adecuado.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, por su parte, es responsable de supervisar la eficacia de los sistemas de control y gestión de riesgos fiscales, que se incorporan al Mapa de Riesgos de DOMINION, revisando para ello los principios corporativos, la estrategia fiscal y la aplicación de estas directrices.

El Director Corporativo Financiero y de Fiscalidad informa periódicamente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre los aspectos fiscales más relevantes del ejercicio, de la gestión los riesgos de esta naturaleza y de las inversiones u operaciones con algún impacto impositivo relevante. Para el desarrollo de su función cuenta con equipo altamente cualificado, soportado por asesores externos, que cubren adecuadamente las distintas actividades y geografías en las que está presente DOMINION, y que dan apoyo y formación a la dirección y equipos de operaciones y control financiero en la normativa vigente y las normas y principios internos.

Precios de transferencia

El criterio aplicado por DOMINION en la valoración y cuantificación de las distintas actividades que desarrolla es el principio de plena competencia o valor de mercado (*arm's length principle*), tal y como se define en las directrices de la OCDE.

Las contraprestaciones por servicios de apoyo a la gestión de DOMINION, a sus participadas y empresas vinculadas, se calculan a partir de los costes directos e indirectos en los que los que la entidad prestadora incurre por esos trabajos de soporte, aplicando un margen de mercado, de

forma consistente con los que aplicarían con una organización independiente que presta servicios de naturaleza similar y comparable.

Transparencia fiscal. Controversias. Litigios

En estricto cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de transparencia fiscal, la compañía entrega anualmente a la Agencia Tributaria el informe país por país (*Country by country*). Adicionalmente, también entrega informes de transparencia fiscal a las autoridades australianas y argentinas.

De acuerdo a la Orden HFP/115/2023 de regímenes fiscales perjudiciales, del Ministerio de Hacienda español, DOMINION no tiene sede en ningún país que tenga la categoría de paraíso fiscal.

El Canal Ético permite comunicar de forma confidencial las conductas irregulares relacionadas con cualquier supuesto incumplimiento del Código de Conducta.

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por DOMINION a lo largo de 2024 y 2023 son los siguientes:

PAÍS	2024	2023
	BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTO DE SOCIEDADES (MILES DE €)	BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTO DE SOCIEDADES (MILES DE €)
Alemania	8.066	3.532
Arabia Saudí	2.110	3.944
Argentina	3.938	-9.354
Australia	783	2.198
Bahréin	507	215
Canadá	1.340	1.246
Chile	3.944	3.859
Colombia	-4.396	-3.791
Costa Rica	-24	
Dinamarca	-556	1.695
Ecuador	-12	-1.979
Emiratos Árabes	-624	-1.077
Eslovaquia	20	-3.068
España	13.710	15.783
Francia	-2.475	-2.478
Guatemala	203	40
India	1.246	3.636
Israel	30	116
Italia	932	18.217
México	16.512	8.636
Qatar	20	0
Omán	-1.393	-82
Panamá	-1.021	252
Perú	2.217	4.552
Polonia	-472	905
El Salvador	27	
Sudáfrica	3	0
Reino Unido	62	-1.283
República Dominicana	178	836

USA	4.651	-955
TOTAL	49.526	45.595*

*información reexpresada respecto al informe anterior. Explicación en la Nota 2.2. de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Respecto a los importes pagados en 2024, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

	2024	2023
PAÍS	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)*	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)*
Alemania	530	530
Arabia Saudí	84	99
Argentina	0	2
Australia	232	153
Chile	547	330
España	1.508	2.046
Francia	0	0
India	0	0
México	763	5.419
Perú	1.485	1.344
Polonia	0	0
(**) Otros	697	414
TOTAL	5.846	10.337

*Se incluye el pago de impuestos devengados en el propio ejercicio y anteriores.

**Otros incluye los siguientes países: Angola, Ecuador, Guatemala, Italia, Israel, Omán y República Dominicana.

Con relación a ambas tablas, cabe destacar que la no existencia de una relación directa entre las mismas responde a la falta de correlación temporal entre ambas y a la existencia de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores que pudieran haber sido compensadas.

Adaptación a la normativa Pilar II

Esta nueva normativa fiscal se analiza en la Nota 2.3.2 de la Memoria Consolidada de las Cuentas Anuales Consolidadas, así como la explicación del análisis de impactos en DOMINION realizado a la fecha.

Subvenciones públicas recibidas

Como se ha mencionado anteriormente, en el ejercicio 2024 el importe otorgado en subvenciones a la innovación ha ascendido a 324.263€ frente a los 386.486€ del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España. (Nota 24 - Otros ingresos de explotación, cuentas anuales consolidadas).

Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones por diferentes bonificaciones recibidas por la Seguridad Social en España, por valor de 117.359€, siendo por valor de 251.806€ en 2023 (Nota 24 - Otros ingresos de explotación cuentas anuales consolidadas). Y se ha recibido una subvención por el programa Lehen Aukera que contempla un conjunto de medidas destinadas a mejorar la empleabilidad y consolidar la inserción laboral de las personas menores de 30 años a través de una primera experiencia profesional, por un importe de 15.130€.

En 2024 no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. No hay tampoco provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

Subcontratistas, proveedores y criterios de sostenibilidad en compras

Como parte de su compromiso, la Estrategia de Sostenibilidad de DOMINION prevé ir ampliando el uso de criterios de Sostenibilidad en el momento de la decisión de compra (sobre proveedores previamente homologados).

En 2024 se han aplicado en estos casos:

- Compras a proveedores locales, que en el caso de España han supuesto el 81% del total comprado para actividades en el país.
- Compras a Centros Especiales de Empleo, que promueven la incorporación de personas con discapacidad, por un importe de 1.376.487 euros (1.131.266 euros en 2023) (Nota 25 – Otros gastos de explotación en cuentas anuales consolidadas). Estas compras se han materializado en la contratación de diferentes tareas como limpieza de oficinas o en la compra de material de oficina, viajes, ropa de trabajo o agua potabilizada.
- Compras a proveedores de papel y madera comprometidos con Certificado de Gestión de Cadena de Custodia de Productos Forestales PEFC.
- Introducción en la selección el criterio de proximidad al punto de destino, para disminuir las necesidades de transporte y garantizar un mejor servicio.

Reevaluación. Evaluación del desempeño:

DOMINION reevalúa a sus proveedores periódicamente, atendiendo a su tipología, centrándose especialmente en las subcontratas. Como elementos clave en este proceso de reevaluación se lleva un control de las reclamaciones a proveedores, de los resultados de las auditorías y de los planes de mejoras elaborados a partir de las mismas, así como de las encuestas internas sobre proveedores.

En 2024 se han llevado a cabo 25 auditorías de subcontratas en España, frente a las 46 llevadas a cabo en 2023, encontrándose salvedades en el 8% de los casos, que han sido solventadas tras trabajar con los proveedores sobre sus debilidades.

La huella de carbono en el proceso de compras

DOMINION tiene como objetivo contar con una cadena de suministro concienciada en la necesidad de emplear procesos más eficientes y sostenibles. A lo largo de 2024 DOMINION ha puesto en marcha una herramienta de homologación de proveedores de terceros que incluye, entre sus capacidades, la de solicitar y facilitar el cálculo de su huella de carbono. En paralelo, DOMINION tiene en marcha, junto a un experto externo, un proceso de evaluación del Alcance 3 a partir de las compras, que complementa el proceso anterior.

Pacto Mundial: Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

DOMINION tiene una Estrategia de Sostenibilidad centrada en Hacer y el Ser. Con ella busca contribuir a su misión de ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles, a la vez que genera el mayor impacto positivo posible, siendo un agente clave en el desarrollo y progreso de la sociedad. Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, DOMINION entiende que una de las mejores formas de contrastar y comunicar este impacto positivo es relacionar las actividades que realiza a nivel interno y externo con los ODS, habiendo identificado 10 ODS prioritarios sobre los que tiene especial impacto:

- **ODS 3 Salud y bienestar:**
 - Actividades de negocio: desarrollo de infraestructuras hospitalarias tecnológicamente avanzadas, que acercan la Salud a las comunidades
 - Compromiso Cero Accidentes de empleados y subcontratistas
 - Campañas internas de sensibilización, formación y desarrollo de políticas específicas
 - Programa de bienestar WellDOM
 - Inversión en tecnologías específicas para reducir riesgos
 - Control digital de subcontratas
- **ODS 4 Educación de calidad:**
 - Actividades de negocio: proyectos de equipamiento tecnológico de sistemas educativos
 - Colaboración con Universidades y escuelas de Formación Profesional
 - Proyectos sociales: la Educación es el eje básico sobre el que giran los proyectos filantrópicos apoyados por DOMINION
 - Proyectos sociales destinados a fomentar y a educar para la convivencia de la vida salvaje y las necesidades de desarrollo de las comunidades
 - Proyecto BQUO de innovación abierta y de desarrollo del talento en la Comunidad
- **ODS 5 Igualdad de género**
 - Premio Woman Forward otorgado a DOMINION
 - Plan de Igualdad
 - Pertenencia al Ibex Gender Equality Index
 - Participación en el Chárter de la Diversidad en diferentes países en múltiples países.
 - Adhesión a REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI).
 - Adhesión a la 'Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de Ciencia'.
 - Campañas internas por la multiculturalidad, la integración y tolerancia cero a la discriminación

- Proyectos sociales dirigidos a mitigar la causa del abandono escolar de las niñas y adolescentes
- **ODS 6 Agua limpia y saneamiento**
 - Actividades de negocio: recuperación de aguas contaminadas en industrias con tecnología propia
 - Manual de oficinas y almacenes para racionalizar el uso del agua
- **ODS 7 Energía asequible y no contaminante**
 - Actividades de negocio: despliegue de infraestructuras de generación de energía renovable con cobertura integral en todo el ciclo de desarrollo
 - Apuesta por el uso de energía renovable en instalaciones propias y sustitución de luminarias y otras iniciativas de ahorro.
 - Plan de descarbonización.
- **ODS 9 Industria, innovación e infraestructura**
 - Actividades de negocio: mejora de la eficiencia de procesos industriales
 - Iniciativa BQUO para acelerar proyectos tecnológicos en el ámbito de la sostenibilidad
 - Participación activa en proyectos de I+D+i de desarrollo de tecnologías y productos
- **ODS 12 Producción y consumo responsables**
 - Actividades de negocio: recuperación de residuos petroquímicos con tasas de reciclado superiores al 98%
 - Actividades de negocio: recuperación de aguas contaminadas industriales con tecnología propia
 - Actividades de negocio: reciclado de móviles y preparación para un segundo uso
 - Manual interno de gestión responsable de oficinas e instalaciones
- **ODS 13 Acción por el clima**
 - Actividades de negocio: desarrollo, mantenimiento y reparaciones de instalaciones de clientes para hacerlas más sostenibles y reducir emisiones
 - Actividades de negocio: despliegue de instalaciones de recarga de vehículos eléctricos
 - Actividades de negocio: demolición de estructuras altas obsoletas y diseño y construcción de soluciones más sostenibles
 - Avanzar hacia una flota electrificada y campañas internas para reducir viajes y huella in itinere
 - Objetivos verificables de reducción de emisiones: Science Based Targets
 - Evaluación de riesgos climáticos
 - Adhesión al proyecto Operation Clean Sweep (OCS) de ANAIP (Asociación Española de Industriales de Plásticos)

- Campaña interna “Semana de la Lucha Contra el Cambio Climático” para fomentar buenas prácticas entre los empleados
- **ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas**
 - Tolerancia cero con la corrupción
 - Sistema de Defensa Penal en continua actualización
 - ISO 37001 antisoborno
 - ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto) de seguridad de la información
 - Vigilancia corporativa de países con sanciones

Anexo I: Índice de contenidos

Taxonomía

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Taxonomía	Metodología propia basada en el cumplimiento del Reglamento EU 2020/852.	D2. Información Medioambiental Anexo II. Taxonomía de la UE

Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Modelo de negocio	NEIS 2, MDR-P	
	Descripción del modelo de negocio:	E1-2, E1-4
	Entorno empresarial	E2-1, E2-3
	Organización y estructura	E3-1, E3-3
	Mercados en los que opera	E4-2, E4-4
	Objetivos y estrategias	E5-1, E5-3
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	S1-1, S1-5
	Principales políticas que aplica el Grupo	S2-1, S2-5
		G1-1
Principales riesgos e impactos identificados	Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos	NEIS 2 GOV 5
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	NEIS 2 IRO-1, SBM-3

Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
---------	--------------------	------------

Gestión medioambiental		SBM-3	
		E1-9	
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	E2-6	NEIS 2 SBM-3
		E3-5	E1-9
		E4-6	
		E5-6	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	NO CRUZA	NEIS 2 GOV-3 E1-2
		E1-3	
		E2-2	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	E3-2	E1-3
		E4-3	
		E5-2	
		GOV-1	
		E1-1	
		E1-3	
	Aplicación del principio de precaución	E2-2	E1-1
		E3-2	E1-3
		E4-3	
		E5-2	
Contaminación		NEIS 2 SBM3	
		E1-9	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	E2-6	E1 GOV-3
		E3-5	
		E4-6	
		E5-6	
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	E2-2	E1-6 Anexo Ley 11/2018: Apt.1
Economía circular y prevención y	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	E5-2	Anexo Ley 11/2018: Apt.1

gestión de residuos	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	Anexo Ley 11/2018: Apt.1
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	E3-4	Anexo Ley 11/2018: Apt.2
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	E5-2 E5-4	Anexo Ley 11/2018: Apt.3
Uso sostenible de los recursos	Consumo , directo e indirecto, de energía	E1-5	E1-5 Anexo Ley 11/2018: Apt.1
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	E1-3	E1-4 E1-5
	Uso de energías renovables	E1-5	E1-5 Anexo Ley 11/2018: Apt.1
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	E1-6	E1-6 Anexo Ley 11/2018: Apt.1
Cambio climático	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	E1-1 E1-3	E1-1 E1-2 E1-3
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	E1-4	E1-4
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	E4-3	Anexo Ley 11/2018: Apt.5
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	NEIS 2 SBM 3	Anexo Ley 11/2018: Apt.5

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Empleo	Número total y distribución de empleados por género, edad, país y categoría profesional	S1-6 GRI 2-7, 405-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	S1-6 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por género, edad y categoría profesional	GRI 405-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Brecha salarial	S1-16 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Remuneración media por género, edad y categoría profesional	S1-16 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Remuneración media de los Consejeros por género	GRI 405-2 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Remuneración media de los directivos por género	GRI 405-2 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Implantación de políticas de desconexión laboral	S1-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Empleados con discapacidad	S1-12 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
		S1-1
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	S1-1 S1-15 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9, 403-10 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	S1-15 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	S1-14 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades	S1-14 S1-14

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
	laborales por género, tasa de frecuencia y gravedad por género	Anexo Ley 11/2018: Apt.4
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	S1-2 S1-8 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	S1-8 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	S1-8 S1-14 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	S1-2 S1-8 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Políticas implementadas en el campo de la formación	S1-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	S1-13 GRI 404-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
Formación		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	S1-4 S1-12	S1-12 Anexo Ley 11/2018: Apt.6
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	S1-4 S1-9 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género	S1-1 S1-4 S1-9 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	S1-4 S1-12

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
		Anexo Ley 11/2018: Apt.4
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	S1-1	S1-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.4
Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	NEIS 2 GOV 4	Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	S1-4 S2-4 S3-4 S4-4	Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	S1-17	Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	S1-1 S2-1	S1-1 S2-1 Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G1-3	G1-3 Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	G1-3	G1-3 Anexo Ley 11/2018: Apt.5
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1	Anexo Ley 11/2018: Apt.6
Información sobre la Sociedad		

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	NEIS 2 SBM 3	NEIS 2 SBM 3
	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	S3-3
		S3-4
		S3-5
	NEIS 2 SBM 3	NEIS 2 SBM 3
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	S3-3
		S3-4
		S3-5
		NEIS 2 GOV2
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	S1-3
Subcontratación y proveedores		S2-3
		G1-1
		Anexo Ley 11/2018: Apt.5
		Anexo Ley 11/2018: Apt.6
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 413-1
		Anexo Ley 11/2018: Apt.6
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	S2-1
		S2-1
		S2-2
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	S2-2, S2-3
		S2-3
		S2-4
		G1-2
		Anexo Ley 11/2018: Apt.6
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1
		414-1
		S2 SBM 1

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia
Enfoque de gestión			
			NEIS 2 SBM 3
			Anexo Ley 11/2018: Apt.6
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	S4-1	Anexo Ley 11/2018: Apt.6
		S4-4	
	Sistemas de reclamación	S4-3	Anexo Ley 11/2018: Apt.6
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	S4-3	Anexo Ley 11/2018: Apt.6
		S4-4	
		S4-5	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país		Anexo Ley 11/2018: Apt.6
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4, 201-4	
	Subvenciones públicas recibidas		

Anexo II. Taxonomía de la UE

Ingresos

Ejercicio financiero 2024	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo").									
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocios (Mill. €)	Proporción del volumen de negocios, año 2024	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2023	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación, instalación y mantenimiento de material eléctrico de alta, media y baja tensión	CCM 3.20	2,4	0,2%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%	F	
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	CCM 4.1.	26,2	2,3%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	7,1%		
Generación de electricidad a partir de energía eólica	CCM 4.3.	0,0	0,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,4%		
Generación de electricidad a partir de bioenergía	CCM 4.8.	14,2	1,2%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	1,1%		
Transporte y distribución de electricidad	CCM 4.9.	73,1	6,3%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	7,5%	F	
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen	CCM 5.5.	0,0	0,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,1%		

Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14.	0,3	0,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Construcción de edificios nuevos	CCM 7.1.	25,6	2,2%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	1,4%		
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2/CE 3.2*.	8,1	0,7%	S	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3.	0,1	0,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	1,0%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios)	CCM 7.4.	0,0	0,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,2%	F	
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4.	20,2	1,8%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Reparación, renovación y remanufactura	CE 5.1.	263,3	22,8%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE 5.3.	28,1	2,4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Venta de mercancías de segunda mano	CE 5.4.	2,1	0,2%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5.	15,9	1,4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1.	10,1	0,9%	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1/ CE 2.3.**	0,6	0,1%	N/EL	N/EL	N/EL	S	EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Tratamiento de residuos peligrosos	PPC 2.2.	1,9	0,2%	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Tratamiento de residuos peligrosos	PPC 2.2/CE 2.4.***	7,0	0,6%	N/EL	N/EL	N/EL	S	EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)(A.1)		499,2	43,3%	13,0%	0,0%	0,0%	1,7%	28,6%	0,0%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	18,6%		
De las cuales: facilitadoras		75,6	6,6%	6,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S	8,7%	F	
De las cuales: de transición		8,1	0,7%	0,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	CCM 8.2	0,2	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		

Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos	CE 2.3.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		1,0%	
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		1,9%	
Demolición de edificios y otras construcciones	CE 3.3.	19,2	1,7%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		1,7%	
Uso de hormigón en ingeniería civil	CE 3.5.	49,8	4,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		4,1%	
Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos	CE 4.1.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		0,4%	
Reparación, renovación y remanufacturación	CE 5.1.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		30,4%	
Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE 5.3	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		1,9%	
Venta de mercancías de segunda mano	CE 5.4	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		0,1%	
Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		0,8%	
Tratamiento de residuos peligrosos	PPC 2.2	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL		0,4%	
Saneamiento de terrenos y zonas contaminadas	PPC 2.4	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL		0,0%	
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		69,2 €	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	0,0%		42,8%	
A. Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		568,4 €	49,3%	13,0%	0,0%	0,0%	1,7%	34,6%	0,0%	61,4%		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		584,5 €	50,7%									
TOTAL		1.153,0 €	100%									
**La actividad también se adecúa a la descripción de la actividad 3.2. de EC, pero no se incluye el nombre de la actividad 3.2. de EC al no evaluar su alineamiento												
**La actividad también se adecúa a la descripción de la actividad 2.3. de EC, pero no se incluye el nombre de la actividad 2.3. de EC al no evaluar su alineamiento												
**La actividad también se adecúa a la descripción de la actividad 2.4. de EC, pero no se incluye el nombre de la actividad 2.4. de EC al no evaluar su alineamiento												

Proporción del volumen de negocio / volumen total		
	Que se ajusta a la Taxonomía por objetivo	Elegible según la taxonomía por objetivo
Mitigación cambio climático	13,0%	13,0%
Adaptación cambio climático	0,0%	0,0%
Uso del agua y prevención del mundo marino	0,0%	0,0%
Economía circular	28,6%	35,9%
Prevención de la contaminación	1,7%	1,7%
Protección de la biodiversidad	0,0%	0,0%

CapEx

Ejercicio financiero 2024	Año			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo").									
Actividades económicas	Códigos	CapEx (Mill. €)	Proporción de las CapEx, año 2024	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2023	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	CCM 4.1.	0,5	0,7%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	12,5%		
Transporte y distribución de electricidad	CCM 4.9.	3,0	4,0%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	4,8%	F	
Construcción de edificios nuevos	CCM 7.1.	0,3	0,4%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4.	4,9	6,6%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Reparación, renovación y remanufacturación	CE 5.1.	6,3	8,5%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		

Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE 5.3	0,7	0,9%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5	15,7	21,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Recogida y transporte de residuos peligrosos	PPC 2.1.	0,4	0,5%	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Tratamiento de residuos peligrosos	PPC 2.2.	0,1	0,1%	N/EL	N/EL	N/EL	S	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		31,9	42,9%	5,1%	0,0%	0,0%	0,7%	37,1%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	17,3%		
De las cuales: facilitadoras		3,0	4,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	S	S	S	S	S	S	S	4,8%	F	
De las cuales: de transición		0,0	0,0%	0,0%						S	S	S	S	S	S	S	0,0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	CCM 8.2.	0,1	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,9%		
Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos	CE 2.3.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,3%		
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								19,9%		
Demolición de edificios y otras construcciones	CE 3.3.	0,0	0,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,1%		
Uso de hormigón en ingeniería civil	CE 3.5.	1,1	1,5%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0,5%		
Suministro de soluciones de TI/TO basadas en datos	CE 4.1.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,4%		
Reparación, renovación y remanufactura	CE 5.1.	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								10,5%		
Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE 5.3	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,8%		

Producto como servicio y otros modelos circulars de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL		9,4%	
Tratamiento de residuos peligrosos	PPC 2.2	0,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL		0,4%	
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		1,2	1,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%		45,2%	
A. CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		33,1	44,5%	5,2%	0,0%	0,0%	0,7%	36,6%	0,0%		62,5%	
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA												
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		41,3	55,5%									
TOTAL		74,4	100%									

Proporción de las CapEx/CapEx totales		
	Que se ajusta a la Taxonomía por objetivo	Elegible según la taxonomía por objetivo
Mitigación cambio climático	5,1%	5,2%
Adaptación cambio climático	0,0%	0,0%
Uso del agua y prevención del mundo marino	0,0%	0,0%
Economía circular	37,1%	38,6%
Prevención de la contaminación	0,7%	0,7%
Protección de la biodiversidad	0,0%	0,0%

OpEx

Ejercicio financiero 2024	Año		Criterios de contribución sustancial							Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo").									
Actividades económicas	Códigos	OpEx no material (Mill. €)	Proporción de los OpEx, año 2024	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año 2023	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	-	-	-	-	0,0%		
De las cuales: facilitadoras		0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	-	-	-	-	0,0%	F	
De las cuales: de transición		0	0,0%	N/A							-	-	-	-	-	-	0,0%		T
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
																	N/A		
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								N/A		
A. OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								N/A		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		18,5	100,0%																
TOTAL		18,5	100%																

Actividades relacionadas con la energía nuclear y el gas fósil

Actividades relacionadas con la energía nuclear		
1.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la investigación, el desarrollo, la demostración y la implantación de instalaciones innovadoras de generación de electricidad que producen energía a partir de procesos nucleares con un mínimo de residuos del ciclo de combustible.	NO
2.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción y la explotación segura de nuevas instalaciones nucleares para producir electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno, así como sus mejoras de seguridad, utilizando las mejores tecnologías disponibles.	NO
3.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la explotación segura de instalaciones nucleares existentes que producen electricidad o calor de proceso, incluido para fines de calefacción urbana o procesos industriales como la producción de hidrógeno a partir de energía nuclear, así como sus mejoras de seguridad.	NO
Actividades relacionadas con el gas fósil		
4.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción o explotación de instalaciones de generación de electricidad que producen electricidad a partir de combustibles fósiles gaseosos.	NO
5.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación combinada de calor/frío y electricidad que utilicen combustibles fósiles gaseosos.	NO
6.	La empresa lleva a cabo, financia o tiene exposiciones a la construcción, la renovación y la explotación de instalaciones de generación de calor que producen calor/frío a partir de combustibles fósiles gaseosos.	NO

Anexo III: Glosario de términos

MTD	Mejores técnicas disponibles
CapEx	Gastos de capital
BP-1	Requisito de divulgación: Base general para la elaboración de los estados de sostenibilidad
BP-2	Requisito de divulgación: Información relativa a circunstancias específicas
GOV-1	Requisito de divulgación – El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión
GOV-2	Requisito de divulgación – Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos
GOV-3	Requisito de divulgación: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos
GOV-4	Requisito de divulgación: Declaración sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad
GOV-5	Requisito de divulgación: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad
SBM-1	Requisito de divulgación: Posición en el mercado, estrategia, modelo(s) de negocio y cadena de valor
SBM-2	Requisito de divulgación: Intereses y opiniones de las partes interesadas
SBM-3	Requisito de divulgación: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo o modelos de negocio
IRO-1	Requisito de divulgación: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa
IRO-2	Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa
Principio DNSH	No causar un perjuicio significativo
RD	Requisitos de divulgación
EFRAG	Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera
EIA	Evaluación de impacto ambiental
NEIS	NORMAS EUROPEAS DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD
NEIS 1	Norma Europea de Información de Sostenibilidad 1: Requisitos generales
NEIS 2	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad 2: Información general
NEIS E1	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad E1: Cambio climático

NEIS E2	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad E2: Contaminación
NEIS E3	Norma Europea de Información sobre sostenibilidad E3: Recursos hídricos y marinos
NEIS E4	Norma Europea de Información sobre sostenibilidad E4: Biodiversidad y ecosistemas
NEIS E5	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad E5: Uso de los recursos y economía circular
NEIS G1	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad G1: Conducta empresarial
NEIS S1	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad S1: Personal propio
NEIS S2	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad S2: Trabajadores de la cadena de valor
NEIS S3	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad S3: Colectivos afectados
NEIS S4	Norma Europea de Información sobre Sostenibilidad S4: Consumidores y usuarios finales
GEI	Gas de efecto invernadero
GRI	Iniciativa mundial de presentación de informes
PCG	Potencial de calentamiento global
HFC	Hidrofluorocarburos
CFI	Corporación Financiera Internacional
OIT	Organización Internacional del Trabajo
GIECC (IPCC)	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
ISSB	Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad
MDR	Requisito mínimo de divulgación
ONG	Organizaciones no gubernamentales
OpEX	Gastos de explotación
SBTi	Iniciativa de objetivos basados en la ciencia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
SDPI	Indicador de Rendimiento de Desarrollo Sostenible
SEP	Sustancias extremadamente preocupantes
TCFD	Grupo Operativo sobre Divulgaciones Financieras relacionadas con el Clima



**Global Dominion Access, S.A.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación limitada emitido por un verificador
sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado
e Información sobre Sostenibilidad correspondiente al ejercicio
anual finalizado el 31 de diciembre de 2024



Informe de verificación limitada emitido por un verificador sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad

A los accionistas de Global Dominion Access, S.A. por encargo de la dirección:

Conclusión de verificación limitada

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 de Global Dominion Access, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, en concreto incluye la Información sobre Sostenibilidad preparada por el Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 (en adelante, la información sobre sostenibilidad) siguiendo lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés). Dicha información sobre sostenibilidad también ha sido objeto de verificación limitada.

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que:

- a) el Estado de Información No Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRS, por sus siglas en inglés), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I. "Índice de contenidos" del citado Estado;
- b) la información sobre sostenibilidad en su conjunto no ha sido preparada, en todos los aspectos significativos, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo y que se identifica en el subapartado BP-1 adjunto, incluyendo:
 - Que la descripción proporcionada del proceso para identificar la información sobre sostenibilidad incluida en el subapartado IRO-1 es coherente con el proceso implantado y que permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
 - El cumplimiento de las NEIS.
 - El cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Divulgación de información en virtud del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre la taxonomía)" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Fundamento de la conclusión

Hemos realizado nuestro encargo de verificación limitada de conformidad con las normas profesionales de general aceptación aplicables en España y específicamente con las pautas de actuación contenidas en las Guías de Actuación 47 Revisada y 56 emitidas por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España sobre encargos de verificación de información no financiera y considerando el contenido de la nota publicada por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) de fecha 18 de diciembre de 2024 (en adelante, normas profesionales de general aceptación).

La extensión de los procedimientos aplicados en un encargo de verificación limitada es menor en comparación con los que se requieren en un encargo de verificación razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de verificación limitada es menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable.

Nuestras responsabilidades de acuerdo con dicha normativa se describen con más detalle en la sección *Responsabilidades del verificador* de nuestro informe.

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 se diseñe, implante y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base sobre la que sustentar nuestra conclusión.

Responsabilidades de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Global Dominion Access, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de las NEIS seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I. "Índice de contenidos" 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 Global Dominion Access, 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.

En relación con la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de desarrollar e implantar un proceso para identificar la información que se debe incluir en la información sobre sostenibilidad de conformidad con el contenido de la CSRD, de las NEIS y con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020 y de divulgar información sobre este proceso en la propia información sobre sostenibilidad en el subapartado IRO-1. Dicha responsabilidad incluye:

- conocer el contexto en el que se desarrollan las actividades y relaciones de negocio del Grupo, así como sus grupos de interés, en relación con los impactos que tiene el Grupo sobre las personas y el medio ambiente;
- identificar los impactos reales y potenciales (tanto negativos como positivos), así como los riesgos y oportunidades que podrían afectar, o de los que razonablemente se podría esperar que afecten, a la situación financiera, los resultados financieros, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el coste de capital del Grupo en el corto, medio o largo plazo;
- evaluar la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades identificados; y
- realizar hipótesis y estimaciones que sean razonables en función de las circunstancias.

Los administradores de la Sociedad dominante son asimismo responsables de la preparación de la información sobre sostenibilidad, que incluya la información identificada por el proceso, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado, incluyendo el cumplimiento de la CSRD, el cumplimiento de las NEIS y el cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Divulgación de información en virtud del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre la taxonomía)" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Esta responsabilidad incluye:

- Diseñar, implantar y mantener el control interno que los administradores de la Sociedad dominante consideren relevante para permitir la preparación de la información sobre sostenibilidad que esté libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error.
- Seleccionar y aplicar métodos apropiados para la presentación de información sobre sostenibilidad y la realización de asunciones y estimaciones que sean razonables, considerando las circunstancias, sobre las divulgaciones específicas.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información

De acuerdo con las NEIS, los administradores de la Sociedad dominante están obligados a preparar información prospectiva sobre la base de asunciones e hipótesis, que han de incluirse en la información sobre sostenibilidad, acerca de hechos que pueden ocurrir en el futuro, así como posibles acciones futuras que, en su caso, podría tomar el Grupo. El resultado real puede diferir de forma significativa del estimado, ya que se refiere al futuro y los acontecimientos futuros frecuentemente no ocurren como se esperaba.

Para determinar las revelaciones de la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante interpretan términos legales y de otro tipo que no se encuentran claramente definidos que pueden ser interpretados de forma diferente por otras personas, incluyendo la conformidad legal de dichas interpretaciones y, en consecuencia, están sujetas a incertidumbre.

Responsabilidades del verificador

Nuestros objetivos son planificar y realizar el encargo de verificación con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si el EINF y la información sobre sostenibilidad están libres de incorrección material, ya sea debida a fraude o error, y emitir un informe de verificación limitada que contiene nuestras conclusiones al respecto. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influirán en las decisiones que los usuarios toman basándose en esta información.

Como parte de un encargo de verificación limitada, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante todo el encargo. También:

- Diseñamos y aplicamos procedimientos para evaluar si el proceso para identificar la información que se incluye tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad es congruente con la descripción del proceso seguido por el Grupo y permite, en su caso, identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Aplicamos procedimientos sobre el riesgo, incluido obtener un conocimiento de los controles internos relevantes para el encargo con el fin de identificar la información a revelar en la que es más probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, pero no con la finalidad de proporcionar una conclusión acerca de la eficacia del control interno del Grupo.
- Diseñamos y aplicamos procedimientos que responden a las divulgaciones contenidas tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad en las que es probable que surjan incorrecciones materiales. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionalmente erróneas o la elusión del control interno.

Resumen del trabajo realizado

Un encargo de verificación limitada incluye la realización de procedimientos para obtener evidencia que sirva de base para nuestras conclusiones. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados depende del juicio profesional, incluida la identificación de la información a revelar en que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, en el EINF y en la información sobre sostenibilidad.

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

En relación con el proceso de verificación del EINF:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

En relación con el proceso de verificación de la información sobre sostenibilidad:

- Realización de indagaciones ante el personal del Grupo:
 - para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.
 - con el fin de conocer el origen de la información utilizada por la dirección (por ejemplo, la interacción con los grupos de interés, los planes de negocio y los documentos de estrategia); y la revisión de la documentación interna del Grupo sobre su proceso.
- Obtención, a través de indagaciones ante el personal del Grupo, del conocimiento de los procesos de la entidad de recopilación, validación y presentación de información relevantes para la elaboración de su información sobre sostenibilidad.
- Evaluación de la concordancia de la evidencia obtenida de nuestros procedimientos sobre el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad con la descripción del proceso incluida en dicha información, así como evaluación de si el citado proceso implantado por el Grupo permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Evaluación de si toda la información identificada en el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad está efectivamente incluida.
- Evaluación de la concordancia de la estructura y la presentación de la información sobre sostenibilidad con lo dispuesto en las NEIS y el resto del marco normativo de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo.
- Realización de indagaciones al personal pertinente y procedimientos analíticos sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.
- Realización, en su caso, de procedimientos sustantivos por muestreo sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad seleccionada considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.

- Obtención, en su caso, de los informes emitidos por terceros independientes acreditados anexos al informe de gestión consolidado en respuesta a exigencias de la normativa europea y, en relación con la información a la que se refieren y de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de la acreditación del verificador y de que el alcance del informe emitido se corresponde con el exigido por la normativa europea.
- Obtención, en su caso, de los documentos que contengan la información incorporada por referencia, los informes emitidos por auditores o verificadores sobre dichos documentos y, de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de que, en el documento al que se refiere la información incorporada por referencia, se cumplen las condiciones descritas en las NEIS para poder incorporar información por referencia en la información sobre sostenibilidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores de la Sociedad dominante y la dirección en relación con el EINF e información sobre sostenibilidad.

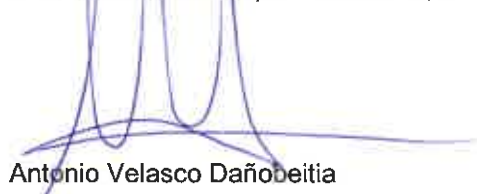
Otra información

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la otra información. La otra información comprende las cuentas anuales consolidadas y resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado, pero no incluye ni el informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas ni los informes de verificación emitidos por terceros independientes acreditados exigidos por el derecho de la Unión Europea sobre divulgaciones concretas contenidas en la información sobre sostenibilidad y que figuran como anexo del informe de gestión consolidado.

Nuestro informe de verificación no cubre la otra información y no expresamos ningún tipo de conclusión de verificación sobre esta.

En relación con nuestro encargo de verificación de la información sobre sostenibilidad, nuestra responsabilidad consiste en leer la otra información identificada anteriormente y, de este modo, considerar si la otra información presenta incongruencias materiales con la información sobre sostenibilidad o con el conocimiento que hemos adquirido durante el encargo de verificación que pudieran ser indicativas de la existencia de incorrecciones materiales en la información sobre sostenibilidad.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Antonio Velasco Dañobeitia

25 de febrero de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 03/25/00077

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones