



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

**Estado consolidado de información no financiera e
información de sostenibilidad 2025**

Contenido

1. Información General	6
NEIS 2. Información General	6
BP-1 Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad y estructura	6
BP-2 Divulgaciones en relación con circunstancias específicas	7
GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión	9
GOV-2 Información proporcionada y cuestiones de sostenibilidad abordadas por los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa	13
GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los planes de incentivos ..	19
GOV-4 Declaración sobre diligencia debida	19
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	20
SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	24
SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	27
IRO-1 Descripción del proceso para identificar y evaluar incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa	28
IRO-2 Requisitos de divulgación en ESRS cubiertos por la declaración de sostenibilidad de la empresa	29
2. Información Medioambiental	36
Divulgación de información en virtud del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (Reglamento sobre la taxonomía)	36
NEIS E1. Cambio climático	45
GOV-3 Integración del desempeño relacionado con la sostenibilidad en los esquemas de incentivos	46
E1-1 Plan de transición para la mitigación del cambio climático	46
SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	49
IRO-1 Descripción de los procesos para identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con el clima	56
E1-2 Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático	64
E1-3 Acciones y recursos en relación a las políticas de cambio climático	66
E1-4 Metas relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático	68
E1-5 Consumo y combinación de energía	70
E1-6 Alcances Brutos 1, 2, 3 y Emisiones Totales de GEI	72
E1-7 Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	78
E1-8 Sistema de fijación de precio interno de carbono	78
E1-9 Efectos financieros previstos de riesgos materiales físicos y de transición y posibles oportunidades relacionadas con el clima	78
NEIS E5 – Uso de los recursos y economía circular	79
E5-1 Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	80

E5-2 Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	80
E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	81
E5-4 Entradas de recursos	81
E5-5 Salidas de recursos	81
E5-6 Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	82
3. Información Social.....	83
NEIS S1. Personal propio	83
SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	85
SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	86
S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio	88
S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	90
S1-3 Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para los que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	91
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.	92
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.	94
S1-6 Características de los asalariados de la empresa	96
S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	99
S1-8 Cobertura de la negociación colectiva diálogo social	99
S1-9 Parámetros de diversidad	100
S1-10 Salarios adecuados	101
S1-11 Protección social.....	102
S1-12 Personas con discapacidad	102
S1-13 Formación y desarrollo de capacidades	103
S1-14 Parámetros de salud y seguridad	105
S1-15 Conciliación laboral	106
S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración total).....	106
S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionadas con los Derechos Humanos	108
NEIS S2. Trabajadores de la cadena de valor	109
SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas	109
SBM-3 Impactos materiales, riesgos y oportunidades y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	110
S2-1 Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	111
S2-2 Procesos para involucrar a los trabajadores de la cadena de valor sobre los impactos .	112
S2-3 Procesos para remediar los impactos negativos y canales para que los trabajadores de la cadena de valor planteen inquietudes	113
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	114
S2-5 Metas relacionadas con la gestión de impactos negativos materiales, la promoción de impactos positivos y la gestión de riesgos y oportunidades materiales	115
4. Información sobre la Gobernanza	116
NEIS G1. Conducta empresarial.....	116
GOV-1 El papel de los órganos de administración, gestión y supervisión	117
IRO-1 Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa.	118
G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa	120
G1-2 Gestión de las relaciones con proveedores	123
G1-3 Procedimientos para abordar la corrupción y el soborno	124
G1-4 Incidentes de corrupción o soborno	126
G1-5 Influencia política y actividades de los grupos de presión	126
G1-6 Prácticas de pago	126
5. Otros aspectos relativos a la Ley 11/2018 sobre información no financiera	128
1. Economía circular, gestión de residuos, consumo de energía y emisiones	129
Economía circular	129
Residuos	129
Consumo de energía	130
Emisiones	131
2. Consumo de agua	132
3. Consumo de materias primas	133
4. Personas	133
Diversidad e inclusión.....	133
Empleo.....	138
Formación	141
Retribución Sostenible	142
Salud y Seguridad	143
Relaciones Sociales.....	143
5. Diligencia debida	143
Diligencia debida en los proyectos: Derechos humanos y biodiversidad	143
Diligencia debida con la corrupción, el soborno, la defensa de la competencia, el respeto a las sanciones internacionales y el blanqueo de capitales	147
6. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible de la sociedad	149
Acción social y filantropía	149
Innovación al servicio de la sociedad	152
Seguridad informática y protección de la privacidad	154
Fiscalidad y subvenciones recibidas.....	157
Subcontratistas, proveedores y criterios de sostenibilidad en compras	160
Pacto Mundial: Progreso en los Objetivos de Desarrollo Sostenible	161
Anexo I: Índice de contenidos.....	164

Anexo II. Taxonomía de la UE	172
Anexo III: Glosario de términos	176

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 o Informe de sostenibilidad) 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 2025 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 26 de febrero de 2026.

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 se ha acogido por segundo año al reporte voluntario en base a la normativa CSRD,

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 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 con 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

Tanto en el cálculo de emisiones de huella de carbono de alcance 3, como en considerar el coste y la inversión para llevar a cabo las palancas de descarbonización descritas en el apartado E1-4, se han llevado a cabo algunas estimaciones, tal y como se explica a continuación:

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 en 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 de Ecoinvent basados en el gasto económico para el cálculo de las emisiones, que permiten calcular la huella directa tier 1 como indirecta aguas arriba.	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 ha avanzado en los dos últimos ejercicios de forma importante en el cálculo de las emisiones asociadas a la adquisición de bienes y servicios, tomando como base la cuantía de las compras y el CNAE o sector al que pertenecen los proveedores, incorporando además en 2025 las emisiones indirectas de esas compras. Este cálculo se irá afinando a medida que se generalice el cálculo de las emisiones por parte de los proveedores en cada producto o servicio ofrecido, tomando así los datos primarios ofrecidos por ellos.

En el caso de los productos vendidos, DOMINION continúa trabajando 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 tiene previsto 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 47,7%. 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 2025 se plantearon 11 cuestiones, de las cuales 9 fueron aprobadas con el voto favorable de más del 99% del capital con derecho a voto concurrente en la Junta, y los 2 acuerdos restantes con al menos el voto favorable de 85%.

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%
- Indumenta Pueri, S.L..... 7,250%
- D. Antonio María Pradera Jauregui..... 6,130%
- D. Mikel Barandiaran Landín 5,811%
- Corporación Financiera Alba S.A..... 5,608%
- Elidoza Promoción de Empresas S.L..... 5,607%
- Mahindra & Mahindra Ltd.....4,170%
- Addvalia Capital, S.A.....3,003%

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, la ciberseguridad, la experiencia geopolítica 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 2025 el porcentaje era del 27,3% (Ratio 3/11).

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 estos 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 2025, 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, así como los vinculados a la ciberseguridad.
- Supervisa de forma conjunta la información financiera y la no financiera, y las conexiones que entre las dos existen, 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 responsables externos 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, así como en la diligencia de la cadena de suministro.

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 y revisar su ejecución.

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 Riesgos y 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 el periodo que transcurre entre cada convocatoria.

El Director Corporativo de Riesgos, Compliance y Sostenibilidad cuenta con formación específica en el ámbito de la gestión de riesgo, el compliance y la sostenibilidad, 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 elaboración de su información de sostenibilidad DOMINION cuenta 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 Negativa	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 Positiva	Eliminación de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna.

		Reducción y seguimiento de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	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 especializados 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.
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.
E5- Uso de los recursos y economía circular	Oportunidad	Oportunidad de fomentar la economía circular de cara a los clientes, desarrollando procesos de reciclaje y reutilización de materiales, reduciendo la necesidad de adquirir nuevos recursos
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 grupos de interés

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

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 negocio, de quién dependen las distintas unidades de negocio, está vinculado a 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 con 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 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 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 con 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 DCycle, 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 con 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 de este es 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 en 2025 han estado centrados en el gobierno del dato medioambiental y social, buscando asegurar la calidad y la exhaustividad de este, 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.

El año 2025 es el segundo en el que la empresa presenta su información conforme a las exigencias de la CSRD. En base a los positivos inputs recibidos a lo largo del año transcurrido desde la primera ocasión, se estima que los cambios a realizar son menores.

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

Visión y Misión de DOMINION

DOMINION es una compañía global que ofrece soluciones a sus clientes para acompañarlos en los retos de las transiciones energética, digital e industrial a través de una aplicación innovadora de la tecnología, una presencia global y un modelo propio de gestión y cultura empresarial. Su propósito es transformar los grandes retos de este tiempo en oportunidades de progreso, acompañando a sus clientes con una visión 360º que une experiencia, innovación y compromiso, de esta forma impulsa una sociedad más sostenible, eficiente y conectada.

Para lograrlo, DOMINION se apoya en su conocimiento sectorial y en la aplicación de tecnología con un enfoque diferente, posicionándose a lo largo de toda la cadena de valor, con una visión transversal que genera sinergias y oportunidades de mejora y actuando como verdaderos aliados estratégicos, que acompañan a sus clientes hacia modelos de negocio más eficientes y medioambientalmente sostenibles.

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 grupos de interés.

Plan Estratégico 2023-2026

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

En particular, el objetivo de Simplificación ha llevado a estructurar la actividad en dos áreas estratégicas, GDE (Global Dominion Environment) y GDT (Global Dominion Tech-Energy) que son desarrolladas más adelante.

Por su parte, 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. 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 digital y la industrial. 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 es, en lo referente al ámbito de la sostenibilidad, 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 desarrolla su actividad a través de **dos áreas estratégicas**:

- **GDE (Global Dominion Environment)**, aportando soluciones que reducen el impacto medioambiental de sus clientes industriales.
- **GDT (Global Dominion Tech-Energy)**, ofrece servicios y proyectos especializados en los sectores energéticos, de telecomunicaciones y la digitalización.

GDE (Global Dominion Environment)

A través de GDE, DOMINION ofrece soluciones innovadoras a sus clientes industriales para reducir su impacto medioambiental. Su propósito es ayudar a sus clientes a transformar sus procesos industriales y hacerlos más sostenibles y eficientes, a través de dos áreas clave:

- Descarbonización

En el ámbito de la descarbonización, DOMINION implementa una amplia gama de soluciones que hacen posible un uso más eficiente del calor y la energía, ayudando a sus clientes a reducir el consumo energético mediante la mejora del rendimiento con menor demanda de energía y contribuyendo a mejoras de eficiencia a largo plazo, así como a través de la disminución de su impacto ambiental a través de soluciones que limitan las emisiones, fomentan operaciones más limpias e impulsan el avance hacia sus objetivos de descarbonización.

Los clientes de DOMINION son habitualmente grandes conglomerados industriales. La ejecución de este tipo de servicios y proyectos exige una gestión exhaustiva de la seguridad laboral, derivada de los riesgos inherentes a la actividad.

Para llevar a cabo estas soluciones, DOMINION emplea en ocasiones elementos de flota o maquinaria cuya huella debe ser adecuadamente gestionada. En relación con la cadena de valor, la misma está centrada en la adquisición de materiales refractarios, cemento u otros similares, siendo los mismos, en general, de origen local, cuando no son aportados por el mismo cliente.

- Economía Circular

En el ámbito de la economía circular, DOMINION gestiona residuos, recuperando y revalorizando materiales para reincorporarlos de nuevo en el proceso productivo, de esta forma ayuda a sus clientes a optimizar los flujos de materiales mediante un mayor uso de insumos reciclados y la transformación de corrientes de residuos en recursos con valor, minimizando la demanda de materias primas vírgenes. DOMINION no realiza la gestión final de vertedero en ningún caso.

Para llevar a cabo estos servicios la empresa cuenta con infraestructuras fijas y móviles 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 (uso robots). En relación con la cadena de suministro, la empresa compra fundamentalmente equipamiento de flota (camiones) y robots.

GDT (Global Dominion Tech-Energy)

A través de GDT DOMINION canaliza su capacidad para hacer más eficientes los procesos de sus clientes en el sector energético y en el de las telecomunicaciones, afrontando conjuntamente los retos que plantean las transiciones energética, digital e industrial.

Estas capacidades se ofertan a través de una gama de servicios y proyectos con características diferenciales: los primeros caracterizados por ser BPO tecnológicos, con altos niveles de recurrencia y más intensivos en personas; los segundos, centrados en el diseño y desarrollo de infraestructuras para sus clientes, caracterizados por la visión 360 de la cadena de valor; pero ambos con una base común: la aplicación innovadora de la tecnología, la presencia global y un

modelo de gestión y cultura propio y compartido: las 4Ds (digitalización, diversificación, descentralización y disciplina financiera).

- **Servicios**

Servicios en el ámbito de las telecomunicaciones:

DOMINION diseña, despliega y mantiene infraestructuras de telecomunicaciones que conectan personas, empresas y territorios. Su trabajo abarca desde el despliegue de redes y fibra óptica hasta la integración de sistemas avanzados que garantizan conectividad, fiabilidad y eficiencia

Servicios en el ámbito de la energía:

DOMINION desarrollamos, opera y mantiene redes eléctricas inteligentes y otras infraestructuras de electrificación que facilitan el acceso a una energía más segura, eficiente y sostenible. Su ámbito de actuación y experiencia abarca desde la alta hasta la baja tensión, integrando soluciones de digitalización y mantenimiento predictivo que garantizan continuidad, rendimiento y eficiencia energética a largo plazo.

Servicios logísticos y comerciales:

DOMINION complementa la oferta a sus clientes con el acompañamiento en la gestión integral de sus operaciones, ofreciendo soluciones logísticas, digitales y comerciales que mejoran la eficiencia y optimizan recursos. Desde servicios B2B2C hasta la gestión de la cadena de suministro, DOMINION aporta agilidad, capacidad operativa y conocimiento sectorial para impulsar la competitividad y la experiencia del cliente final. Cabe remarcar que DOMINION no realiza las actuaciones de transporte y reparto físico, sino que las subcontrata e integra en su gestión global.

Para el desarrollo de todas estas actividades de servicios, 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 realizada parcialmente en el 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 o de telecomunicaciones cuando no es suministrado por el cliente. La cadena aguas abajo es gestionada por el cliente.

- **Proyectos**

Proyectos tecnológicos

Soluciones de digitalización e integración tecnológica que optimizan la eficiencia en entornos complejos, como hospitales. En estos casos DOMINION equipa y lleva a cabo su posterior mantenimiento, si bien nunca opera los servicios médicos. 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 empresas locales de instalación y mantenimiento con un alto perfil técnico. Lleva a cabo

Proyectos de energía

DOMINION desarrolla y construye plantas de energía renovable (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 estas, pero con una vocación de rotación de activos. Esta actividad se lleva a cabo fundamentalmente en la Unión Europea y en la República

Dominicana. DOMINION lleva a cabo también proyectos de diseño y construcción de grandes líneas de alta tensión, con un esquema similar al seguido en el caso de las plantas renovables.

En la etapa de construcción de parques fotovoltaicos, se emplean subcontratas que utilizan 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 con 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 con los mismos, así como en relación con las empresas contratadas en la obra. Aguas abajo los estados o grandes empresas son los adquirentes de la energía generada por el parque.

Cultura de empresa

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 los más 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 2015 asciende a 11.618 personas. Su reparto geográfico se presenta en el capítulo S1 de este mismo documento.

En relación con 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

Grupo de interés	Modo de comunicación
	• 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 • Encuestas de calidad de la comunicación • Herramientas locales de comunicación
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 • 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

Grupo de interés	Modo de comunicación
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 con 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 se asegura de que los órganos de gobierno estén adecuadamente informados de las preocupaciones de los grupos de interés y de los impactos de sostenibilidad gracias a 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 periodo 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, para el caso de incidencias negativas y riesgos, diferentes actuaciones en marcha que mitigan o eliminan sus efectos. 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.

Además de impactar a DOMINION, algunos de estos impactos, riesgos y oportunidades afectan también a su cadena de valor, en concreto a la cadena suministros, así por ejemplo los vinculados a las emisiones de GEI, la prevención del soborno, la prevención de accidentes o el respeto a normas justas de contratación, si bien el nivel de materialidad difiere notablemente, como se analiza más adelante.

DOMINION estima que su misión y estrategia, profundamente enraizados con la sostenibilidad 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 particular, cabe remarcar que en el ámbito medioambiental se ha realizado un análisis detallado relativo 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 riesgo, esta resiliencia del modelo es extensible al resto de elementos detectados.

En relación con el 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 geográfica 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:** Siguiendo un método 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 revisa y actualiza periódicamente 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 dos que son especialmente monitorizados por DOMINION en cada revisión del análisis de materialidad: el S3 relativo a comunidades y el S4 relativo a consumidores.

En el marco de la revisión de 2025 de su análisis de doble materialidad, DOMINION ha concluido que la economía circular constituye una oportunidad creciente y que es material en lo referente únicamente a la unidad de GDE Economía Circular enmarcada, junto con el área de Descarbonización, en la división GDE. La actividad de DOMINION en este ámbito se centra en la prestación de servicios de gestión, separación, tratamiento y recuperación de residuos generados por sus clientes.

No obstante, dado que la disponibilidad de información cuantitativa detallada sobre las cantidades de residuos tratadas, recuperadas o destinadas a distintos usos depende en gran medida de los datos facilitados por los clientes, DOMINION ha decidido, aplicando el enfoque de implantación progresiva previsto en las ESRS, realizar en 2025 un reporte únicamente de carácter cualitativo en relación con el tema E5 Recursos y Economía Circular, marcándose el objetivo de disponer de información cuantitativa en un futuro próximo.

Tema	Materialidad
G1 (Gobierno)	Material
E1 (Cambio climático)	Material
E2 (Contaminación)	No material
E3 (Agua)	No material
E4 (Biodiversidad)	No material
E5 (Recursos)	Material*
S1 (Personal propio)	Material
S2 (Persona cadena de valor)	Material
S3 (Comunidades)	No material
S4 (Consumidores)	No material

*Como se explica en su apartado correspondiente, solo se considera material para la unidad GDE Economía Circular.

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 E5	E5-1 Políticas relacionadas con el uso de los recursos y economía circular
ESRS E5	E5-2 Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular
ESRS E5	E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular
ESRS E5	E5-4 Entradas de recursos
ESRS E5	E5-5 Salidas de recursos
ESRS E5	E5-6 Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular
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 Informe 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	Reglamento Delegado (UE) 2020/1816, anexo II		Ver apartado "S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio"

de la Organización Internacional del Trabajo apartado 21			
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 2025 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).

Siguiendo con lo iniciado el año pasado 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 ya son comparables con el del año anterior.

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.

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 contribución sustancial 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 4 países donde se desarrolla la actividad: España, Chile, Perú 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.

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.

5.5. Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen: Esta actividad asegura que todos los residuos no peligrosos recogidos y transportados por separado que se segregan origen se destinan a una preparación para operaciones de reutilización o reciclado. Aparece como actividad elegible junto a la 2.3. del Objetivo de Transición a la Economía Circular en las actividades que la división de GDE Economía Circular realiza.

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.

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.

7.4. Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios (y en las plazas de aparcamiento anexas a los edificios): considerada como una actividad facilitadora, carece de criterios técnicos de selección y en su alineamiento solamente hay que cumplir con los criterios establecidos en el apéndice A de adaptación al cambio climático.

7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios: actividad facilitadora que consiste en la instalación, mantenimiento y reparación de termostatos, sistemas de automatización y control de edificios, contadores inteligentes o de elementos de fachada y cubierta con función de protección solar de edificios. En su alineamiento solamente hay que cumplir con los criterios establecidos en el apéndice A de adaptación al cambio climático.

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 2025 se ha identificado la siguiente actividad elegible y alineada:

9.1. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático: la actividad económica cumple con la aplicación de técnicas de modelización avanzadas para reflejar adecuadamente los riesgos de cambio climático y de servicios que ayuden a reducir los potenciales impactos materiales debidos a los riesgos climáticos. Actividad alineada si se cumple que no se realiza con fin de extracción o transporte de combustibles fósiles, y en el caso de DOMINION se relaciona con la instalación de radares meteorológicos en Perú.

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:

2.3. Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos: Recogida separada y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos destinados a la preparación para la reutilización o el reciclado, en concreto la construcción, la explotación y la actualización de las instalaciones dedicadas a la recogida y el transporte de dichos residuos, como los puntos limpios y las estaciones de transferencia de residuos, como medios de valorización de materiales. Se cumplen con todos los criterios técnicos para considerarla como alineada.

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 centrifugas 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. En relación con las actuaciones efectuadas sobre estructuras y otros tipos de elementos de hormigón, este tipo de elementos tiene una vida útil de muy largo plazo, similar al de elementos metálicos estructurales, los cuales están mencionados en la descripción de actividad que figura en el Reglamento Delegado de la Taxonomía. En consecuencia, este tipo de actuaciones se considera que tienen también un potencial de contribución sustancial a la economía circular, y se consideran elegibles a efectos de la Taxonomía.

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.

5.2. Venta de recambios: actividad relacionada con la venta de repuestos de teléfonos móviles y otros aparatos relacionados que se hace en la división B2C de Dominion. Alineada por cumplir con todos los criterios técnicos aplicables.

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.

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. Aparece como elegible junto a la 2.3. del Objetivo de Transición hacia una Economía Circular.

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. Aparece como elegible junto a la 2.4. del Objetivo de Transición hacia una Economía Circular

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 2025 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 2025 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 2025 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 2025, tomado de las cuentas anuales consolidadas (nota 5 de segmentación de las Cuenta 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 61,5% de elegibilidad y 50,5% de alineamiento. En 2024 la cifra de KPI de elegibilidad fue 49,3%, mientras que la de alineamiento fue del 43,3%. Este aumento tanto en el porcentaje de ingresos elegibles como en el de alineados, demuestra el esfuerzo de DOMINION por dirigir sus ingresos hacia actividades cada vez más sostenibles.

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 68% en elegibilidad y del 66,4% en alineamiento (44,5% en elegibilidad y 42,9% en alineamiento en 2024). Las cifras de elegibilidad y alineamiento han aumentado este año por ampliaciones de perímetro en actividades taxonómicas.

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 2025, los gastos de I+D no capitalizados han sido prácticamente nulos). La cifra obtenida para 2025 alcanza los 13.986 miles de euros que se contrasta con la cifra de gastos totales de explotación que es de 981.889 miles de euros. De esta forma queda patente que el denominador del KPI de "OpEx" supone únicamente un 1,4% de los gastos totales (en 2024 supuso un 1,7%). 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. Por último, está iniciando el proceso de obtención de la ISO50001 de gestión eficiente de la energía, en las principales oficinas de España.

Cabe destacar que al igual que en ejercicios anteriores, en 2025 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

Como se ha explicado anteriormente, DOMINION ofrece soluciones a sus clientes para acompañarlos en los retos de las transiciones energética, digital e industrial a través de una aplicación innovadora de la tecnología, una presencia global y un modelo propio de gestión y cultura empresarial. 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 grupos de interés. De hecho, el Plan Estratégico de DOMINION se basa en tres elementos clave, siendo uno de ellos la Sostenibilidad.

De forma coherente con todo lo anterior, 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: aportar o hacer sostenibilidad y ser sostenibles

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

- Maximizar el aprovechamiento de las oportunidades derivadas de la transición hacia una economía más sostenible por parte de sus clientes y la sociedad
- Mitigar 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.
- Vigilar permanentemente 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 hacen sus clientes. 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 con la mitigación del cambio climático, DOMINION, como empresa principalmente de servicios que es, tiene una huella de carbono reducida, que lleva no obstante 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.

Las acciones de este plan de descarbonización han comenzado a implementarse en 2025, y aunque 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 realizó durante 2024 un análisis de los riesgos físicos, de transición y las oportunidades relacionadas con el cambio climático, habiendo revisado este ejercicio en 2025. **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 con el 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.

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 en la operativa habitual y de la estrategia de financiación 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.

Desde un punto de vista temporal, los primeros gastos y medidas han comenzado en 2025 y evolucionarán de forma progresiva a medida en que se desarrolla el plan. Durante el ejercicio 2025 se han llevado renovaciones de flota de vehículos, apostando por vehículos de bajas emisiones o de tecnología híbrida o híbrida enchufable, en países como España, Polonia o Chile. Igualmente se han llevado a cabo algunas acciones que apuestan por la eficiencia en el uso de maquinaria como, por ejemplo, el uso de energía híbrida, mediante energía fotovoltaica y diésel optimizado, como alternativa a los generadores diésel convencionales para el suministro de energía en proyectos de construcción en Polonia, reduciendo el tiempo de uso del generador y, por tanto, el consumo de combustible.

Igualmente, se ha llevado a cabo la compra de Garantías de Origen Renovable (GDOs) para la electricidad consumida en España y Eslovaquia, como un primer paso de descarbonización del alcance 2 en nuestras actividades. Esta compra ha permitido neutralizar 1,326 Tons CO₂eq con una inversión de aproximadamente 4000 euros.

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 con el 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 con 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, RCP por sus siglas en inglés (Representative Concentration Pathways), definidos bajo el marco del Quinto informe de Evaluación (AR5) del IPCC. Estas agrupan diferentes 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 o escenario de estabilización intermedia
- RCP 6.0 o escenarios de estabilización intermedia
- RCP 8.5 o escenario de emisiones de GEI muy altas (continuista)

A su vez, los principales escenarios integrados analizados han sido SSP1-2.6, SSP2-4.5, SSP3-6.0 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° 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.

Escenario	Aumento de la temperatura a 2100	Basado en	Principales implicaciones
			- Condiciones meteorológicas extremas van en aumento en comparación a los niveles 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 demanda 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. 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 a 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 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. 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
$\geq 2 - < 3$	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 gobierno, 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 en 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 2025, la empresa ha comenzado a realizar acciones concretas orientadas a reducir su huella de carbono, como la contratación de garantías de origen renovable para toda la electricidad consumida en España y Eslovaquia y la certificación de uso de electricidad y gas natural de origen renovable en la principal oficina de Italia. Estas actuaciones han supuesto la reducción de casi 1.350 toneladas de CO₂eq en el alcance 2. Igualmente, se continúa renovando y mejorando la flota de vehículos teniendo en cuenta criterios de eficiencia energética y de reducción de emisiones y se han realizado pequeñas actuaciones de eficiencia para la maquinaria industrial que se utiliza en algunas actividades.

En su conjunto, ni estas medidas llevadas a cabo en 2025, 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 67% del 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; 8. Activos arrendados aguas arriba y 14. Franquicias. Por tanto, se consideran 60.119 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 6.685 toneladas de CO₂ equivalentes en los Alcances 1 y 2 combinados y de 15.897 toneladas en el caso del alcance 3, por encima de las 15.234 toneladas de alcance 3 de descarbonización exigidos.

Tabla de objetivos de emisiones de GEI

	2023	2025	2030	Reducción respecto años base (%)	Reducción en valor absoluto
Emisiones de GEI Totales (tCO₂eq)	105.613	90.593	83.030	21%	22.583
Emisiones de GEI de alcance 1 (tCO₂eq)	12.054	11.939	8.558	42%	6.685
Emisiones de GEI de alcance 2 (método basado en el mercado) (tCO₂eq)	3.828	3.522	639		
Emisiones de GEI de alcance 3 (tCO₂eq)	89.731	75.078	73.833	25%*	15.898

*25% sobre las categorías consideradas en el plan (un 67% del total de la huella)

El año base 2023 se ha recalculado durante este último ejercicio, por la compra de nuevas sedes en la actividad de Economía Circular, que tienen un moderado impacto en la huella de alcance, y también debido a las revisiones realizadas en el marco de la ISO 14064 de la huella de alcance 1 y 2. Este recálculo ha supuesto obviamente también un recálculo de las toneladas de CO₂ a reducir en el plan de descarbonización.

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 inmatrimiales, 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:

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 (tCO ₂ e)	Inversión estimada 2023-2030 (miles €)
Alcance 1	Electrificación de equipos	1.616	800-1.220
	Sustitución de flota	382	400-600
	Sustitución de combustibles	1.484	800-1.200
Alcance 2	Eficiencia energética	28	20-40
	Despliegue de energías renovables	3.175	20 - 60
TOTAL		6.685	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 (tCO ₂ e)	Inversión estimada 2023-2030 (miles €)
Aplicación de medidas de movilidad sostenible	4.194	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	497	200-260
TOTAL	15.898	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	2025
Consumo total de energía fósil (MWh)	87.796	45.223
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	97,3%	89,2%
Consumo de combustible procedente de fuentes nucleares (MWh)	1.915	159
Proporción de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)*	2,1%	0,3%
Consumo total de energía no renovable	89.711	45.382
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)	511	187
Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes renovables (MWh)	0	5.164

Consumo de energía renovable autogenerada que no se utilice como combustible (MWh)	0	0
Consumo total de energía renovable (MWh)	511	5.351
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	0,6%	10,5%
Consumo total de energía (MWh)	90.222	50.733
Producción de energía no renovable	0	0
Producción de energía renovable	125.150	550.161

*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 aumento en el consumo de energía renovable en 2025 se ha dado fundamentalmente por la compra de garantías de origen renovable para la electricidad consumida en España, Eslovaquia e Italia, así como por pequeñas plantas de autoconsumo en algunas sedes. Para futuros ejercicios, está previsto trasladar la compra de garantías de origen a otros países, por lo que se espera que el porcentaje de consumo de energía renovable respecto al total siga 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.

Respecto a la energía renovable generada, su cantidad ha aumentado por la puesta en funcionamiento de algunos parques fotovoltaicos de República Dominicana que en 2024 aún estaban en construcción o en fases muy tempranas de producción, que sea han unido a la aportación en producción de la Planta de Biomasa Santa Rosa y de alguna pequeña instalación solar en edificios.

Tabla de intensidad energética

	2024	2025
Consumo total de energía procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (MWh)	0	0
Consumo total de energía procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (tCo2)	0	0

Ingresos netos por actividades procedente de actividades en sectores con un impacto climático elevado (€)	0	0
Intensidad energética de actividades en sectores de alto impacto climático (MWh/€)	0	0
Intensidad energética de actividades en sectores de alto impacto climático (tCo2)	0	0
Ingresos netos (otras actividades sin impacto climático elevado) (millones de €)*	1.152	1.045
Ingresos netos totales (estados financieros) (millones de euros €)*	1.152	1.045

*Las cifras de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.045 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

A continuación se presentan las emisiones directas de alcance 1, emisiones indirectas del consumo de electricidad o alcance 2 (enfoque ubicación y enfoque mercado) y las emisiones indirectas de alcance 3, desglosándolas en cada una de las 15 categorías que la forman.

El enfoque basado en ubicación para alcance 2 (más conocido como location-based en inglés) refleja la intensidad media de emisiones o mix energético de las redes eléctricas del país donde se consume la energía, por lo que se utilizan para su cálculo factores de emisión promedio para cada país. La reducción de estas emisiones solamente se logra reduciendo el consumo total de electricidad o si la red eléctrica de los países donde se está presente se vuelve más renovable,

Por su parte, el enfoque basado en el mercado (market-based en inglés) refleja las emisiones asociadas a las decisiones de compra de energía de la empresa, incluyendo contratos específicos. Para su cálculo se utilizan factores de emisión vinculados a cada comercializadora de electricidad en concreto, por lo que es más fácil de descarbonizar si se contratan tarifas verdes renovables con las comercializadoras o si se adquieren sus Garantías de Origen renovable (GDOs).

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

	Retrospectiva				Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	2025	%	2030	Meta % anual / año base
Emisiones de GEI brutas de Alcance 1 (tCO2eq)	12.054	12.329	11.939	-3,1%	8.558	-29%
Emisiones de GEI de Alcance 1 procedentes de regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (tCO2eq)	0	0	0	0	n/a	n/a

	Retrospectiva				Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	2025	%	2030	Meta % anual / año base
Emisiones (de Alcance 1) biogénicas de CO2 procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa (tCO2eq)	141.231	145.963	157.804	7,5%	n/a	n/a
Emisiones de GEI brutas de Alcance 2 basadas en la ubicación (tCO2eq)	2.675	2.872	3.876	26%	n/a	n/a
Emisiones de GEI brutas de Alcance 2 basadas en el mercado (tCO2eq)	3.828	4.805	3.522	-26,7%	639	-83,3%
Emisiones (de Alcance 2) biogénicas de CO2 procedentes de la combustión o biodegradación de biomasa (tCO2eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Emisiones de GEI indirectas de Alcance 3 (tCO2eq) (solo compras directas)	89.731	81.927	75.078	-8,4%	73.833	-17,7%
Emisiones de GEI indirectas de Alcance 3 (tCO2eq) (compras directas e indirectas)	217.605	208.679	193.919	-7,1%	n/a	n/a
Emisiones biogénicas de CO2 provenientes de la combustión o biodegradación de biomasa que ocurren en su cadena de valor ascendente (tCO2eq)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
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	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	n/a
1. Bienes y servicios comprados	150.440	149.120	139.811	-6,2%	n/a	n/a

	Retrospectiva				Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	2025	%	2030	Meta % anual / año base
Huella directa de los bienes comprados (15%)	22.566	22.368	20.972	-6,2%	14.843	-34,2%
Huella indirecta de los bienes comprados (85%)	127.874	126.752	118.839	-6,2%	n/a	n/a
[Subcategoría opcional: Servicios de computación en la nube y de centros de datos]	214	214	322	35,5%	n/a	n/a
2. Bienes de capital*	769	742	n/a	n/a	n/a	n/a
3. Actividades relacionadas con combustibles y con la energía (no incluidas en los Alcances 1 o 2)	11.793	8.721	5.618	-35,6%	8.309	-29,5%
4. Transporte y distribución en fases anteriores	12.737	12.015	4.093	-66%	n/a	n/a
5. Residuos generados en las operaciones	2.370	1.895	707	-62,3%	n/a	n/a
6. Viajes de negocios	3.686	4.156	2.199	-47,1%	n/a	n/a
7. Desplazamientos pendular de los asalariados	16.132	13.799	16.722	17,5%	11.938	-26%
8. Activos arrendados en fases anteriores	9.304	9.345	12.935	28,6%	8.807	-5,3%
9. Transporte y distribución	n/a	64	18	-71,9%	n/a	n/a
10. Transformación de los productos vendidos	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
11. Utilización de los productos vendidos	7.300	6.672	9.926	32,8%	n/a	n/a
12. Tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos	412	4	1	-25%	n/a	n/a
13. Activos arrendados en fases posteriores	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
14. Franquicias	1.140	1.173	862	-26,5%	n/a	n/a
15. Inversiones	1.522	973	1027	5,3%	n/a	n/a
Emisiones de GEI totales (método basado en la ubicación)(tCO2eq)	104.460	97.128	90.893	-6,4%	n/a	n/a
Emisiones de GEI totales (método basado en el mercado)(tCO2eq)	105.613	99.061	90.539	-8,6%	83.030	-21,3%

	Retrospectiva				Hitos y año objetivo	
	Año Base (2023)	2024	2025	%	2030	Meta % anual / año base
Intensidad de las Emisiones de GEI totales (método basado en la ubicación) (tCO2eq/millones €)	87,6	84,3	87	3,1%	n/a	n/a
Intensidad de las Emisiones de GEI totales (método basado en el mercado) (tCO2eq/millones €)	88,6	86	86,6	0,7%	n/a	n/a

*Emisiones incluidas en 2025 en la categoría 1. Bienes y servicios comprados

Las cifras de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.045 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2024 fueron 1.152 millones de euros).

DOMINION ha disminuido ligeramente sus emisiones de alcance 1 en 2025 respecto al año anterior debido a un menor consumo de combustibles fósiles en las actividades más demandantes.

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 2025 debido al mayor consumo de biomasa para la generación de electricidad en la Planta de Biomasa de Santa Rosa, siendo en 2025 de 215.187 toneladas frente a las 199.041 de 2024. 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, aunque el consumo de electricidad ha aumentado ligeramente respecto al año anterior (10.221 MWh en 2025 frente a los 10.192 MWh de 2024) la compra de garantías de origen renovable en países como España, Eslovaquia o Italia ha permitido reducir en más de un 20% las emisiones de alcance 2 de enfoque mercado.

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

- **Alcance 1:**
 - España: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico - Mayo 2025 - Versión 5
 - Resto de países: GHG Protocol
- **Alcance 2 basado en la ubicación:**
 - España: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico - Mayo 2025 - Versión 5
 - Resto de Europa: Association of Issuing Bodies (AIB). European Production Mix
 - Estados Unidos: United States Environmental Protection Agency (EPA)
 - Resto de países: The International Tracking Standard Foundation. Country Average Grid Emission Factors.
- **Alcance 2 basado en mercado:**
 - España: factor de emisión de cada comercializadora MITECO 2025
 - Resto países: Ecoinvent

Por su parte, el alcance 3 se ha calculado utilizando factores de emisión de Ecoinvent para el cálculo. En el ejercicio 2025 se ha utilizado una nueva herramienta de cálculo y reporte que ha permitido automatizar el cálculo de alcance 3, que en años anteriores se realizaba para la mayor parte de

categorías externamente. No obstante, algunas categorías se han continuado calculando externamente a la herramienta, por no tener la información de base preparada tal y como necesitaba la herramienta o simplemente porque aún no tiene el módulo de cálculo preparado para ellas:

- Categoría 11: Utilización de los productos vendidos
- Categoría 12: Tratamiento al final de la vida de los productos vendidos
- Categoría 14: Franquicias
- Categoría 15: Inversiones

En el caso de la categoría 1 de Bienes y servicios comprados, se han calculado las emisiones de CO2 basándose en el valor económico de sus compras (euros, dólares, etc.) y utilizando la metodología MRIO (Multi-Regional Input-Output), que se basa en datos macroeconómicos para asignar factores de emisión monetarios (por ejemplo, CO2/€) a productos y servicios, cubriendo las emisiones desde la cuna hasta la puerta de la empresa.

En 2025 este cálculo se ha realizado por primera vez a través de la herramienta Dcycle, que tiene en cuenta las emisiones directas e indirectas, es decir, toda la cadena suministro upstream de cada proveedor. Es por ello, que las emisiones de esta categoría han aumentado ostensiblemente respecto a las de 2024, cuando solo se tuvieron en cuenta las emisiones directas en el cálculo. Algunos estudios sugieren que en sectores de servicios TI o construcción, donde DOMINION enfoca la mayor parte de sus actividades, el porcentaje de las emisiones indirectas puede ser desde el 80 al 95%, lo que explica este aumento de emisiones respecto al año anterior. En próximos años se seguirá esta metodología, lo que permitirá tener mejores datos comparativos.

Las disminuciones de huella de las categorías 4 de alcance 3 ha sido debidas a un mejor registro de los datos desde la herramienta, tomando como base los archivos de registro de los movimientos de logística contratados y haciendo el cálculo de huella de cada movimiento, lo que ha permitido afinar mejorar el cálculo respecto a años anteriores, donde se realizaba un cálculo de manera consolidada para cada país y tipo de transporte.

Por su parte, la categoría 5 de residuos ha disminuido también debido a una mejora en el registro en la nueva herramienta a partir del registro de cada recogida y su número LER, e incluyendo en muchos casos el tratamiento que se le ha dado al residuo, información esta última que no teníamos tan clara en años anteriores.

La huella de viajes in-itinere (categoría 7) se ha calculado a partir de una encuesta de movilidad en la que ha participado aproximadamente un 13% de la plantilla de diferentes países, extrapolando posteriormente los resultados al total de la plantilla. El aumento de huella en esta categoría puede responder a un aumento en el número de empleados totales respecto a 2024.

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.

Cumpliendo con el Real Decreto 214/2025 que establece la obligatoriedad para grandes empresas españolas de calcular y publicar su huella de carbono alcance 1 y 2 en España, se informa a continuación de la huella de carbono registrada en las actividades realizadas en **España** en 2025:

- **Alcance 1:** 2.823 ton. CO2eq.
- **Alcance 2** (enfoque mercado): 0 tons CO2 eq.

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

	2024	2025
Total Grupo	12.329	11.939

Alcance 1 (tCO2eq)	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	0
	Total Grupo	2.872	3.876
Alcance 2 (Ubicación) (tCO2eq)	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	0
	Total Grupo	4.805	3.522
Alcance 2 (Mercado) (tCO2eq)	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	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	2025
Negocio de Operaciones y Prestación de Servicios	Emisiones de GEI de Alcance 1 (tCO2eq)	12.329	11.939
	Emisiones de GEI de Alcance 2 (tCO2eq)	4.805	3.522
	Emisiones de GEI de Alcance 3 (tCO2eq)	81.927	75.078
	Emisiones de GEI Totales (tCO2eq)	99.061	90.539

Tabla de datos primarios sobre las emisiones de Alcance 3

	2024	2025
Emisiones alcance 3 calculadas utilizando datos primarios	2.574	15.456
Total Emisiones GEI (Alcance 3)	81.927	90.359
Porcentaje de emisiones alcance 3 calculado utilizando datos primarios obtenidos de proveedores u otros socios de la cadena de valor.	3,1%	17,1%

Se han utilizado datos primarios aportados por proveedores en el cálculo de los viajes de negocios, donde los datos utilizados han sido aportados por los proveedores de viajes en cada país y para el cálculo de la categoría 8 de activos arrendado. También en la huella de los CPDs de la categoría 1 de compras.

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, acogiéndose 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.

Se reportará información referente a este apartado en futuros ejercicios. DOMINION se acoge al Phase-In, tal y como se indica en el apéndice C de la NEIS 1.

NEIS E5 – Uso de los recursos y economía circular

En el marco de la revisión de su análisis de doble materialidad, DOMINION reevalúa periódicamente las incidencias, riesgos y oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular, de conformidad con los requisitos establecidos en la Directiva CSRD y las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS).

El proceso de identificación y evaluación de incidencias, riesgos y oportunidades tiene en cuenta:

- la naturaleza del modelo de negocio de DOMINION, basado en servicios y no en actividades industriales de fabricación;
- los flujos de residuos gestionados para terceros como elemento central de su contribución a la economía circular;
- la cadena de valor asociada a dichas actividades;
- y las expectativas de los principales grupos de interés.

Como resultado de dicho análisis, y de forma coherente con su plan estratégico, DOMINION ha concluido que la economía circular constituye una oportunidad creciente. Esta actividad es hoy ya una realidad en DOMINION, con la unidad de GDE Economía Circular integrada, junto con el área de Descarbonización, en la división GDE, pero es también una oportunidad de futuro en la medida en que se concreten las iniciativas en marcha y crezca el mercado.

Listado de riesgos y oportunidades

E5- Uso de los recursos y economía circular	Oportunidad	Oportunidad de fomentar la economía circular de cara a los clientes, desarrollando procesos de reciclaje y reutilización de materiales, reduciendo la necesidad de adquirir nuevos recursos
---	-------------	---

Dentro del marco regulatorio aplicable, DOMINION propone a sus clientes distintas alternativas de tratamiento, orientadas a maximizar el grado de recuperación, en primer lugar, y la mejor gestión posible de los residuos remanentes conforme a la jerarquía de residuos. No obstante, la decisión final sobre el tratamiento a aplicar corresponde siempre al cliente.

Así, la actividad de DOMINION en este ámbito se centra en la prestación de servicios de gestión, separación, tratamiento y recuperación de residuos generados por sus clientes. En la actualidad, la mayoría de las actuaciones de GDE Economía Circular se realiza directamente en las instalaciones de los clientes, sin que los residuos abandonen dichas instalaciones, permaneciendo bajo responsabilidad del cliente cualquier residuo generado. No obstante, DOMINION se encuentra en una fase de crecimiento progresivo en el número de plantas propias de separación y tratamiento. En cualquiera de los casos, DOMINION no es el productor de los residuos tratados, sino que es el proveedor de soluciones técnicas orientadas a facilitar la transición hacia modelos más circulares en las actividades de sus clientes. La cantidad de residuo propio generado por DOMINION en el desarrollo de estas actividades no es material.

De acuerdo a lo explicado anteriormente, la disponibilidad de información cuantitativa detallada sobre las cantidades de residuos tratadas, recuperadas o destinadas a distintos usos depende en gran medida de los datos facilitados por los clientes. En este contexto, y en aplicación del enfoque de implantación progresiva previsto en las ESRS, DOMINION ha decidido realizar en 2025 un reporte

de carácter cualitativo en relación con el uso de los recursos y la economía circular, acompañado de un plan de mejora, con el objetivo de disponer de información cuantitativa más precisa y homogénea en un futuro próximo.

E5-1 Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

DOMINION dispone de una Política de Sostenibilidad corporativa aplicable a todas sus unidades de negocio, que establece la sostenibilidad como un eje estratégico y cultural de la compañía. Esta política abarca aspectos medioambientales, sociales, de gobernanza y relativos a la cadena de suministro, desarrollados posteriormente en políticas específicas de segundo nivel.

Adicionalmente, la unidad de GDE Economía Circular está en el proceso de dotarse de una política específica orientada a fomentar la aplicación de los principios de la economía circular en las actividades desarrolladas para sus clientes, en la línea explicada en el punto anterior. En el marco de esta política, DOMINION GDE Economía Circular aspira a ofrecer soluciones que permitan maximizar la recuperación de los residuos gestionados, con independencia de su tipología, promoviendo también la reducción de la eliminación y favoreciendo la reutilización, el reciclaje y otras formas de valorización, siempre dentro del marco regulatorio aplicable.

Este enfoque se complementa con la voluntad de identificar y ofrecer tecnologías y soluciones técnicas innovadoras cada vez más eficientes, tanto en términos de recuperación de recursos como de consumo energético, y de desarrollar estas actividades siempre en un entorno de seguridad medioambiental y laboral y de pleno cumplimiento normativo.

E5-2 Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

Las actuaciones de DOMINION en relación con el uso de los recursos y la economía circular se materializan principalmente a través de los servicios prestados a sus clientes orientados a la gestión integral de residuos y a la mejora de su tratamiento desde una perspectiva circular.

Entre estas actuaciones se incluyen:

- la prestación de servicios de separación, tratamiento y recuperación de residuos, tanto en instalaciones del cliente como en plantas propias;
- la propuesta de alternativas de tratamiento alineadas con la jerarquía de residuos, priorizando la recuperación y valorización frente a la eliminación;
- la incorporación progresiva de soluciones técnicas y tecnologías que permitan mejorar la eficiencia de los procesos y los niveles de recuperación alcanzables;
- y la inversión gradual en infraestructuras propias de separación y tratamiento, así como el desarrollo de actividades como la remediación de suelos.

El nivel de recuperación alcanzable en cada actuación depende de factores como las características del residuo, las condiciones operativas de las instalaciones del cliente y la alternativa de tratamiento finalmente seleccionada por este.

Para el desarrollo de estas actividades, DOMINION emplea recursos energéticos, fundamentalmente en forma de gasóleo utilizado en instalaciones móviles o plantas de separación y tratamiento cuando el proceso lo requiere. La información relativa a estos consumos energéticos se recoge y reporta en el marco del NEIS E1 – Cambio climático.

E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

Dada la naturaleza del modelo de negocio de DOMINION en el ámbito de la economía circular, basado en la prestación de servicios y en la gestión de residuos generados por terceros, no es posible en la actualidad establecer metas cuantitativas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular. Los resultados dependen en gran medida de factores externos, como las características del residuo, la puesta a disposición por parte del cliente de datos e incluso las decisiones adoptadas por los clientes en relación con el tratamiento a aplicar.

No obstante, DOMINION mantiene el compromiso de avanzar progresivamente hacia la definición de metas de proceso, una vez se disponga de información cuantitativa suficientemente robusta y comparable, en el marco del plan de mejora de sistemas y procesos previsto. Entre los hitos contemplados, se incluye el desarrollo de indicadores internos, la mejora de la trazabilidad de los flujos de residuos y la homogeneización de criterios de reporte.

E5-4 Entradas de recursos

DOMINION apenas desarrolla actividades de fabricación ni transformación de productos, ni utiliza habitualmente materias primas como inputs de procesos productivos propios. En consecuencia, no se identifican entradas de recursos materiales relevantes en el sentido contemplado en el ESR5 E5.

La actividad de DOMINION en este ámbito se centra en la gestión de residuos de terceros, que constituyen el objeto del servicio prestado y no recursos utilizados por la compañía para la producción de bienes propios.

E5-5 Salidas de recursos

Las salidas de recursos asociadas a la actividad de DOMINION en economía circular se materializan a través de los flujos de residuos gestionados para sus clientes y de los resultados de su tratamiento.

Estas salidas incluyen, entre otros:

- materiales recuperados para su reutilización o reciclaje;
- residuos devueltos al cliente tras su tratamiento;
- residuos destinados a valorización energética;
- y residuos destinados a eliminación conforme a la normativa aplicable, tanto peligrosos como no peligrosos.

En aplicación del enfoque de implantación progresiva, y dada la dependencia de la información facilitada por los clientes, DOMINION realiza este año 2025 un reporte de carácter cualitativo en relación con las salidas de recursos, dotándose de un plan de mejora orientado a reforzar progresivamente la captura y fiabilidad de la información cuantitativa en ejercicios futuros.

E5-6 Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con el uso de los recursos y la economía circular

En relación al reporting de los efectos financieros vinculados a esta oportunidad DOMINION se acoge al Phase-In indicado 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 Negativa	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 cumplimiento normativo y de políticas internas de igualdad.
S1 – Personal Propio	Incidencia Positiva	Eliminación de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna. Reducción y seguimiento de la brecha salarial mejora la percepción de justicia interna.
S1 – Personal Propio	Incidencia Negativa	Plantilla mayoritariamente masculina por el tipo de trabajos que se realizan puede limitar la diversidad en determinados colectivos.

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 un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
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

En DOMINION, las personas no solo forman parte del modelo de negocio: lo transforman. La estrategia de Personas & Cultura, articulada a través de la Propuesta de Valor al Empleado, se estructura en torno a dos pilares estratégicos —**Entorno Seguro y Talentos**— que guían la toma de decisiones en todos los países donde opera la compañía y constituyen el marco de referencia para la identificación de prioridades sociales, la gestión de riesgos relacionados con las personas y el diseño de políticas internas alineadas con la estrategia corporativa.

Bajo el eje **Entorno Seguro**, DOMINION impulsa la salud, el bienestar y la inclusión a través de cuatro áreas de actuación: seguridad laboral, bienestar físico y mental, entorno estable y retribución sostenible, y diversidad y prevención del acoso laboral. Estas áreas responden a intereses clave del personal propio relacionados con la protección de la salud, la estabilidad en el empleo, la equidad y el respeto en el entorno de trabajo, y se revisan de forma periódica teniendo en cuenta la información obtenida a través de los distintos mecanismos de escucha interna.

En el eje **Talentos**, la compañía apuesta por la atracción, el desarrollo y el compromiso de las personas mediante iniciativas vinculadas al propósito y la cultura, la flexibilidad realista, el desarrollo y reconocimiento profesional y un liderazgo basado en la confianza. Este pilar recoge expectativas del personal propio relacionadas con la empleabilidad, el crecimiento profesional, la conciliación y el reconocimiento, y condiciona decisiones estratégicas en ámbitos como la planificación formativa, los modelos de trabajo, la movilidad interna y el desarrollo del liderazgo.

La percepción del personal propio se recoge de forma sistemática a través de la Encuesta Global de Clima (Pulse Check), desplegada por segundo año consecutivo en 2025 como una herramienta estructural de escucha interna. Esta encuesta se dirige a las personas con acceso a los canales digitales corporativos y permite identificar de manera consistente las principales tendencias, fortalezas y áreas de mejora relacionadas con la cultura, el bienestar, el liderazgo, el desarrollo profesional y la organización del trabajo en el conjunto de DOMINION. En 2025, los resultados del Pulse Check reflejan un **índice de compromiso del 84%**, lo que evidencia un elevado nivel de implicación y alineación del personal propio con el proyecto y los valores de la compañía.

El Pulse Check se complementa con otros mecanismos de escucha activa y canales de diálogo existentes en la organización, lo que permite obtener una visión suficientemente representativa de las percepciones del personal propio en una compañía industrial, descentralizada y orientada a proyectos. Los resultados reflejan un elevado grado de alineamiento con la cultura corporativa y constituyen un input relevante para la toma de decisiones en el ámbito de Personas & Cultura.

La información obtenida se analiza de forma segmentada por país, área de negocio y colectivos, y se traslada a los equipos directivos como base para la definición de planes de acción específicos, tanto a nivel local como corporativo, reforzando la coherencia entre la estrategia de personas, el modelo de negocio y los objetivos de sostenibilidad social.

La voz del personal propio se completa con otros mecanismos de escucha activa, como el feedback en los procesos de onboarding, las encuestas de salida, espacios colaborativos como The HUB —incluyendo los sites de talento, health & safety, diversidad o el canal ético y de acoso—, la encuesta anual de comunicación, así como campañas de sensibilización corporativa, entre ellas el Mes de la Diversidad, la Semana de la Seguridad Laboral y las acciones de prevención del acoso laboral. Estos canales permiten una recogida continua y complementaria de opiniones y preocupaciones, más allá de los ejercicios periódicos de encuesta de clima, y facilitan la detección temprana de posibles riesgos sociales o tensiones organizativas. En 2025, una amplia mayoría del personal (**85%**) manifestó que su contribución es visible y que su voz es escuchada dentro de la organización, reforzando la eficacia del modelo de escucha y su integración en la gestión de Personas & Cultura.

De forma complementaria, DOMINION acompaña a los equipos y unidades en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales mediante la realización de encuestas específicas en aquellos países y colectivos donde el contexto operativo, el marco normativo local o el análisis interno de riesgos así lo aconsejan. Estas encuestas recogen de manera estructurada la percepción del personal propio sobre aspectos como la carga de trabajo, la organización del tiempo, el estrés laboral y otros factores psicosociales vinculados al entorno de trabajo, y se utilizan como base para la definición de medidas preventivas, acciones de bienestar y ajustes organizativos cuando resulta necesario.

DOMINION analiza la información obtenida a través de todos estos mecanismos de forma segmentada, considerando variables como país, grupo de edad, género, área de negocio y antigüedad. Este enfoque permite diseñar acciones específicas para colectivos concretos y alimenta de manera directa otros ámbitos de la gestión social, como los **Planes de Igualdad** locales, las iniciativas de bienestar, los programas de formación y desarrollo, y las medidas de liderazgo, reforzando la coherencia del conjunto de la información reportada en el marco del ESRS S1.

De conformidad con la legislación vigente en cada país, DOMINION incorpora también la visión de los representantes legales de las personas trabajadoras, especialmente en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, la formación y las medidas de carácter colectivo. Esta interacción contribuye a reforzar el diálogo social y a garantizar que las decisiones adoptadas tengan en cuenta distintas perspectivas internas, asegurando que el modelo de negocio evolucione de forma coherente con las expectativas sociales del personal propio y con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo de DOMINION.

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

DOMINION identifica, evalúa y prioriza de forma periódica las incidencias reales y potenciales que afectan a su personal propio en todos los países donde opera. Estas incidencias incluyen, entre otras, los riesgos psicosociales, los accidentes laborales, enfermedades por causas del trabajo, la accesibilidad a condiciones de trabajo adecuadas y las posibles brechas de equidad. Estos IROs se consideran de importancia relativa por su impacto potencial sobre la seguridad y la salud de las personas, la continuidad operativa de los proyectos, la atracción y retención de talento en entornos altamente competitivos y la reputación corporativa de DOMINION.

La identificación y priorización de estos IROs se traslada directamente a la estrategia del área de Personas & Cultura, articulada en torno a la Propuesta de Valor al Empleado y sus dos pilares — **ENTORNO SEGURO y TALENTOS**—. Esta estrategia se vincula de manera directa con el modelo de negocio de DOMINION, permitiendo adaptar procesos clave como la planificación de capacidades, los modelos de selección y despliegue de personal en proyectos, la formación técnica y transversal, las políticas de fidelización y bienestar, así como detectar oportunidades asociadas a nuevas formas de trabajo, como la flexibilidad.

DOMINION integra los resultados de encuestas internas, mecanismos de escucha activa y canales de reporte para conectar de forma estructurada las perspectivas del personal propio con las decisiones estratégicas. Este enfoque permite que los riesgos y oportunidades sociales se incorporen en la definición de prioridades anuales, en el diseño de políticas corporativas y en la

asignación de recursos en materia de personas, alineando las iniciativas de Personas & Cultura con las prioridades de negocio y los retos de sostenibilidad de DOMINION.

Ámbito: asalariados y no asalariados

El sistema de gestión de personas de DOMINION abarca a asalariados con contrato indefinido y temporal, personal a tiempo parcial, becarios, personal técnico local en proyectos internacionales y otros perfiles clave recurrentes vinculados a la actividad de DOMINION, que presentan exposiciones diferenciadas a riesgos y oportunidades, derivadas del tipo de relación laboral, la duración de los proyectos y el contexto geográfico, lo que justifica la aplicación de medidas adaptadas.

En este sentido, DOMINION ajusta sus políticas de onboarding, formación, retribución y salida para asegurar una experiencia homogénea y equitativa, garantizando en todos los casos el acceso a canales de denuncia, acompañamiento en situaciones de riesgo y oportunidades de desarrollo profesional, independientemente del tipo de contrato. Asimismo, DOMINION contempla los efectos positivos de sus políticas de fidelización, promoción interna y desarrollo de carrera sobre cada colectivo, contribuyendo a reducir la rotación no deseada y a preservar el conocimiento crítico para el negocio.

Transición ecológica y empleo

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad, DOMINION analiza de forma específica el impacto que la transición hacia modelos más ecológicos y digitales puede tener sobre los perfiles y puestos actuales. En aquellas actividades sujetas a procesos de descarbonización, electrificación o cambios en la normativa medioambiental, la compañía evalúa los posibles efectos sobre el empleo y aplica medidas de *reskilling*, reubicación interna o formación técnica especializada.

En 2025, este enfoque se ha reforzado mediante la aprobación de la **Política de Empleabilidad Verde**, orientada a anticipar las necesidades de nuevas competencias, reducir el riesgo de obsolescencia profesional y asegurar la empleabilidad a medio y largo plazo de las personas trabajadoras en un contexto de transformación. De forma complementaria, la **Política de Equidad Intergeneracional** permite abordar de manera específica los impactos diferenciados de la transición ecológica y digital sobre distintos tramos de edad, garantizando que tanto el talento joven como el talento sénior dispongan de oportunidades de adaptación y desarrollo.

Estas políticas se complementan con la Política de Sostenibilidad y la Política de Acción Social de DOMINION, asegurando que los cambios tecnológicos o regulatorios no generen situaciones de vulnerabilidad y contribuyan a una transición justa en los proyectos industriales del Grupo.

Riesgos y colectivos específicos

DOMINION identifica grupos de personas con mayor exposición a determinados riesgos u oportunidades derivados de su actividad, entre los que se incluyen mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, personas mayores de 50 años, trabajadores jóvenes en procesos de formación, personas con discapacidad y especialmente sensibles o personal expatriado. La adecuada gestión de estos colectivos resulta clave para la seguridad laboral, la continuidad operativa, la transferencia de conocimiento y el éxito de los proyectos internacionales, especialmente en un grupo industrial con elevada dispersión geográfica.

Para cada uno de estos colectivos, DOMINION define medidas específicas orientadas a reducir riesgos —como el refuerzo del acompañamiento, la adaptación de espacios de trabajo, puestos de trabajo o la aplicación de protocolos de no discriminación— y a maximizar oportunidades, mediante iniciativas de mentoría, rotación de puestos, formación dirigida o inclusión en programas de liderazgo. Estas acciones permiten no solo mitigar impactos negativos, sino también aprovechar el potencial diverso de la plantilla como palanca de innovación, resiliencia y creación de valor sostenible para el negocio.

Cierre estratégico (integración y revisión)

La identificación y gestión de las incidencias, riesgos y oportunidades relacionadas con el personal propio se revisa de forma periódica y se integra en los procesos de planificación estratégica y de gestión de Personas & Cultura, asegurando que el modelo de negocio de DOMINION evolucione de manera coherente con las expectativas sociales internas y con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo de DOMINION.

S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio

En DOMINION, el marco de políticas vinculadas al personal propio constituye uno de los pilares esenciales de su Estrategia de Personas & Cultura, estructurada en torno a dos grandes ejes — Entorno Seguro y Talentos—. Este marco permite identificar, prevenir y gestionar las incidencias, riesgos y oportunidades (IROs) con impacto sobre la plantilla propia desde una perspectiva preventiva, ética y centrada en las personas, alineada con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y con los requisitos del marco ESRS S1.

Las políticas de DOMINION se conciben como instrumentos de gestión activa de riesgos sociales y como palancas para maximizar impactos positivos en ámbitos clave como la **seguridad laboral, la empleabilidad, el bienestar, la equidad y el desarrollo profesional**, en coherencia con el modelo de negocio y la operativa internacional de DOMINION.

DOMINION dispone de un conjunto estructurado de políticas, aplicables a nivel global y adaptadas a los marcos normativos locales, que cubren los principales ámbitos de la experiencia profesional y dan respuesta a los IROs identificados en relación con el personal propio:

1. Políticas para garantizar un entorno seguro, justo y saludable

Las políticas de este bloque están orientadas a mitigar riesgos críticos asociados a la seguridad laboral, la salud física y mental, la protección de derechos y el equilibrio entre vida personal y profesional:

- La Política de Prevención de Riesgos Laborales y la Política de Seguridad y Salud Laboral junto con las Política de Tolerancia Cero ante el alcohol, Buddy Partner, Fatiga y Somnolencia, Línea de Fuego, Stop Work o Uso EPPs, rigen la gestión proactiva de riesgos físicos, higiénicos y psicosociales, mediante formación específica, sistemas de reporte, evaluación de riesgos y auditorías preventivas en los centros de trabajo, minimizando los **riesgos materiales como la accidentabilidad y el impacto de la carga de trabajo en entornos industriales**.
- La Política de Confidencialidad, uso de IT y Bienes Cedidos, la Política de Seguridad de la Información junto con la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, garantizan la protección de la información personal y profesional de las personas empleadas, **mitigando riesgos asociados a la vulneración de derechos y a la pérdida de confianza interna**.
- El Protocolo de Desconexión Digital refuerza el equilibrio entre vida personal y profesional, mediante recordatorios específicos a mandos y equipos, especialmente antes de periodos vacacionales. **Esta medida actúa como mitigador de riesgos psicosociales y de fatiga**, en línea con prácticas observadas en organizaciones comparables.

2. Políticas para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión

Este bloque de políticas aborda riesgos e impactos relacionados con la equidad, la no discriminación y la creación de entornos inclusivos:

- Los Planes de Igualdad locales, adaptados a la normativa de cada país, actúan como instrumentos clave para la equidad salarial, la promoción interna, la corresponsabilidad y la reducción de sesgos, **mitigando riesgos legales, reputacionales y de clima laboral**.
- La Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión garantiza el respeto, la representación y la integración de colectivos potencialmente infrarrepresentados, como mujeres en sectores técnicos o personas con discapacidad, **aprovechando la diversidad como oportunidad para mejorar la innovación y el compromiso**. El 91% de los empleados considera que DOMINION promueve activamente la diversidad y la inclusión en 2025 y el 88% cree que su manager trabaja para fomentar un ambiente diverso e inclusivo. En 2025 el 78% de los empleados identificaron que el mérito determina el desarrollo profesional en DOMINION.
- Los Protocolos de prevención del acoso, el Canal de Acoso y el Canal Ético permiten identificar, gestionar y erradicar conductas no alineadas con los valores corporativos, **mitigando riesgos de impacto severo sobre las personas y la organización**.

3. Políticas para el desarrollo, el aprendizaje y la participación activa

Las políticas de este bloque responden a riesgos y oportunidades vinculados a la empleabilidad, la retención de talento y el desarrollo sostenible de capacidades:

- La Política de Formación y la Política de Desarrollo de Carrera Profesional promueven el aprendizaje continuo, el reskilling y el desarrollo de trayectorias profesionales, **reduciendo el riesgo de obsolescencia** de competencias en un contexto de transformación industrial.
- El Protocolo de Feedback fomenta el diálogo continuo entre personas y responsables, reforzando el compromiso y la detección temprana de tensiones organizativas.
- El Procedimiento de Onboarding articula una experiencia estructurada de integración del nuevo personal, con acompañamiento y acceso a canales de escucha, **reduciendo riesgos de rotación temprana** y desalineación cultural.
- La Encuesta Global de Clima, desplegada globalmente por segundo año consecutivo, recoge de forma sistemática la percepción del personal propio. Los resultados se analizan a nivel local y corporativo y se utilizan para definir acciones específicas.

Refuerzo del marco de políticas

En 2025, DOMINION ha reforzado su marco político para anticipar tendencias de sostenibilidad y empleo del futuro, mediante la aprobación de nuevas políticas corporativas:

- La **Política de Empleabilidad Verde**, orientada a promover el desarrollo de capacidades vinculadas a la transición ecológica y digital, mitigando el riesgo de obsolescencia profesional y reforzando la empleabilidad a medio y largo plazo.
- La **Política de Equidad Intergeneracional**, que permite abordar de forma específica las oportunidades y necesidades asociadas a distintas franjas de edad, garantizando una transición equilibrada entre talento joven y sénior.

Todas las políticas son accesibles a través de la intranet corporativa (**The HUB**) y se difunden mediante campañas internas, formaciones específicas y seguimiento por parte de las áreas de

Personas & Cultura en cada geografía, **asegurando su conocimiento, aplicación y actualización periódica.**

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

En DOMINION, el diálogo estructurado con el personal propio y sus representantes constituye un elemento esencial para la identificación, prevención y gestión de incidencias reales y potenciales relacionadas con las condiciones de trabajo, la seguridad y salud, el bienestar, la equidad y el desarrollo profesional. Este enfoque permite anticipar riesgos sociales, gestionar impactos cuando se producen y reforzar oportunidades vinculadas al compromiso y la mejora continua, en coherencia con la Estrategia de Personas & Cultura y con los requisitos del ESRS S1.

El modelo de colaboración se articula de forma multinivel para asegurar coherencia global y adecuación local a los marcos regulatorios y sociolaborales de los países en los que opera DOMINION:

Nivel corporativo

A nivel corporativo, DOMINION define principios comunes, directrices y herramientas globales que orientan la gestión de las relaciones laborales y la participación del personal propio. Este nivel asegura la coherencia del modelo de diálogo social, la alineación con los valores corporativos y la integración de los riesgos e incidencias sociales en la estrategia de Personas & Cultura, proporcionando soporte metodológico, normativo y técnico a los equipos nacionales y locales. Este nivel facilita, en el ámbito internacional, marcos comunes para la gestión de incidencias, el uso de canales de denuncia y la aplicación homogénea de políticas corporativas.

Nivel nacional y sectorial

En cada país, los equipos de Relaciones Laborales asumen el liderazgo en la negociación colectiva y en el diálogo con los sindicatos y representantes legales de las personas trabajadoras, en cumplimiento de la normativa local. Estas relaciones permiten adaptar los compromisos globales a los contextos específicos de cada geografía y actividad, y actúan como un mecanismo clave para la detección temprana de conflictos, riesgos laborales o tensiones organizativas, así como para la gestión de incidencias cuando estas se producen.

Nivel local y operativo

A nivel local, se fomenta el contacto continuo en los centros de trabajo entre mandos, representantes legales y equipos de gestión. Este diálogo cercano facilita la prevención y resolución temprana de incidencias reales o potenciales relacionadas con la seguridad y salud, la organización del trabajo, la carga laboral o las relaciones interpersonales, reduciendo la escalada de conflictos y contribuyendo a un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

DOMINION complementa este modelo con canales formales de participación y comunicación, como el Canal Ético, el Canal de Acoso, la Encuesta Global de Clima, las reuniones periódicas con comités de empresa y la participación en foros sectoriales. La Encuesta de Clima se ha institucionalizado como una herramienta de escucha global, cuyos resultados se comparten con los comités de dirección y se utilizan como input para definir acciones correctivas y preventivas tanto a nivel local como corporativo.

Se presta especial atención a los colectivos potencialmente vulnerables mediante la aplicación de los Planes de Igualdad locales y otras medidas específicas, y la eficacia de los procesos de colaboración se supervisa a través de auditorías internas y externas, así como mediante el seguimiento de indicadores relacionados con la participación, la resolución de incidencias y la satisfacción del personal propio.

Este modelo multinivel de colaboración, basado en el respeto, la transparencia y la mejora continua, permite a DOMINION anticiparse a los riesgos laborales y sociales, gestionar adecuadamente las incidencias cuando se producen y reforzar el compromiso y la participación activa de su plantilla, contribuyendo a la sostenibilidad del modelo de negocio a largo plazo.

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

DOMINION dispone de un sistema estructurado de canales y protocolos orientado a la prevención, identificación, gestión y reparación de incidencias negativas materiales que puedan afectar al personal propio, garantizando la integridad, el bienestar y el respeto a los derechos fundamentales de las personas. Este sistema se concibe como un mecanismo clave para mitigar impactos negativos, gestionar riesgos sociales y reforzar una cultura de confianza y responsabilidad, en coherencia con el marco de Personas & Cultura y los requisitos del ESRS S1.

El modelo se basa en un **Canal Ético corporativo único**, operativo en todos los países en los que DOMINION tiene presencia, accesible en varios idiomas, confidencial, trazable y con posibilidad de uso anónimo. Este canal permite comunicar incidencias relacionadas con el Código de Conducta, los principios éticos y los protocolos internos, incluyendo situaciones de acoso, discriminación, trato desigual, condiciones laborales inadecuadas, vulneración de derechos y conflictos profesionales.

El Canal Ético constituye el principal mecanismo de remediación formal, garantizando que todas las comunicaciones recibidas sean analizadas de manera objetiva, independiente y confidencial, y que se adopten medidas correctivas proporcionales al impacto identificado.

Este canal se complementa con canales locales gestionados por los países, que permiten una atención más próxima y ágil, especialmente en entornos operativos como obras, centros de trabajo o unidades técnicas. Estas estructuras locales están conectadas con el Comité Global de Ética y Cumplimiento, que supervisa la trazabilidad, coherencia y eficacia del sistema a nivel global, y garantiza la aplicación homogénea de criterios de análisis, plazos de respuesta y medidas de remediación.

En el marco de este sistema, DOMINION desarrolla campañas periódicas de sensibilización y prevención, como “Tolerancia 0 ante el acoso”, incluidas de forma sistemática en los kick-offs anuales dirigidos a directores y managers, y reforzadas mediante acciones locales. Estas campañas contribuyen a prevenir incidencias, fomentar el uso de los canales y reforzar una cultura de respeto y no represalias.

Durante el ejercicio 2025, el sistema de canales y remediación ha sido utilizado de forma efectiva, registrándose comunicaciones que han sido analizadas y gestionadas conforme a los protocolos establecidos. **La totalidad de las comunicaciones recibidas han sido objeto de análisis y seguimiento**, adoptándose medidas correctivas cuando ha resultado necesario, tales como

mediación, acciones formativas específicas o medidas disciplinarias, siguiendo un enfoque proporcional y garantista.

DOMINION desarrolla acciones formativas dirigidas a managers y personas con responsabilidad de equipo sobre el uso de los canales éticos, la detección temprana de conductas inadecuadas y la prevención del acoso, reforzando la capacidad de gestión local de las incidencias.

El sistema garantiza la protección frente a represalias para las personas que comuniquen incidencias de buena fe, así como la confidencialidad de la información y el respeto al debido proceso. Estas garantías resultan esenciales para fomentar la confianza en los canales y asegurar su utilización efectiva.

El modelo de canales y remediación es auditado periódicamente por la función global de Cumplimiento y forma parte del sistema de mejora continua de Personas & Cultura. Las lecciones aprendidas y los datos consolidados se presentan a los órganos de gobierno y se utilizan para reforzar las medidas preventivas, actualizar protocolos y mejorar la eficacia del sistema, en coherencia con los IROs identificados y con el resto de los procesos descritos en los puntos S1-2 y S1-17.

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 identifica y gestiona las incidencias, riesgos y oportunidades relacionadas con su personal propio a través de un modelo integrado de Personas & Cultura, articulado mediante su Propuesta de Valor al Empleado (PVE). Este modelo se estructura en torno a dos pilares complementarios —**Entorno Seguro** y **Talentos**— y constituye el principal marco operativo para prevenir impactos negativos de importancia relativa, mitigar riesgos materiales y potenciar impactos positivos y oportunidades vinculadas al desarrollo del talento y a la sostenibilidad del negocio, en coherencia con el modelo operativo y la presencia internacional de DOMINION.

La identificación y evaluación de los IROs se realiza de manera estructurada, con la participación de las áreas locales de Personas & Cultura, la implicación de la alta dirección y el apoyo de comités específicos. Para ello, se utilizan fuentes cuantitativas y cualitativas que incluyen el análisis periódico de indicadores clave como la rotación, el absentismo, los resultados de clima y liderazgo, así como el seguimiento de indicadores de salud y seguridad por país y unidad de negocio. Este proceso se ve reforzado por herramientas de escucha activa, como la encuesta de clima, que permite captar de forma recurrente la percepción de las personas y anticipar riesgos emergentes, especialmente en ámbitos como el bienestar, la carga de trabajo o el compromiso.

Como resultado de este proceso, DOMINION ha identificado IROs materiales en ámbitos como la seguridad y la salud laboral, la estabilidad en el empleo, la diversidad y la prevención del acoso, el desarrollo profesional, el liderazgo, la salud mental, la conciliación y la flexibilidad, así como los

riesgos y oportunidades asociados a la transición hacia modelos productivos más sostenibles. En respuesta, la compañía despliega medidas y programas de alcance global, alineados con la normativa local y con estándares corporativos comunes, cuya eficacia es objeto de seguimiento periódico.

Pilar Entorno Seguro – Medidas de prevención y mitigación

En el marco del pilar **Entorno Seguro**, DOMINION aplica un enfoque preventivo en materia de seguridad y salud laboral, orientado a mitigar el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales y a consolidar una cultura compartida de prevención. Iniciativas como las campañas **Tool Box** y “1 Minuto de Seguridad” refuerzan de forma recurrente las políticas y procedimientos de seguridad en centros de trabajo y actividades en campo. Estas medidas se complementan con el seguimiento sistemático de indicadores de seguridad, que permiten analizar tendencias, identificar desviaciones y definir medidas correctoras.

Como resultado de este enfoque, la compañía mantiene una evolución claramente favorable y sostenida de los indicadores de accidentabilidad, con una reducción anual del índice de frecuencia de accidentes entre 10% y 17%, lo que supone una disminución acumulada por encima del 20 % en el periodo 2023-2025.

El bienestar físico y mental se gestiona a través del programa global **WellDOM**, que aborda riesgos psicosociales y oportunidades de mejora del compromiso mediante acciones de promoción de hábitos saludables, prevención médica y cuidado de la salud mental. El programa se materializa en actividades mensuales, talleres presenciales y online, acciones específicas durante la Semana de la Seguridad y comunicaciones periódicas. De forma complementaria, DOMINION utiliza los resultados del **Pulse Check** y, cuando procede, encuestas específicas de riesgos psicosociales para definir planes de acción locales y corporativos.

Adicionalmente, la compañía refuerza la detección temprana de situaciones de estrés, sobrecarga o riesgo psicosocial mediante la sensibilización continua de managers y responsables de equipo, integrando esta dimensión en la gestión diaria.

En materia de estabilidad laboral, retribución y equidad, DOMINION aplica marcos salariales estructurados y transparentes, con bandas definidas por categoría profesional y país, que sirven de referencia interna en los procesos de revisión retributiva. La compañía realiza análisis periódicos de brecha salarial por género, edad y geografía, con seguimiento corporativo y adopción de medidas cuando resulta necesario. Estas medidas se complementan con programas de retribución flexible, la comunicación estructurada de la retribución total y la supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La diversidad, la igualdad y la prevención del acoso se abordan como elementos clave para mitigar riesgos de impacto severo sobre las personas. DOMINION cuenta con protocolos específicos, un canal ético corporativo único y campañas globales como “Diversidad 100 %”, “Acoso 0” y “Tolerancia Cero ante el Acoso”. La sensibilización en diversidad y sesgos inconscientes se realiza de forma continua y accesible a través de la intranet corporativa, y los indicadores de diversidad se integran en los comités de dirección.

Pilar Talentos – Medidas para potenciar oportunidades

En el pilar **Talentos**, DOMINION gestiona el desarrollo profesional y el liderazgo como palancas para mitigar riesgos de escasez de talento y obsolescencia de competencias, y para aprovechar oportunidades vinculadas a la empleabilidad y el compromiso. La formación continua se articula presencialmente o a través de **DOMINION University**, con itinerarios en upskilling y reskilling técnico, liderazgo, cultura, ética y cumplimiento normativo.

Durante el ejercicio, **más del 75 % de la plantilla participó en al menos una acción formativa, con una media aproximada de 20 horas por persona**. Programas como **Jóvenes Disruptores**

contribuyen a la atracción de talento joven, con **tasas de conversión de beca a contrato estimadas en torno al 23%**, reforzando la sostenibilidad del talento a medio plazo.

La cobertura interna de posiciones constituye una práctica habitual en DOMINION y forma parte de su modelo de gestión del talento, permitiendo ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, reducir la rotación no deseada y anticipar las necesidades futuras de capacidades del negocio. Esta medida contribuye a mitigar riesgos materiales identificados en relación con la pérdida de talento clave, la dificultad para cubrir perfiles técnicos y el riesgo de obsolescencia de competencias en un entorno cambiante. Asimismo, refuerza oportunidades vinculadas al compromiso, la empleabilidad interna y la continuidad operativa, al facilitar trayectorias profesionales sostenibles y la retención del conocimiento crítico dentro de la organización.

La evaluación del desempeño y la **edición específica para líderes del programa Feedback ON** refuerzan una cultura de liderazgo responsable y mejora continua. La eficacia de estas medidas se evalúa de forma recurrente a través del **Pulse Check**, cuyos resultados se traducen en planes de acción específicos por país y en iniciativas transversales. **El 86% de los empleados consideran que reciben feedback de manera regular de sus managers.**

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 define y gestiona objetivos específicos relacionados con su personal propio con el fin de prevenir y mitigar impactos negativos de importancia relativa, reducir riesgos materiales y maximizar las oportunidades vinculadas al desarrollo del talento, la seguridad laboral, el bienestar y el compromiso. Estos objetivos se integran en la Estrategia de Personas & Cultura y en la Propuesta de Valor al Empleado (PVE), y se despliegan de forma progresiva en todas las geografías, respetando la normativa local y manteniendo estándares corporativos comunes.

Los objetivos definidos responden directamente a los IROs identificados en ámbitos como la seguridad y salud laboral, la estabilidad y equidad en el empleo, la diversidad y la prevención del acoso, el bienestar físico y mental, el desarrollo profesional, el liderazgo y la empleabilidad futura. Su definición tiene en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos, y se apoya en mecanismos de seguimiento periódico que permiten evaluar su progreso, identificar desviaciones y adoptar medidas correctoras cuando resulta necesario.

Seguridad y salud laboral

En materia de seguridad y salud laboral, DOMINION establece como objetivo prioritario la **reducción progresiva y sostenida de la siniestralidad** y el avance continuo hacia un entorno de trabajo cada vez más seguro. Este objetivo se concreta en la monitorización sistemática de indicadores de accidentabilidad, con seguimiento periódico por país y unidad de negocio, y en la **integración progresiva de objetivos de seguridad y salud en la evaluación del desempeño del liderazgo**, reforzando la corresponsabilidad directiva en la prevención.

El progreso se evalúa mediante la evolución interanual de los índices de accidentes con baja, la cobertura de las campañas de sensibilización en seguridad y el grado de implantación de los sistemas de gestión de seguridad y salud.

Bienestar físico y mental

En relación con el bienestar físico y mental, DOMINION fija como objetivo promover entornos de trabajo saludables que reduzcan los riesgos psicosociales y favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Este objetivo se articula a través del programa global **WeIDOM** y del seguimiento de indicadores de clima y bienestar obtenidos mediante la encuesta global de clima.

El progreso se mide a través de la participación en las iniciativas de bienestar, la evolución de los indicadores de percepción de bienestar y liderazgo y la detección temprana de situaciones de estrés o sobrecarga por parte de managers y responsables de equipo, integrada de forma recurrente en las dinámicas de gestión. En este contexto, los resultados de la encuesta de clima reflejan que **el 85 % de las personas empleadas** considera que DOMINION apoya activamente su bienestar y su salud, lo que refuerza la eficacia de las medidas implantadas y su alineación con las expectativas del personal propio.

Estabilidad laboral, retribución y equidad

En el ámbito de la estabilidad laboral, la retribución y la equidad, DOMINION establece como objetivo **garantizar marcos de compensación justos, transparentes y competitivos**, que contribuyan a la retención del talento y a una percepción positiva de equidad interna. Este objetivo se concreta en la aplicación de bandas salariales por categoría profesional y país, utilizadas como referencia interna en los procesos de revisión retributiva, así como en la realización periódica de análisis de brecha salarial por género, edad y geografía, con seguimiento corporativo y adopción de medidas cuando procede.

El progreso se evalúa mediante la evolución de los resultados de estos análisis y la estabilidad de los indicadores de rotación no deseada. En este sentido, los resultados de la encuesta de clima muestran que **el 61 % de las personas participantes identifica la estabilidad laboral como uno de los principales aspectos positivos de DOMINION**, lo que refuerza la percepción de coherencia entre las políticas de empleo, las prácticas retributivas y la experiencia real de la plantilla.

Diversidad, igualdad y prevención del acoso

En materia de diversidad, igualdad y prevención del acoso, DOMINION define como objetivo **asegurar un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación**, mitigando riesgos de impacto severo sobre las personas y la organización. Este objetivo se apoya en la implantación y seguimiento de protocolos de prevención y actuación frente al acoso, el funcionamiento del canal ético corporativo y el despliegue de campañas globales y locales de sensibilización.

El seguimiento se realiza a través del número y tipología de incidencias gestionadas, los tiempos de resolución y la evolución de los indicadores de diversidad por nivel organizativo, que se analizan en los comités de dirección y se comunican internamente. La sensibilización continua en diversidad y sesgos inconscientes, accesible a toda la organización a través de la intranet corporativa, refuerza este objetivo. En este contexto, los resultados de la encuesta de clima reflejan que el 91 % de las personas empleadas considera que DOMINION promueve activamente la diversidad y la inclusión, lo que pone de manifiesto la eficacia de las medidas adoptadas y su integración en la cultura corporativa.

Desarrollo profesional, liderazgo y empleabilidad futura

En el ámbito del desarrollo profesional y el liderazgo, DOMINION establece como objetivo fortalecer la empleabilidad interna, el compromiso y la capacidad de adaptación del talento a las necesidades presentes y futuras del negocio, mitigando el riesgo de obsolescencia de competencias y la escasez de perfiles técnicos. Este objetivo se articula mediante la formación continua, la priorización de la promoción interna y el uso de la evaluación del desempeño como herramienta de desarrollo. En este contexto, los resultados de la encuesta de clima de 2025 indican que **el 79 % de las personas empleadas percibe que dispone de oportunidades de carrera desafiantes** dentro de la

organización, reforzando la coherencia entre las medidas implantadas y la experiencia del personal propio.

A través de **DOMINION University**, la compañía impulsa itinerarios de upskilling y reskilling técnico, liderazgo, cultura, ética y cumplimiento normativo. El progreso se mide mediante indicadores de participación en formación, horas medias de formación por persona y resultados de percepción recogidos en la encuesta global de clima. El programa **Feedback ON**, que incorpora una edición especial para managers y líderes, refuerza el seguimiento de la calidad del liderazgo y su impacto en los equipos.

De forma complementaria, DOMINION establece objetivos específicos vinculados a la atracción de talento joven y a la renovación generacional, a través de programas como **Jóvenes Disruptores**, que facilitan la incorporación de estudiantes y jóvenes profesionales. El seguimiento se realiza mediante indicadores de participación y **tasas de incorporación posterior estimadas en torno al 23 %**, contribuyendo a la sostenibilidad del talento y a la transferencia de conocimiento.

Estos objetivos se ven reforzados por la aprobación en 2025 de la Política de Empleabilidad Verde y la Política de Equidad Intergeneracional, que establecen un marco de objetivos a medio plazo orientados a anticipar los impactos de la transición ecológica y demográfica sobre el empleo

S1-6 Características de los asalariados de la empresa

DOMINION presenta la información relativa a las características de su personal asalariado al cierre del ejercicio del periodo de referencia, de conformidad con los requisitos del estándar ESRS S1-6. Esta información permite comprender la composición, distribución y evolución de la plantilla en el contexto de un grupo industrial global y diversificado, y constituye una base clave para la identificación y gestión de incidencias, riesgos y oportunidades (IROs) relacionadas con el empleo, la estabilidad laboral y la disponibilidad de talento.

A cierre de 2025, la plantilla de DOMINION está compuesta por **11.618 personas** asalariadas, frente a 10.806 personas al cierre de 2024. La compañía opera en **29 países** en 2025 (29 en 2024), reflejando la adaptación del perímetro operativo a la evolución de proyectos y mercados. Esta presencia internacional configura una plantilla diversa desde el punto de vista geográfico, cultural y operativo, y constituye un elemento clave de la capacidad de adaptación de DOMINION a entornos dinámicos y a ciclos de actividad variables.

La diversidad de la plantilla se manifiesta también en una representación equilibrada de cuatro generaciones, favoreciendo la transferencia de conocimiento, la complementariedad de competencias y la sostenibilidad del talento a medio y largo plazo. La estructura laboral abarca perfiles operativos, técnicos, de soporte y de dirección, garantizando la contribución de todos los niveles organizativos a los objetivos estratégicos del grupo.

La información sobre el número de asalariados por sexo se recoge en el **Cuadro 1**, mientras que el **Cuadro 2** presenta el recuento de asalariados en aquellos países con al menos 50 personas empleadas que representan, como mínimo, el 10 % del total de la plantilla. Esta desagregación permite identificar focos relevantes de empleo y facilita el análisis de riesgos y oportunidades asociados a la concentración geográfica, como la dependencia de determinados mercados o la necesidad de reforzar la gestión del talento local.

S1-6 - Cuadro 1		2025		2024	
Asalariados desglosado por género	Plantilla		%		%
Hombre	9.874		84,99%	8.984	83,14%
Mujer	1.744		15,01%	1.822	16,86%
Otro	0		0,00%	0	0,00%
No comunicado	0		0,00%	0	0,00%
Total	11.618		100,00%	10.806	100,00%

S1-6 - Cuadro 2		2025		2024	
Asalariados desglosado por país	Plantilla		%		%
Colombia	3.048		26,24%	2.414	22,34%
España	2.033		17,50%	2.188	20,25%
Chile	1.535		13,21%	1.439	13,32%
Peru	1.329		11,44%	1.488	13,77%

Nota 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.

La estructura contractual se detalla en el **Cuadro 3**, con información desglosada por tipo de contrato y sexo, y en el **Cuadro 4**, por tipo de contrato y región. Esta información refleja una combinación de contratos indefinidos y temporales coherente con la actividad de la compañía en sectores intensivos en proyectos y sujetos a variaciones estacionales. Este mix contractual se analiza internamente para diferenciar la flexibilidad operativa necesaria de posibles riesgos asociados a la estabilidad del empleo, permitiendo adoptar medidas de gestión cuando resulta necesario.

S1-6 - Cuadro 3		2025				Total
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por género		Hombre	Mujer	Otro	No comunicado	
Nº Asalariados		9.874	1.744	0	0	11.618
Nº Asalariados Permanentes		4.162	1.100	0	0	5.262
Nº Asalariados Temporales		5.180	637	0	0	5.817
Nº Asalariados Horas No Garantizadas		532	7	0	0	539
Nº Asalariados Tiempo Completo		9.734	1.453	0	0	11.187
Nº Asalariados Tiempo Parcial		140	291	0	0	431

S1-6 - Cuadro 3		2024				Total
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por género		Hombre	Mujer	Otro	No comunicado	
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

S1-6 - Cuadro 4		2025						Total
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por región	Sudamérica	España	Asia	Europa	Norte América	Oceanía	Africa	
Nº Asalariados	6.155	2.033	1.742	918	682	83	5	11.618
Nº Asalariados Permanentes	1.972	1.835	459	646	314	36	0	5.262
Nº Asalariados Temporales	4.077	140	1.282	108	205	0	5	5.817
Nº Asalariados Horas No Garantizadas	106	58	1	164	163	47	0	539
Nº Asalariados Tiempo Completo	6.147	1.689	1.742	884	675	45	5	11.187
Nº Asalariados Tiempo Parcial	8	344	0	34	7	38	0	431

S1-6 - Cuadro 4		2024						Total
Asalariados por tipo de Contrato desglosados por región	Sudamérica	España	Asia	Europa	Norte América	Oceanía	Africa	
Nº Asalariados	5.603	2.188	1.364	800	723	122	6	10.806
Nº Asalariados Permanentes	1.696	2.012	931	525	309	41	0	5.514
Nº Asalariados Temporales	3.783	135	432	107	281	1	6	4.745
Nº Asalariados Horas No Garantizadas	124	41	1	168	133	80	0	547
Nº Asalariados Tiempo Completo	5.593	1.728	1.362	769	720	37	6	10.215
Nº Asalariados Tiempo Parcial	10	460	2	31	3	85	0	591

En relación con la **rotación**, DOMINION registró una tasa del 33,4 % en 2024 y del 37 % en 2025, calculada conforme a la fórmula establecida en el **Cuadro 5**. Estas cifras están principalmente vinculadas a la naturaleza de los sectores en los que opera la compañía, caracterizados por dinámicas laborales ajustadas a proyectos específicos y ciclos de obra. DOMINION realiza un seguimiento continuo de este indicador con el objetivo de distinguir la rotación estructural inherente al modelo de negocio de posibles riesgos de retención de talento clave, integrando este análisis en las decisiones de desarrollo, fidelización y planificación de capacidades.

S1-6 - Cuadro 5	2025	2024
Asalariados abandonan la empresa y Rotación		
Asalariados abandonan la empresa	4.022	3.799
Plantilla (N + N-1) / 2	11.212	11.387
Tasa Rotacion	35,87%	33,36%

Nota Cuadro 5 | Tasa de Rotación es: Asalariados que abandonan el empleo (voluntariamente, por despido, jubilación o fallecimiento en servicio) / (Plantilla inicial + Plantilla final) / 2 * 100

La información se recopila siguiendo una metodología basada en el número de personas, a partir de reportes consolidados de los países donde DOMINION está presente y de los sistemas corporativos de gestión de recursos humanos. Esta metodología garantiza la coherencia, trazabilidad y precisión de los datos, así como su alineación con los estados financieros, que recogen el número medio de asalariados del ejercicio.

En materia de género, la información disponible se limita actualmente a las categorías de hombres y mujeres, de acuerdo con las limitaciones regulatorias y el principio de autoidentificación voluntaria. La compañía revisa de forma continua sus sistemas internos con el objetivo de **ampliar progresivamente la capacidad de análisis de la diversidad**, siempre que la normativa local lo permita y respetando los principios de privacidad y protección de datos personales.

DOMINION reafirma su compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y el desarrollo de su plantilla, proporcionando información contextual que facilita la correcta interpretación de los datos y refuerza la confianza de sus grupos de interés, así como la coherencia del conjunto del bloque S1.

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

DOMINION reconoce el diálogo social y la negociación colectiva como elementos esenciales para garantizar relaciones laborales equilibradas, estables y alineadas con la normativa aplicable en los distintos países en los que opera. La compañía respeta y promueve la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, de conformidad con la legislación local, los convenios internacionales de referencia y sus políticas internas de conducta empresarial responsable.

A cierre de 2025, la cobertura de la negociación colectiva en DOMINION presenta una realidad diversa, coherente con la heterogeneidad de los marcos laborales, sindicales y culturales de los países en los que desarrolla su actividad, así como con su modelo de negocio industrial, intensivo en proyectos y con una elevada dispersión geográfica de centros de trabajo.

En el ámbito del Espacio Económico Europeo (EEE), la tasa de cobertura de la negociación colectiva se sitúa mayoritariamente en los tramos superiores, alcanzando niveles de **entre el 80% y el 100%** en países como España, donde la negociación colectiva sectorial y de empresa constituye un elemento estructural del sistema de relaciones laborales. Esta elevada cobertura refleja la existencia de marcos normativos consolidados, una tradición de diálogo social estable y la aplicación sistemática de convenios colectivos en los centros de trabajo.

S1-8 - Cuadro 1		2025	
Cobertura de la negociación colectiva		Diálogo social	
Tasa de Cobertura	Asalariados - EEE (para los países con > 50 asalariados que representan > 10 % total asalariados)	Asalariados - No EEE (estimación para regiones con > 50 asalariados que representan > 10 % total asalariados)	Representación en el lugar de trabajo (solo EEE) (para los países con > 50 asalariados que representan > 10 % total asalariados)
0-19%		CHILE, COLOMBIA, PERU	
20-39%			
40-59%			ESPAÑA - 47,22%
60-79%			
80-100%	ESPAÑA		

En otros países del EEE, la cobertura se sitúa en tramos intermedios, **entre el 40% y el 79%**, en función de las particularidades de cada sistema laboral, del peso relativo de los convenios sectoriales frente a los acuerdos de empresa y de la estructura operativa de DOMINION en cada geografía. Esta distribución es coherente con la diversidad de modelos de negociación existentes en Europa y se encuentra alineada con prácticas habituales en grupos industriales comparables.

Fuera del EEE, la cobertura de la negociación colectiva es más limitada y responde principalmente a los marcos regulatorios locales y a la menor implantación de sistemas formales de negociación colectiva en determinados países.

En estos contextos, DOMINION complementa la ausencia o menor cobertura de negociación colectiva formal con **mecanismos alternativos de diálogo social**, que incluyen canales de

comunicación directa con las personas trabajadoras, reuniones periódicas entre mandos y equipos, encuestas de clima, procesos estructurados de feedback y el acceso a canales éticos y de consulta. Estos mecanismos permiten recoger inquietudes, anticipar conflictos y gestionar incidencias laborales de forma preventiva, adaptándose a la normativa y a las prácticas locales.

En relación con la representación de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, en el ámbito del EEE y, en particular, en España, aproximadamente el **47,22%** de las personas asalariadas están representadas a través de órganos de representación legal de los trabajadores. Este porcentaje refleja la estructura del empleo por centros de trabajo y el marco legal aplicable.

DOMINION realiza un seguimiento periódico de la cobertura de la negociación colectiva, de la representación legal y de los mecanismos de diálogo social disponibles, con el objetivo de **identificar posibles riesgos asociados a la falta de representación formal**, reforzar los canales alternativos de participación cuando resulta necesario y asegurar una gestión responsable de las relaciones laborales. Este enfoque contribuye a mitigar riesgos legales, sociales y reputacionales, fortalecer el compromiso de las personas y promover un clima laboral basado en la confianza, la transparencia y la corresponsabilidad.

S1-9 Parámetros de diversidad

S1-9 - Cuadro 1		2025		2024	
Alta Dirección desglosado por género	Plantilla	%	Plantilla	%	
	Hombre	6	54,55%	6	54,55%
	Mujer	5	45,45%	5	45,45%
	Otro		0,00%		0,00%
	No comunicado		0,00%		0,00%
Total	11	100,00%	11	100,00%	

S1-9 Cuadro 2		2025		2024	
Asalariados desglosado por edad	Plantilla	%	Plantilla	%	
	<30	2.535	21,82%	2.272	21,03%
	30-50	7.099	61,10%	6.694	61,95%
	>50	1.984	17,08%	1.840	17,03%
	Total	11.618	100,00%	10.806	100,00%

DOMINION promueve la diversidad como un elemento clave para la sostenibilidad del negocio, la calidad de la toma de decisiones y la cohesión interna. La compañía gestiona la diversidad de su plantilla desde una perspectiva integral, que incluye la diversidad de género y la diversidad generacional, en coherencia con su Política de Diversidad e Inclusión y con su Propuesta de Valor al Empleado, y alineada con los requisitos del estándar ESRS S1-9.

Diversidad de género en la alta dirección

A cierre de los ejercicios 2024 y 2025, la composición de la alta dirección de DOMINION se mantiene estable, con un total de **11 personas**, de las cuales **6 son hombres** (54,55 %) y **5 mujeres** (45,45 %). No se registran variaciones interanuales ni en el número total de personas ni en la distribución por género.

Esta estabilidad refleja un **equilibrio consolidado en los niveles de mayor responsabilidad**, así como la aplicación continuada de criterios objetivos de selección y promoción basados en la experiencia, el desempeño y la responsabilidad del puesto. DOMINION considera este equilibrio un factor de mitigación de riesgos asociados a la concentración de decisiones y a la falta de diversidad en los órganos de liderazgo, y lo integra en sus procesos de revisión de talento y sucesión, con el objetivo de mantenerlo de forma sostenida en el tiempo.

Diversidad generacional en la plantilla

La plantilla global de DOMINION presenta una distribución generacional diversa, que favorece la combinación de experiencia, conocimiento técnico y capacidades asociadas a la innovación y la transformación del negocio.

En 2025, la compañía cuenta con **11.618 personas**, frente a 10.806 en 2024, lo que supone un **incremento neto de 812 personas** (+7,51%). Este crecimiento se distribuye de forma equilibrada entre los distintos tramos de edad:

- El colectivo menor de 30 años representa el **21,82%** de la plantilla en 2025, con un incremento de 263 personas (**+11,58%**) respecto a 2024, lo que refleja la apuesta por la incorporación de talento joven y la renovación de capacidades.
- El tramo de edad entre 30 y 50 años concentra el **61,10%** de la plantilla, con un aumento de 405 personas (**+6,05%**), manteniéndose como el núcleo principal de la fuerza laboral.
- El colectivo mayor de 50 años representa el **17,08%** de la plantilla, con un incremento de 144 personas (**+7,83%**), lo que evidencia la continuidad del talento sénior y la retención de conocimiento clave.

Esta evolución confirma una **estructura generacional equilibrada**, que permite a DOMINION abordar simultáneamente la renovación de capacidades, la transferencia de conocimiento y la estabilidad operativa en un entorno industrial y de servicios técnicos. La compañía utiliza esta información para anticipar posibles desajustes generacionales y diseñar medidas de desarrollo, acompañamiento y transferencia de conocimiento, en coherencia con su Política de Equidad Intergeneracional aprobada en 2025.

Enfoque de gestión y uso del dato

La información sobre diversidad se recopila y analiza de forma periódica a través de los sistemas corporativos de gestión de personas, garantizando la coherencia, trazabilidad y alineación con los estados financieros. DOMINION utiliza estos datos para identificar tendencias, anticipar riesgos sociales relacionados con la composición de la plantilla y reforzar oportunidades vinculadas a la sostenibilidad del talento, integrando este análisis en los procesos de planificación de personas y en la definición de medidas a medio y largo plazo.

S1-10 Salarios adecuados

DOMINION considera la garantía de un salario adecuado como un elemento esencial de su compromiso con el bienestar del personal propio, la sostenibilidad social y el cumplimiento de los principios internacionales de trabajo decente. Este compromiso se aplica al **100 % de los asalariados**, en todas las geografías en las que la compañía opera, y se integra en su marco de políticas retributivas y de relaciones laborales.

La evaluación del salario adecuado se realiza conforme a un **enfoque jerárquico de referencia**, que tiene en cuenta, por este orden:

- el cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada país,
- la aplicación de convenios colectivos sectoriales o de empresa, cuando resultan de aplicación,
- y, en ausencia de los anteriores, referencias salariales de mercado y prácticas sectoriales comparables.

Dentro del Espacio Económico Europeo (EEE), DOMINION garantiza que los niveles salariales de su personal asalariado cumplen, como mínimo, con los salarios establecidos por la normativa legal y los convenios colectivos aplicables. Este marco se apoya en sistemas de clasificación profesional y bandas salariales por categoría y país, revisadas de forma periódica para asegurar su adecuación al contexto económico y regulatorio.

Fuera del EEE, DOMINION aplica un enfoque equivalente, adaptado a los marcos regulatorios locales y a la estructura del mercado laboral de cada país. En estas geografías, la adecuación salarial se valida mediante la comparación con los salarios mínimos legales, los convenios existentes cuando los hay y **benchmarks salariales locales utilizados habitualmente en el sector**.

La negociación colectiva constituye, allí donde existe, un instrumento clave para reforzar la adecuación salarial y la estabilidad retributiva. En los países con alta cobertura de negociación colectiva, los salarios se determinan mayoritariamente en el marco de los convenios aplicables. En aquellos contextos donde la negociación colectiva es limitada o inexistente, DOMINION complementa este marco mediante mecanismos alternativos de diálogo social y revisión interna de condiciones retributivas, en coherencia con su Política de Personas & Cultura.

El control del salario adecuado se integra en los procesos corporativos de revisión salarial, análisis de equidad interna y seguimiento de la estructura retributiva, que se presentan periódicamente a los órganos de dirección correspondientes. Este enfoque permite identificar posibles riesgos asociados a cambios en el mix geográfico, la inflación o la evolución de los mercados laborales, y adoptar medidas preventivas cuando resulta necesario.

S1-11 Protección social

DOMINION se acoge al reporte paulatino de este punto.

S1-12 Personas con discapacidad

DOMINION considera la inclusión de las personas con discapacidad como un elemento relevante de su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las personas. Este enfoque se integra en su Política de Diversidad e Inclusión y en su Propuesta de Valor al Empleado, y se aplica de forma coherente en todos los países en los que opera, respetando los marcos normativos locales y los principios de no discriminación.

La información relativa a las personas asalariadas con discapacidad se presenta en el **Cuadro 1**, que recoge el número total de personas, su porcentaje sobre el conjunto de la plantilla y el desglose por género, de conformidad con los requisitos del estándar ESRS S1-12.

S1-12 - Cuadro 1		2025		2024		
Distribución por género	Plantilla	%	% personas discapacidad	Plantilla	%	% personas discapacidad
Hombre	27	71,05%	0,27%	22	62,86%	0,24%
Mujer	11	28,95%	0,63%	13	37,14%	0,71%
Otro	0	0,00%		0	0,00%	
No comunicado	0	0,00%		0	0,00%	
Total	38	100,00%	0,33%	35	100,00%	0,32%

DOMINION recopila esta información a partir de los sistemas corporativos de gestión de personas, basándose en el cumplimiento de la normativa aplicable en cada país.

Desde una perspectiva de gestión, DOMINION promueve un entorno de trabajo inclusivo y accesible, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, desarrollo profesional, promoción y permanencia en el empleo. **La compañía aplica criterios objetivos de evaluación y adaptación razonable de los puestos de trabajo cuando resulta necesario**, con el objetivo de facilitar la integración y el desempeño de las personas con discapacidad en condiciones de equidad.

Asimismo, la inclusión de personas con discapacidad se aborda de forma transversal a través de las políticas y procedimientos corporativos, incluyendo los protocolos de no discriminación, el acceso a los canales éticos y de denuncia, y las acciones de sensibilización en diversidad disponibles para toda la organización a través de la intranet corporativa. **Este enfoque permite mitigar riesgos de exclusión, discriminación o impacto reputacional**, y refuerza una cultura organizativa basada en el respeto y la igualdad.

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. La compañía realiza un seguimiento periódico de la información disponible sobre personas con discapacidad con el objetivo de **identificar tendencias, evaluar posibles barreras estructurales y detectar oportunidades de mejora progresiva**, en coherencia con su marco global de diversidad e inclusión y con los requisitos del estándar ESRS.

S1-13 Formación y desarrollo de capacidades

S1-13 - Cuadro 1		2025				2024			
Evaluaciones desglosado por género	Plantilla	Nº Participantes	% De Plantilla	Nº Evaluaciones	Plantilla	Nº Participantes	% De Plantilla	Nº Evaluaciones	
Hombre	9.874	2.330	23,60%	3.784	8.984	873	9,72%	2.600	
Mujer	1.744	848	48,62%	4.072	1.822	655	35,95%	4.000	
Otro	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	
No Notificado	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	
Total	11.618	3.178	27,35%	7.856	10.806	1.528	14,14%	6.600	

S1-13 - Cuadro 2		2025				2024			
Evaluaciones desglosado por categoría	Plantilla	Nº Participantes	% De Plantilla	Nº Evaluaciones	Plantilla	Nº Participantes	% De Plantilla	Nº Evaluaciones	
Dirección	90	89	98,89%	92	94	92	97,87%	101	
Gerente / Responsable	396	236	59,60%	465	429	227	52,91%	464	
Técnico	2.414	610	25,27%	870	2.254	338	15,00%	685	
Administrativo	827	168	20,31%	182	871	35	4,02%	72	
Oficial	7.891	2.075	26,30%	6.247	7.158	836	11,68%	5.278	
Total	11.618	3.178	27,35%	7.856	10.806	1.528	14,14%	6.600	

S1-13 - Cuadro 3		2025	2024
Formación desglosado por género	Horas por Plantilla	Horas por Plantilla	
Hombre	29,44	40,85	
Mujer	23,54	27,43	
Otro	0,00	0,00	
No Notificado	0,00	0,00	
Total	28,55	38,59	

S1-13 - Cuadro 4		2025	2024
Formación desglosado por categoría	Horas por Plantilla	Horas por Plantilla	
Dirección	15,81	9,01	
Gerente / Responsable	19,07	18,39	
Técnico	31,79	38,27	
Administrativo	22,07	20,60	
Oficial	28,86	42,47	
Total	28,55	38,59	

DOMINION concibe la formación, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño como palancas estratégicas para garantizar la empleabilidad de su personal propio, reforzar la competitividad del negocio y acompañar la transformación industrial, digital y organizativa de la compañía. Este enfoque se integra en su modelo de Personas & Cultura y en su Propuesta de Valor al Empleado, alineándose con los máximos estándares en sostenibilidad social y con los requisitos del estándar ESRS S1-13.

Evaluación del desempeño

DOMINION dispone de un sistema estructurado de evaluación del desempeño que permite valorar de forma periódica la contribución, el desarrollo y la evolución profesional de su personal propio. Este sistema se aplica de manera progresiva y adaptada a las distintas realidades organizativas y países en los que opera la compañía, garantizando criterios comunes y un enfoque equitativo.

Durante el ejercicio, el número y la proporción de personas evaluadas se recogen en el **Cuadro 1**, con desglose por género, y en el **Cuadro 2**, con desglose por categoría profesional. Estos indicadores permiten analizar el grado de cobertura del proceso de evaluación, detectar posibles desequilibrios entre colectivos y asegurar su aplicación homogénea, contribuyendo a una gestión objetiva del talento y a la mitigación de riesgos de sesgo en los procesos de desarrollo y promoción.

Los resultados de las evaluaciones del desempeño constituyen una base fundamental para la definición de planes de desarrollo individual, la identificación de talento interno, la detección de necesidades formativas y la alineación de objetivos individuales con las prioridades estratégicas del negocio. Este enfoque es coherente con las prácticas observadas en empresas industriales líderes, donde la evaluación del desempeño se utiliza como herramienta clave para el desarrollo continuo y la sostenibilidad del talento.

Como mejora incorporada, DOMINION refuerza la utilización de los resultados de la evaluación del desempeño como **input estructurado para la planificación formativa y la gestión de la empleabilidad**, avanzando hacia una mayor integración entre desempeño, desarrollo y necesidades futuras del negocio.

Formación y desarrollo de capacidades

La formación del personal propio se articula a través programas presenciales y digitales como **DOMINION University**, que centraliza, y estructuran la oferta formativa de la compañía, garantizando el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje en todos los países y categorías profesionales.

La formación ofrecida y completada durante el ejercicio se detalla en el **Cuadro 3**, con información desglosada por género, y en el **Cuadro 4**, con información desglosada por categoría profesional. Estos cuadros permiten evaluar tanto el alcance como la intensidad de la formación, así como **identificar posibles brechas en el acceso o en la participación**, reforzando la equidad del modelo.

La oferta formativa incluye contenidos orientados al desarrollo de competencias técnicas y operativas, el refuerzo de capacidades digitales, la seguridad y salud laboral, el cumplimiento normativo y la ética, así como el desarrollo de habilidades transversales y de liderazgo.

El enfoque de DOMINION prioriza el **upskilling y reskilling del personal propio**, con especial atención a aquellos colectivos y geografías más expuestos a cambios tecnológicos, regulatorios o a la evolución de los modelos de negocio. Esta orientación está alineada con prácticas de referencia que integran la empleabilidad como eje central de la estrategia social.

Como mejora incorporada, DOMINION avanza hacia una mayor vinculación entre formación y transformación del negocio, reforzando la coherencia entre las prioridades estratégicas, los planes formativos y la evolución profesional de las personas.

Enfoque de seguimiento y mejora continua

La eficacia de los procesos de evaluación del desempeño y de formación se revisa de forma periódica a través de los sistemas corporativos de gestión de personas y se complementa con herramientas de escucha activa, como la Encuesta de Clima (**Pulse Check**). Esta combinación permite a DOMINION identificar riesgos de obsolescencia de competencias, anticipar necesidades futuras de capacidades y ajustar de forma continua sus programas de desarrollo, reforzando la sostenibilidad del talento y la competitividad del negocio. **El 79% de los empleados siente que tiene oportunidades de carrera en DOMINION.**

S1-14 Parámetros de salud y seguridad

S1-14 - Cuadro 88	2025				2024			
	Asalariados	%	Cadena de Valor	%	Asalariados	%	Cadena de Valor	%
Promedio	11.834				12.460			
% Personal Propio Cubierto por sistema de Gestion de la Salud y Seguridad de la		100%				100%		
Muertes como consecuencia de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo	1		0		0		0	
Nº Accidentes de trabajo*	160				219			
Tasa accidentes de Trabajo**	6,95				8,60			
Nº Casos de problemas de salud relacionados con el trabajo registrables	2				1			
Nº Dias Perdidos	9.240				6.244			
*Accidentes con baja - Accidentes intiniere								
**Indice de Frecuencia: (Accidentes con baja/horas trabajadas)*1.000.000								

S1-14 - Cuadro 90	2025		2024	
	Auditado Internamente	Auditado por un tercero	Auditado Internamente	Auditado por un tercero
% Personal Propio Cubierto por sistema de Gestion de la Salud y Seguridad de la empresa	100%	85%	100%	75,56%

DOMINION gestiona la salud y la seguridad de su personal asalariado como un ámbito prioritario, dada la naturaleza industrial de sus actividades y la presencia de trabajos en campo, operaciones técnicas y entornos con riesgos inherentes. La compañía aplica un sistema corporativo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) que cubre la totalidad de su personal propio y se adapta a los requisitos legales y operativos de cada país, en coherencia con los estándares del ESRS S1-14.

Durante el ejercicio, DOMINION registró **1 fallecimiento** como consecuencia de lesiones o problemas de salud relacionados con el trabajo entre su personal propio. La compañía analiza este tipo de incidentes de forma exhaustiva, activando los protocolos internos correspondientes, con investigación de causas raíz, definición de medidas correctoras y seguimiento de su implantación, con el objetivo de evitar su repetición. **En la cadena de valor no se registraron muertes relacionadas con el trabajo durante el mismo periodo.**

En cuanto a la siniestralidad laboral, en 2025 se registraron **160 accidentes de trabajo con baja** entre el personal propio. La **tasa de accidentes de trabajo (índice de frecuencia)** –número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas– se situó en **6,95**, lo que permite a la compañía realizar un seguimiento homogéneo de la evolución de la siniestralidad y comparar tendencias entre ejercicios, países y unidades de negocio.

Adicionalmente, se registraron **2 casos de problemas de salud relacionados con el trabajo** considerados registrables durante el ejercicio. El número total de **días perdidos** como consecuencia de accidentes de trabajo ascendió a **9.240 días**, indicador que DOMINION utiliza para analizar el impacto operativo de la siniestralidad, priorizar acciones preventivas y reforzar la formación y el liderazgo en seguridad, en coherencia con los objetivos definidos en S1-5.

En 2025, el 100 % del personal propio de DOMINION se encuentra cubierto por el sistema corporativo de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, lo que refleja un enfoque homogéneo y consistente en la prevención de riesgos laborales a nivel global. Este sistema se apoya en políticas corporativas, procedimientos operativos, formación específica y mecanismos de seguimiento continuo, integrados en la gestión diaria de las unidades operativas. El sistema se refuerza mediante mecanismos de control y verificación, de modo que el 100 % del personal propio está cubierto por sistemas auditados internamente, garantizando la correcta aplicación de los estándares corporativos, y el 85 % por sistemas de gestión auditados por un tercero independiente, fortaleciendo la fiabilidad del modelo y la confianza de los grupos de interés.

DOMINION realiza un seguimiento continuo de estos indicadores y utiliza la información obtenida para **definir planes de acción específicos, revisar los objetivos de seguridad, reforzar la formación y mejorar los procedimientos**, promoviendo una cultura de seguridad basada en la prevención, la responsabilidad compartida y la mejora continua, en conexión directa con las medidas descritas en S1-4 y los objetivos de S1-5.

S1-15 Conciliación laboral

DOMINION se acoge al reporte paulatino de este punto.

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

DOMINION analiza la brecha salarial de género desde una perspectiva integral, considerando la diversidad geográfica, sectorial y funcional de su plantilla, así como la naturaleza de los mercados en los que opera. En un grupo industrial global con elevada exposición a proyectos, el análisis del dato agregado se interpreta necesariamente a la luz de factores estructurales como la distribución del empleo por países, categorías profesionales y tipologías de negocio. **La relación de remuneración total en DOMINION es de 105,62, que supone un descenso frente al 131,53 de 2024**, lo que refleja un compromiso continuo hacia la equidad.

A nivel global, la remuneración media real del conjunto del personal propio presenta en 2025 una diferencia del **6,10 %**, con una remuneración media de **12,31€ por hora en hombres y 11,56 € por hora en mujeres**, frente a una diferencia del **4,65 % en 2024**. La evolución interanual muestra una variación contenida, coherente con la dinámica del mix de plantilla y **sin evidencias de desviaciones estructurales en los criterios retributivos aplicados**, que se basan en responsabilidad, cualificación, desempeño y condiciones del puesto.

Análisis por categorías profesionales

En la categoría de personal **oficial**, que concentra el mayor volumen de la plantilla, la diferencia salarial alcanza el **19,22 %** en 2025 (14,36 % en 2024), explicada fundamentalmente por el mix geográfico y sectorial de DOMINION. Una parte significativa de este colectivo se concentra en Sudamérica, donde los niveles salariales de mercado para posiciones operativas son estructuralmente inferiores a los de Europa. De forma complementaria, en España DOMINION desarrolla actividad en el sector comercial, con una mayor presencia de mujeres en posiciones oficiales y con niveles salariales medios superiores a los de mercados latinoamericanos. Esta combinación de geografías, sectores y estructuras salariales explica el diferencial observado, cuya

evolución se mantiene estable y responde a la dinámica de proyectos y a la composición de la plantilla, sin evidenciar desigualdades retributivas por trabajos de igual valor.

En el colectivo **técnico**, la brecha salarial es negativa (**-9,75 %**), lo que implica que la remuneración media de las mujeres (**14,27 €**) supera a la de los hombres (**13,00 €**). Este resultado se explica por la mayor concentración de posiciones técnicas con salarios más elevados en Europa, frente a otros mercados como Latinoamérica, India o Arabia Saudí. La evolución interanual muestra una **reducción significativa del diferencial negativo respecto a 2024 (-17,35 %)**, reforzando la equidad salarial en este colectivo.

En la categoría **administrativa**, la diferencia salarial también es negativa (**-46,44 %**), reflejando una mayor remuneración media de las mujeres (**9,83 €**) frente a los hombres (**6,71 €**). Este patrón responde a la estructura interna del colectivo, la asignación de niveles y la antigüedad media, y **no a diferencias salariales por razón de género para funciones equivalentes**. La evolución interanual muestra una estabilidad del diferencial.

En el ámbito de **gerencia y responsabilidad**, la diferencia salarial se sitúa en el **25,98 % en 2025**, frente al **10,06 % en 2024**. Este diferencial está influido por factores como la antigüedad, la trayectoria profesional y la presencia histórica de hombres en determinadas posiciones de mayor responsabilidad en negocios industriales. No obstante, la presencia femenina en la alta dirección alcanza el **45,45 %**, lo que permite anticipar una **tendencia de reducción progresiva del diferencial a medio plazo**, a medida que se consolidan trayectorias directivas más equilibradas.

Gobernanza retributiva y control del riesgo

DOMINION complementa el análisis del dato agregado con **revisiones internas de equidad salarial por bandas y niveles homogéneos**, con el objetivo de verificar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor y detectar posibles desviaciones injustificadas. Este enfoque refuerza la trazabilidad del dato y su conexión con las medidas descritas en S1-4 y los objetivos de S1-5.

Asimismo, la compañía está avanzando en la incorporación de una **lectura multianual de la brecha salarial**, que permitirá reforzar el análisis evolutivo y demostrar control del riesgo incluso en contextos de alta rotación o cambios en el mix geográfico.

El análisis y seguimiento de la brecha salarial se integra en los **Planes de Igualdad locales** y en la **Política de Diversidad e Inclusión**, reforzando la transparencia, la coherencia interna y la confianza del personal propio.

Como indicador complementario de equidad interna, DOMINION analiza la **relación entre la remuneración de la persona mejor pagada y la mediana salarial**, utilizando este dato como herramienta de supervisión por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin que se identifiquen riesgos materiales adicionales en el ejercicio.

S16	2025			2024		
Remuneracion media por categoría y	Hombre	Mujer	Diferencia	Hombre	Mujer	Diferencia
Dirección	84,26 €	68,75 €	18,41%	86,31	63,46	26,47%
Gerente / Responsable	34,08 €	25,23 €	25,98%	27,48	24,72	10,06%
Tecnico	13,00 €	14,27 €	-9,75%	12,05	14,14	-17,35%
Administrativo	6,71 €	9,83 €	-46,44%	5,84	8,53	-46,08%
Oficial	10,69 €	8,63 €	19,22%	10,07	8,62	14,36%
Total	12,31 €	11,56 €	6,10%	11,61	11,07	4,85%

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

DOMINION realiza un seguimiento sistemático de los incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionadas con los derechos humanos que puedan afectar a su personal propio, en coherencia con su marco de políticas internas, su Código de Conducta y su compromiso con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

En el ámbito del respeto, la dignidad y la integridad de las personas, se registró un (1) caso de acoso laboral, comunicado a través de los canales internos habilitados. El caso fue analizado conforme a los protocolos corporativos de prevención y actuación frente al acoso, garantizando la confidencialidad, la protección de las personas implicadas y el respeto al debido proceso, y fue cerrado con la adopción de medidas correctoras adecuadas. Este incidente no tuvo carácter sistémico ni dio lugar a sanciones administrativas o judiciales externas.

La identificación y recopilación de esta información se realiza a través de los **canales corporativos y locales de reporte**, principalmente mediante el Canal Ético corporativo, accesible en todos los países, de forma confidencial y, cuando así se desea, anónima. Este canal permite comunicar cualquier incidencia relacionada con el respeto de los derechos humanos, el trato digno, la igualdad, la no discriminación y las condiciones laborales, y está integrado en el sistema global de cumplimiento y ética de la compañía.

De forma complementaria, DOMINION contrasta esta información con otros mecanismos de detección y control, como los procesos de gestión de reclamaciones internas, las encuestas de clima y bienestar y el seguimiento realizado por las áreas locales de Personas & Cultura y Cumplimiento.

Este enfoque integrado permite detectar de manera temprana posibles riesgos o incidencias, incluso en contextos culturales y regulatorios diversos, y refuerza la fiabilidad de la información reportada.

La ausencia de incidentes graves no exime a la compañía de mantener un enfoque preventivo. Por ello, DOMINION continúa reforzando sus políticas de derechos humanos, la formación y sensibilización del personal y el conocimiento de los canales de denuncia, con el objetivo de prevenir posibles vulneraciones y garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

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
---	---------------------	---

Listado de riesgos y oportunidades

S2 - Trabajadores de la cadena de valor	Riesgo	Una inadecuada atención de las condiciones de seguridad y salud 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. Esto 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 los diferentes modelos y plataformas de homologación que emplea en su gestión. En concreto la herramienta Achilles 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 la perspectiva de los trabajadores la gestionan los responsables 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. Por ello, 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, ya que la cadena aguas abajo es, en general, poco relevante en los procesos de DOMINION.

A partir de aquí, se definen dos tipologías de trabajadores:

- 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 al trabajo temporal, sino de empleados de esas empresas.
- y, por otra, deben tenerse en cuenta también a los 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.

En el caso de los trabajadores de la cadena de valor, la tipología de proveedores se caracteriza fundamentalmente por la altísima rotación de estos, 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. Esto supone 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 estos a la hora de hacerlo.

A partir de su tipología de proveedores, DOMINION 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 con 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, y aunque no llega a tener carácter de material, 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
- De cara a los trabajadores de la cadena, al lograr una mayor visibilización y control de sus condiciones por parte de todos los intervinientes.

Realizadas las consideraciones anteriores, la empresa considera materiales solamente los siguientes impactos y riesgos:

- Impacto: Los procesos desarrollados en algunas actividades llevadas 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 los trabajadores de las subcontratas que en ocasiones son contratados para estas 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.
- 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.

Este impacto y riesgo identificado afecta de forma diferente a los dos grupos de trabajadores identificados:

- En el caso de los trabajadores de subcontratas, la empresa estima materiales las condiciones de seguridad en las que prestan sus servicios.
- En el caso de los trabajadores de la cadena de valor, dada la alta rotación anteriormente explicada entre los proveedores, la empresa centra sus esfuerzos en reforzar su debida diligencia en la verificación del compromiso de los proveedores en esta materia, y en otras, en el momento de su homologación.

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 de este. 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 las 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 en su cadena de valor. 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, etc.), pero también verifica el cumplimiento de otras 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, que por supuesto, no existe trabajo infantil o forzoso.

A lo largo de 2025 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 la gestionan los diferentes responsables 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, en especial a través de las mejoras continuas que se incorporan en los cuestionarios de la plataforma de homologación antes mencionada. 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 con 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 con 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.

DOMINION cuenta con una amplia gama de actividades y geografías que justifica la existencia de diferentes unidades de compra, con características diferentes, derivadas de la muy diferente tipología de proveedores con los que tratan. Todas estas unidades comparten los mismos objetivos de mejora, pero adoptan las medidas descritas a continuación en forma y plazo diferentes.

Así, el sistema, que está poniendo progresivamente en marcha, contempla que todos los proveedores deben conocer y suscribir el Código de Conducta y, además, aquellos estimados como críticos o estratégicos deberán homologarse a través una herramienta o plataforma como 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. En caso de no estar ya dado de alta en la plataforma, se anima al proveedor a darse de alta en la misma, determinando en base al resultado que obtenga si se puede o no contratar con él. Los cuestionarios empleados analizan también la forma en que los proveedores trabajan las cuestiones de sostenibilidad con su propia cadena de suministro.

Por otra parte, la empresa se ha dotado 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, y 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 grupos de interés 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, y se informa de su existencia en el Código de Conducta de Proveedores y en todas las Políticas desarrolladas por DOMINION. El protocolo de denuncias especifica los plazos y el 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 Administración de DOMINION en relación con 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 el impacto material descrito en el punto anterior la empresa ha tomado una serie de medidas tendentes a prevenir, mitigar y reparar el mismo.

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 dispone, como se ha comentado, 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, como un elemento clave del sistema de gestión de compras sostenibles antes descrito y que irá progresivamente desplegando en las unidades de negocio. Esta herramienta es una herramienta clave para ser eficientes en los procesos de verificación del compromiso ESG de los proveedores críticos. La verificación realizada por Achilles cubre, además de temas de seguridad, otros temas que la empresa considera de importancia como los 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.

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.

Como se ha explicado anteriormente, la gran diversidad de actividades a las que se dedica DOMINION implica que en la empresa existen unidades de compra con perfiles muy diferentes. Por ello, la empresa afronta el objetivo de mejorar la diligencia con su cadena de suministro con un planteamiento progresivo y adaptado a cada realidad, obteniendo un conocimiento cada vez mejor de sus proveedores y del resto de la cadena.

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. Esto implicará que cada una de ellas haya realizado una evaluación de su cadena de suministro, decidiendo qué proveedores son críticos y aplicando 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, y generando 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 él se describe el rol de los órganos de administración de DOMINION, que es el de supervisar la implementación de la estrategia de sostenibilidad y asegurar el cumplimiento de las normativas y principios éticos de la organización.

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

Se destaca, además, los esfuerzos de formación continua en ética y cumplimiento para los diferentes tipos de empleados, que apoyan el desarrollo de una cultura corporativa basada en la ética y respaldada por un marco compuesto por el Código de Conducta, diferentes políticas, como la de anticorrupción y antisoborno y por un canal de 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 grupos de interés

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

En DOMINION, el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y el Comité Corporativo 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, como delegada del Consejo, supervisa el cumplimiento normativo, evalúa sistemas de control interno, gestiona riesgos de conducta empresarial, investiga, a través de la función

corporativa 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 presencia de DOMINION 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 y formas de hacer las cosas son un elemento diferencial y competitivo que la empresa debe ser capaz de poner en valor.

La existencia de un canal de denuncia unificado, anónimo y abierto a todos los grupos de interés. Esta 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 grupos de interés. En esta línea, la empresa da la máxima relevancia a la adecuada protección de los denunciantes, consciente de que una potencial 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 muchas ocasiones, la capacidad de imponer las condiciones es

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. Adicionalmente, como también se explicó en puntos anteriores, DOMINION tiene además el objetivo de ir, progresivamente, aumentando el nivel de exigencia en términos de criterios de sostenibilidad de sus proveedores. Un proveedor que lleve a cabo conductas inadecuadas éticamente puede afectar legal y reputacionalmente a la empresa, por lo que DOMINION debe tratar de mitigar en lo posible este riesgo..

La amplitud de actividades y geografías hace que la empresa tenga siempre presente el riesgo de que uno de sus propios 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 todos los elementos comentados en este capítulo, 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 grupos de interés.

G1-1 Políticas de conducta empresarial y cultura corporativa

DOMINION ha desarrollado políticas sólidas en materia de conducta empresarial, como su Código de Conducta, la Política de Compliance, la Política de Anticorrupción y la Política Antisoborno, que guían la actuación ética de sus personas trabajadoras y socios comerciales. La organización promueve una cultura corporativa basada en la transparencia, la integridad y la responsabilidad, respaldada por programas de capacitación continua y el compromiso de la alta dirección con estos valores. Estas políticas, integradas en el Marco Ético de la compañía, abarcan áreas clave como la ética, la transparencia y la responsabilidad social, y se difunden mediante múltiples canales —formaciones, documentos accesibles en la intranet corporativa y talleres específicos— para asegurar que todas las personas empleadas comprendan su rol en la aplicación de los estándares éticos y de sostenibilidad de DOMINION, actuando conforme a los principios establecidos en su Código de Conducta y demás políticas internas.

El Marco Ético, elemento clave en esquema de cumplimiento de DOMINION, ilustra el principio de tolerancia cero que la empresa asume ante malas prácticas en materia de ética e integridad. En la cabeza de este Marco se sitúan dos piezas; el Código de Conducta y la política de Cumplimiento, de las que derivan todo el resto de políticas que se enumeran a continuación.

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
- Principios de Recursos Humanos
- Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión
- Política Antisoborno
- Código de Conducta de Proveedores
- Manual de Oficinas y Almacenes
- Política de Cultura de la Seguridad
- Política de Compras
- Política de Control y Gestión de Riesgos
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política de Seguridad y Salud Laboral

Hay otras políticas de carácter interno, como la Política de Medios de Comunicación, la Política de Redes Sociales y la Política de Consultores y Asesores. En campo de los recursos humanos también hay políticas vinculadas como son la Política de Formación y la Política de Transmisión del Conocimiento. Todas ellas guían el comportamiento y las prácticas dentro de la organización, asegurando una actuación coherente y alineada con los valores y principios de DOMINION

DOMINION impulsa su cultura corporativa a través de este código de conducta, políticas y formación ética continua. Esta cultura, alineada con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, se comunica transparentemente a todos los niveles de la empresa. La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el Comité Corporativo y la función de Cumplimiento supervisan y promueven este enfoque mediante controles y formación periódica. DOMINION evalúa su efectividad con encuestas, auditorías internas y revisiones, identificando así oportunidades de mejora.

DOMINION ha puesto en marcha el Canal Ético y Frente al Acoso, un mecanismo de comunicación seguro y confidencial, que también permite el anonimato y está disponible tanto para empleados como para terceros. Este canal facilita la notificación de cualquier conducta ilícita o que contravenga las normas internas de la empresa de manera completamente segura. Su gestión corresponde a la función de Cumplimiento y, en función del caso, a la dirección de People & Culture, asegurando en todo momento la protección del denunciante y la imparcialidad en la investigación de las situaciones comunicadas. Cada denuncia recibida se analiza con rigor conforme a

procedimientos estrictamente definidos, y siempre que se detectan infracciones se llevan a cabo acciones correctivas apropiadas, orientadas tanto a la resolución del incidente como a la prevención de futuras incidencias.

El canal de denuncias de DOMINION ofrece acceso seguro y confidencial, garantizando el anonimato y la protección tanto para empleados como para terceros. Está específicamente diseñado para salvaguardar a los denunciantes frente a posibles represalias, proteger su privacidad y posibilitar la comunicación de irregularidades éticas o legales sin temor. La compañía trabaja para mejorar de forma continua las garantías ofrecidas a los denunciantes, alineándose con la normativa europea, como la SFDR, y consolidando una cultura de transparencia y seguridad. Se implementan medidas para evitar cualquier represalia y se realiza un seguimiento anual del procedimiento, evaluando su eficacia para fortalecer la protección del denunciante y optimizar la respuesta a las denuncias. Asimismo, se reconoce también el derecho de la persona denunciada a ser informada de los hechos que se le atribuyen y a ser escuchada. En materia de protección de datos, DOMINION asegura la confidencialidad y la protección de la identidad del denunciante, incluso si la comunicación se realiza a través de vías distintas al canal oficial.

El procedimiento que aplica DOMINION implica la investigación inmediata, independiente y objetiva de cualquier incidente relacionado con la conducta empresarial. Estas investigaciones son gestionadas por el Órgano de Cumplimiento, que actúa de forma autónoma. El protocolo contempla un análisis de los hechos, la realización de entrevistas a las partes involucradas y la adopción de medidas correctivas cuando se identifican incumplimientos, asegurando la integridad de las investigaciones y la aplicación de sanciones disciplinarias según corresponda. Todas las denuncias se registran en un libro-registro, lo que garantiza la confidencialidad y seguridad de la información. El responsable de la gestión de denuncias examina y verifica cada caso, pudiendo recurrir a profesionales externos para la investigación si es necesario. Durante todo el proceso, se asegura la confidencialidad tanto del informante como de la persona denunciada, respetando la presunción de inocencia y el honor del denunciado. 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>

Política de formación dentro de la organización sobre conducta empresarial

Todos los empleados de DOMINION deben conocer el Código de Conducta de la empresa. Para ello, en el momento de la entrada a la empresa se exige su lectura y aceptación y, posteriormente, se realizan acciones formativas de refuerzo para recordar el mismo, unidas a su permanente puesta a disposición en la intranet de la empresa, que es periódicamente recordada.

Por otra parte, DOMINION lleva a cabo un programa de formación continua adicional en conducta empresarial y cumplimiento, que abarca los ámbitos más relevantes de su marco ético, entre otros, temas de anticorrupción y antisoborno, conflictos de interés, competencia, blanqueo, etc. 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 en estas funciones comprendan y apliquen los principios éticos en sus tareas diarias. Esta formación se complementa con otras materias adicionales, convirtiéndose así en un elemento clave en la generación y difusión de una cultura ética en DOMINION.

Este programa de formación adicional es obligatorio para los empleados en funciones de riesgo en todas las áreas, niveles y geografías de la organización. DOMINION ha identificado que las funciones de riesgo son todas aquellas con capacidad de mando, así como las vinculadas a compras, ventas, finanzas, recursos humanos, informática y otras funciones transversales, coincidiendo las mismas con 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.

Modelo de Prevención de Delitos Penales y encaje en esquema de riesgos global

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.

El 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 de defensa penal y del sistema global de riesgos 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 ambos. Los sistemas reevalúan 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 intimidación. 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. Todas estas acciones se integran en el Marco Ético de DOMINION, que supone la principal plasmación de los controles diseñados por la empresa para prevenir los delitos identificados y, en última instancia, ilustra el principio de tolerancia cero ante malas prácticas en materia de ética e integridad.

En la medida en que un creciente número de países exigen sistemas de prevención de delitos penales a nivel local se lleva a cabo una adecuación del sistema global a las características exigidas localmente, desarrollando las políticas y acciones formativas que en cada caso sean necesarias.

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, que la empresa está progresivamente implantando, 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 de reducir el impacto ambiental.

En concreto, DOMINION incorpora progresivamente 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 sigue diferentes procesos, como es el de adoptar la plataforma Achilles, que permite obtener un ranking de sostenibilidad de estos proveedores a partir de

extensos cuestionarios que son revisados por la plataforma. Igualmente, esta 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. El esquema antisoborno seguido por DOMINION ha sido reconocido con la certificación ISO37001 en algunas unidades clave.

Las políticas prohíben estrictamente cualquier tipo de conducta corrupta y establecen la obligación de informar cualquier incidente de esta naturaleza, por su parte, el canal está diseñado para que empleados y terceros puedan reportar cualquier conducta sospechosa de corrupción o soborno sin temor a represalias.

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. Este órgano cuenta con la autoridad necesaria para llevar a cabo investigaciones imparciales, asegurando así que el proceso no se vea influido por conflictos de interés y 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

La Política de Compliance prevé la difusión de estas políticas a 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, por ello, las políticas anticorrupción y antisoborno de DOMINION se comunican a todos los empleados y partes interesadas mediante el Código de Conducta, formaciones específicas, talleres y documentación accesible en la intranet corporativa, tal y como se ha detallado anteriormente.

En particular cabe destacar que DOMINION cuenta con un programa de formación continua en anticorrupción y antisoborno, que cubre temas como ética, detección de conductas ilícitas y procedimientos de denuncia. Este programa específico aplica a los empleados en puestos directivos y en puestos considerados de riesgo, además de a otros colectivos, y debe completarse periódicamente. 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, adicionalmente, en programas de formación específicos 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.

Tablas de formación anticorrupción y soborno:

Año 2025	Total plantilla	Comité Corporativo	Directivos	Cargos en situación de riesgo	Otros
Cobertura de la formación					
Total personal	11.618	11	79	998	10.530
Total personal que recibió formación en G1-3	1.843	11	45	465	1.322
% Personal formado en G1-3 vs total	16%	100%	60%	47%	13%
Método de impartición y duración (horas)					
Tele/Presencial	1.404	0	0	4	1.400
On-line	1.478	20	96	1.064	298
Presencial	11	11	0	0	0
Frecuencia					
Temas cubiertos					
Definición de corrupción	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Procedimiento en caso de sospecha o detección	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Otro	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Año 2024	Total plantilla	Comité Corporativo	Directivos	Cargos en situación de riesgo	Otros
Cobertura de la formación					
Total personal	10.806	11	83	1.527	9.185
Total personal que recibió formación en G1-3	732	11	7	516	198
% Personal formado en G1-3 vs total	7%	100%	8%	34%	2%
Método de impartición y duración (horas)					
Tele/Presencial	378	0	0	0	378
On-line	1741	0	18	1.701	23
Presencial	11	11	0	0	0
Frecuencia					
Temas cubiertos					
Definición de corrupción	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Procedimiento en caso de sospecha o detección	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Otro	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

En estas tablas, se recoge la formación llevada a cabo en el ámbito de soborno y corrupción en 2024 y en 2025, que forma parte del bloque de formación impartido sobre el Marco Ético. La empresa considera que las personas en posición directivas o cargos en situación de riesgo deben recibir formación al menos una vez cada tres años, lo que ha propiciado un aumento de personas formadas y de horas de formación respecto al año anterior.

G1-4 Incidentes de corrupción o soborno

En el ejercicio 2025 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 se recoge en el Código de Conducta y la Política de Acción Social y Filantropía, DOMINION manifiesta su neutralidad política y no financia, directa ni indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a ningún partido político ni a representantes ni candidatos, ni lleva a cabo actividades que puedan tener influencia política.

Cualquier persona que forme parte de DOMINION y desee participar en actividades de naturaleza política, deberá hacerlo a título exclusivamente personal.

Además, DOMINION no realiza contribuciones económicas ni colaboraciones con ningún tipo de lobby, grupo de presión o asociación con intereses comerciales .

G1-6 Prácticas de pago

DOMINION mantiene un compromiso de respeto a los plazos de pago acordados con sus proveedores, especialmente con las PYMES, por ello 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 relevante para tener 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 se verifica la legalidad de los mismos, acorde a su zona geográfica, y su coherencia con la Política corporativa antes mencionada.

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 con 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 que ofrece soluciones integrales con visión 360° bajo una cultura y modelo de gestión propios, para acompañar a sus clientes en los retos que suponen la transición energética, la digital y la industrial. Cuenta con más de 11.000 trabajadores, más de 750 clientes distribuidos en 30 países.

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

Cifra de negocio: En 2025 la cifra de negocio comparable fue de 1.045 millones de euros, un 3% más que la de 2024 (sin tener en cuenta el efecto inorgánico)

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

Economía circular

Como parte de su estrategia, DOMINION está en el proceso de incrementar su presencia en el mundo de los servicios vinculados con la Economía Circular, ayudando a sus clientes a gestionar mejor sus procesos y residuos. Esto se materializa, sin perjuicio de otras iniciativas, principalmente en tres actividades:

- Fundamentalmente, a través del desarrollo de una gran oferta de servicios industriales de Economía Circular con la que DOMINION ayuda a recuperar y reciclar los residuos que generan.
- También a través de los procesos comerciales vinculados a la reintroducción en el mercado de dispositivos electrónicos usados en buen estado, evitando la compra de un dispositivo nuevo y la huella ambiental que ello conlleva. En 2025 DOMINION ha reintroducido para la venta 29.560 dispositivos electrónicos de los cuales aproximadamente un 80% son terminales móviles y tablets, siendo el 20% restante otros productos (portátiles, smartwatches, etc.) En 2024 fueron 36.720 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 2025 su quinto año de actividad, ingresando 185.436 toneladas de residuos de madera, una cifra similar a la de 2024, y produciendo 104.179 MWh de electricidad renovable frente a los 106.400 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 conforme a la legislación en vigor, apoyándose para ello en gestores autorizados. No obstante, dada su amplia gama de actividades es necesario distinguir entre la aproximación que se sigue en el caso de los residuos derivados de las actividades productivas 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 estos.

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, donde aproximadamente se obtiene un 5% de residuo de ceniza sobre el total de biomasa consumida. En 2025 se han generado 2.379 tn de ceniza, frente a las 1.831 tn del año pasado, un aumento derivado de un mayor consumo de biomasa. Sin embargo, se continúa trabajando en mejorar los procesos de recogida de la ceniza para minimizar su volatilización.
- Papel y cartón: 363.522 kg frente a los 177.584 kg de 2024. El aumento es debido al mayor esfuerzo realizado de captación de datos, así como un mayor esfuerzo en la recogida y reciclaje de este material.
- Plásticos: 64.493 kg frente a los 84.006 kg de 2024, lo que deja patente el esfuerzo por limitar el uso de plástico en operaciones y embalajes.
- Residuos sólidos urbanos: 883.837kg frente a los 573.216 kg de 2024, todos ellos gestionados y recogidos de manera correcta por un gestor autorizado.

El conjunto de los residuos no peligrosos gestionados en 2025 ascendió a 3.986.118 Kg, en comparación con los 4.365.690 Kg de 2024. Por su parte, en el caso de los residuos peligrosos el volumen registrado ha ascendido a 222.123 kg frente a los 297.530 kg de 2024.

Consumo de energía

CONSUMO ELÉCTRICO MWH	2025	2024
CONSUMO ANUAL ELECTRICIDAD FÓSIL	4.870	9.681

CONSUMO ANUAL ELECTRICIDAD RENOVABLE	5.351	511
CONSUMO TOTAL ELECTRICIDAD	10.221	10.192
INTENSIDAD ENERGÉTICA	9,8	8,8

* La cifra de ingresos netos utilizada para el cálculo de la intensidad de GEI es 1.045 millones de euros, tal y como aparece en la Nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2024 fueron 1.152 millones de euros).

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 2025 ha sido de 1,21, similar al de 2024 cuando fue 1,20, con una cobertura del 90% del total de las TICs. Por su parte, en 2025 los data centers contratados han consumido un 59% de energía renovable frente al 61% del año anterior.

Emisiones

DOMINION calcula la huella de carbono recabando los impactos y consumos de sus diferentes actividades, apoyándose para ello 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 sirve también como soporte para poder certificar los alcances 1 y 2 de huella de carbono, en base a ISO 14064-1 y GHG Protocol, por una entidad externa de certificación.

En el caso concreto de las emisiones indirectas de alcance 3, DOMINION calcula 13 de las 15 categorías de alcance 3, siendo 2 de ellas no materiales o no aplicables por la actividad que realiza.

CÁLCULO GLOBAL HUELLA CARBONO (TN CO2eq)	2025	2024
ALCANCE 1	11.939	12.329
ALCANCE 2 (UBICACIÓN)	3.876	2.872
ALCANCE 2 (MERCADO)	3.522	4.805
ALCANCE 3	75.078	81.927
TOTAL EMISIONES DE GEI (UBICACIÓN)	90.893	97.128
TOTAL EMISIONES DE GEI (MERCADO)	90.539	99.061
INTENSIDAD EMISIONES DE GEI TOTALES (UBICACIÓN)*	87	84,3

INTENSIDAD EMISIONES DE GEI TOTALES (MERCADO)*	86,6	86
---	------	----

*La cifra de ingresos netos utilizada para el cálculo de intensidad de GEI es de 1.045 millones de euros, tal y como aparece en la nota 24 de las Cuentas Anuales Consolidadas (en 2024 fueron 1.152 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 2025 550.162 MWh, lo que equivale a evitar la emisión a la atmósfera de más de 343.000 Tneq. de CO₂ a la atmósfera (aplicando factores de emisión de los países donde se generó la electricidad).

2. Consumo de agua

DOMINION está comprometida con el 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 generalmente por el cliente.
- En servicios donde hay una flota importante de vehículos, 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 2025 asciende a 376.572 m³, frente a los 397.565 m³ del 2024.

El volumen total medido en 2025, combinando las cifras antes descritas, asciende a 439.936 m³ frente a los 442.225 m³ registrados en 2024. De ese consumo total, se han empleado 5.212 m³ en zonas de estrés hídrico como son UAE y Arabia Saudí (5.303 m³ en 2024).

Finalmente, la devolución de agua a efluentes líquidos derivada de la actividad de la planta de biomasa ha ascendido en 2025 a 63.243 m³ (79.714 m³ en 2024). 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, como se ha explicado antes, normalmente son gestionados por el propio cliente o proveedor.

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

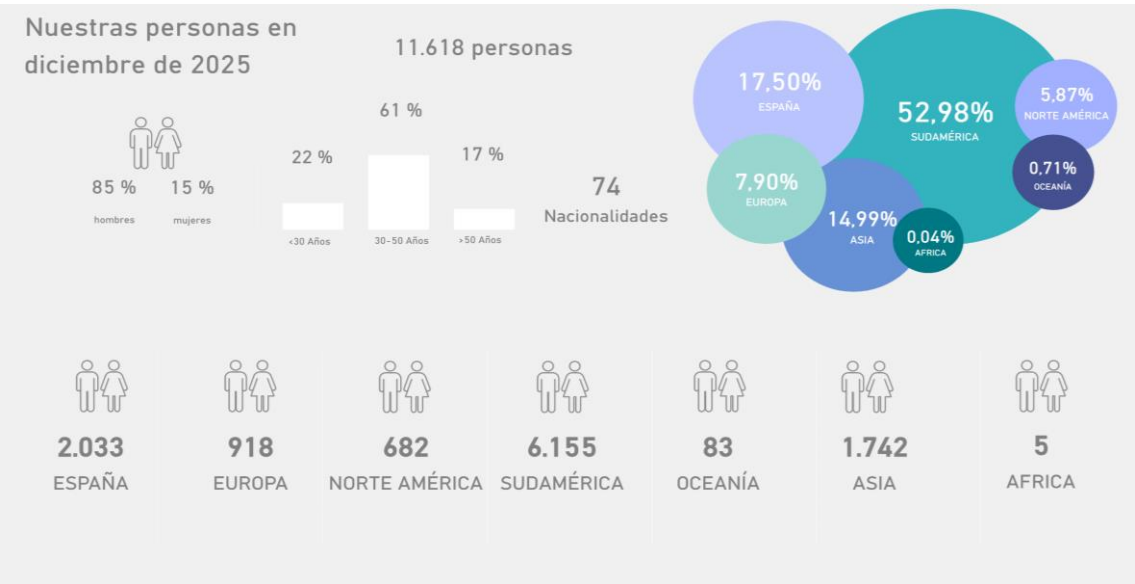
Proyectos de descarbonización: para las que se emplea hormigón, ferralla, acero y ladrillo.

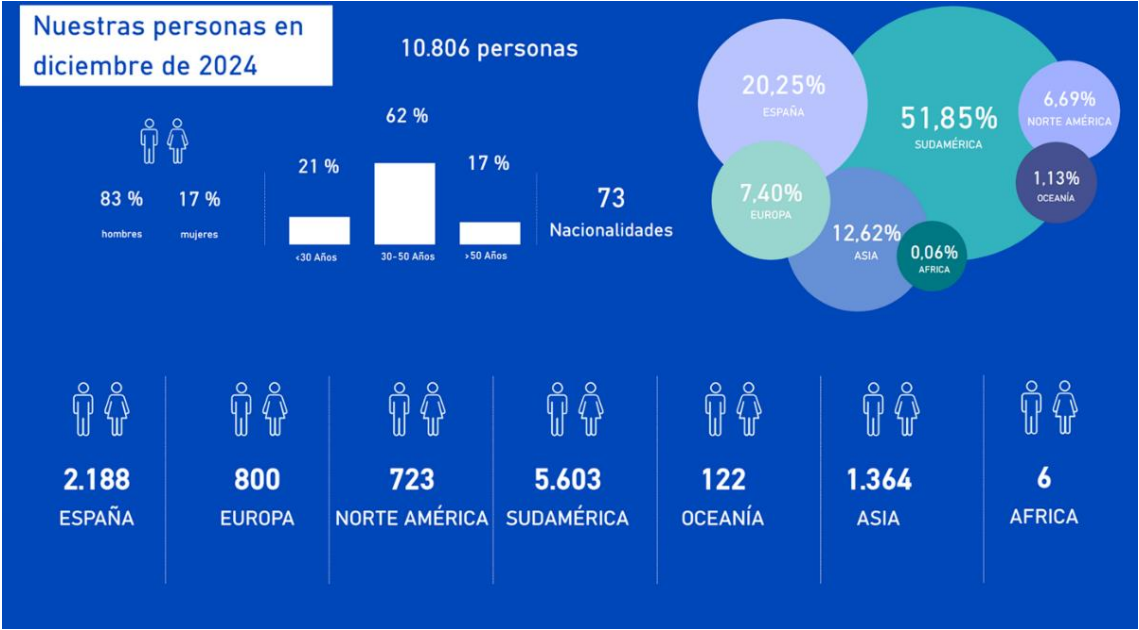
- **Hormigón**: 90.338 m³ (64.440 m³ en 2024)
- **Ferralla**: 12.929 toneladas (6.933 tn. en 2024)
- **Acero**: 2.815 toneladas (6.254 tn. en 2024)
- **Ladrillos**: 6.468 toneladas (3.268 tn. en 2024)

Planta de biomasa de Argentina: donde se emplea residuo forestal para generar electricidad. En 2025 fueron 215.187 tn de biomasa consumida frente a las 199.041 tn consumidas en 2024.

4. Personas

Diversidad e inclusión





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

Cuadro 1		2025		2024	
Asalariados desglosado por género	Plantilla	%	Plantilla	%	
	Hombre	9.874	84,99%	8.984	83,14%
	Mujer	1.744	15,01%	1.822	16,86%
	Otro	0	0,00%	0	0,00%
	No comunicado	0	0,00%	0	0,00%
	Total	11.618	100,00%	10.806	100,00%
Cuadro 1.2		2025		2024	
Asalariados desglosado por edad	Plantilla	%	Plantilla	%	
	<30	2.535	21,82%	2.272	21,03%
	30-50	7.099	61,10%	6.694	61,95%
	>50	1.984	17,08%	1.840	17,03%
	Total	11.618	100,00%	10.806	100,00%
Cuadro 1.3		2025		2024	
Asalariados desglosado por categoría	Plantilla	%	Plantilla	%	
	Dirección	90	0,77%	94	0,87%
	Gerente / Responsable	396	3,41%	429	3,97%
	Tecnico	2.414	20,78%	2.254	20,86%
	Administrativo	827	7,12%	871	8,06%
	Oficial	7.891	67,92%	7.158	66,24%
	Total	11.618	100,00%	10.806	100,00%

Cuadro 2 | Personas desglosada por áreas geográficas.

Cuadro 2		2025		2024	
Asalariados desglosado por región	Plantilla	%	Plantilla	%	
	Sudamérica	6.155	52,98%	5.603	51,85%
	España	2.033	17,50%	2.188	20,25%
	Asia	1.742	14,99%	1.364	12,62%
	Europa	918	7,90%	800	7,40%
	Norte América	682	5,87%	723	6,69%
	Oceanía	83	0,71%	122	1,13%
	Africa	5	0,04%	6	0,06%
	Total	11.618	100,00%	10.806	100,00%

Cuadro 3 | Personas desglosada por países.

Cuadro 3.1	2025	2024
Europa	Plantilla	Plantilla
Alemania	452	349
Francia	117	126
Portugal	119	114
Eslovaquia	103	90
Polonia	60	59
Italia	61	48
Reino Unido	5	6
Isla Reunion		7
Austria	1	1
Total	918	800

Cuadro 3.2	2025	2024
España	Plantilla	Plantilla
España	2.033	2.188
Total	2.033	2.188

Cuadro 3.3	2025	2024
Norte América	Plantilla	Plantilla
Estados Unidos De America	184	178
Canada	41	21
Mexico	457	524
Total	682	723

Cuadro 3.4	2025	2024
Sudamérica	2.025	2.024
Colombia	3.048	2.414
Peru	1.329	1.488
Chile	1.535	1.439
Argentina	195	220
Republica Dominicana	42	37
Ecuador	6	0
Panama	0	5
Total	6.155	5.603

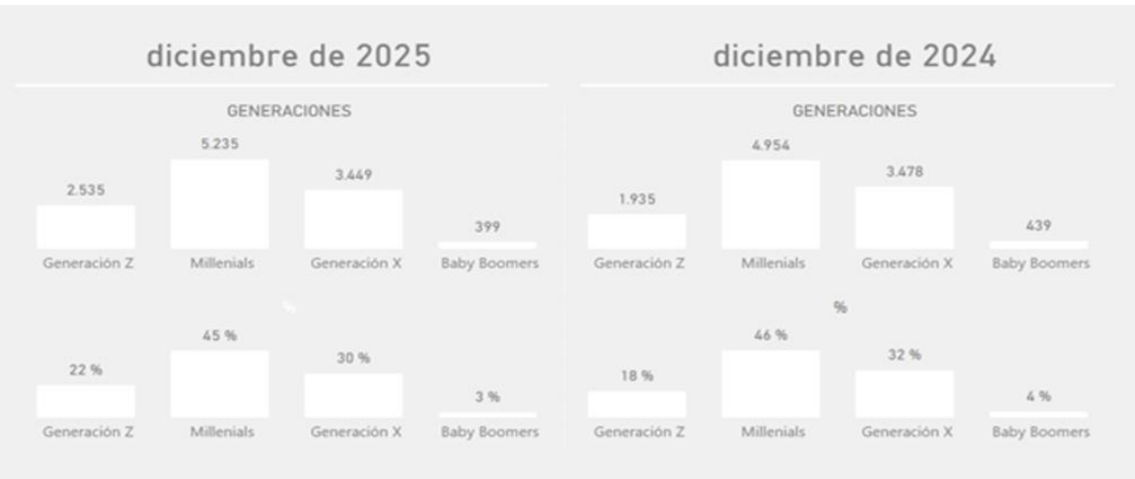
Cuadro 3.5	2025	2024
Asia	Plantilla	Plantilla
Arabia Saudita	541	545
India	714	363
Emiratos Arabes Unidos	226	202
Bahrein	230	222
Indonesia	8	8
Vietnam	3	3
Oman	1	3
Israel	17	16
China	2	2
Total	1.742	1.364

Cuadro 3.6	2025	2024
Oceania	Plantilla	Plantilla
Australia	83	122
Total	83	122

Cuadro 3.7	2025	2024
Africa	Plantilla	Plantilla
Angola	5	6
Total	5	6

Cuadro 4 | Plantilla desglosada por generaciones.

Cuadro 4	2025	2024
Asalariados desglosado por generación	Plantilla	Plantilla
Generación Z	2.535	1.935
Millenials	5.235	4.954
Generación X	3.449	3.478
Baby Boomers	399	439
Total	11.618	10.806



Cuadro 5 | Mujeres: número por clasificación profesional.

Cuadro 5.1	2025		2024	
Mujeres desglosado por categoría	Plantilla	%	Plantilla	%
Dirección	11	12,22%	12	12,77%
Gerente / Responsable	97	24,49%	111	25,87%
Tecnico	403	16,69%	374	16,59%
Administrativo	470	56,83%	482	55,34%
Oficial	763	9,67%	843	11,78%
Total	1.744	15,01%	1.822	16,86%

Cuadro 5.2	2025	2024
Ratios Mujeres		
Mujeres en la compañía	15%	17%
Mujeres puestos de liderazgo	108	123
Mujeres con contratacion indefinida	63%	66%
Mujeres en formación	0,167	0,158
Ratio mujeres en posiciones de management sobre ratio de mujeres en la compañía	63%	53%

Empleo

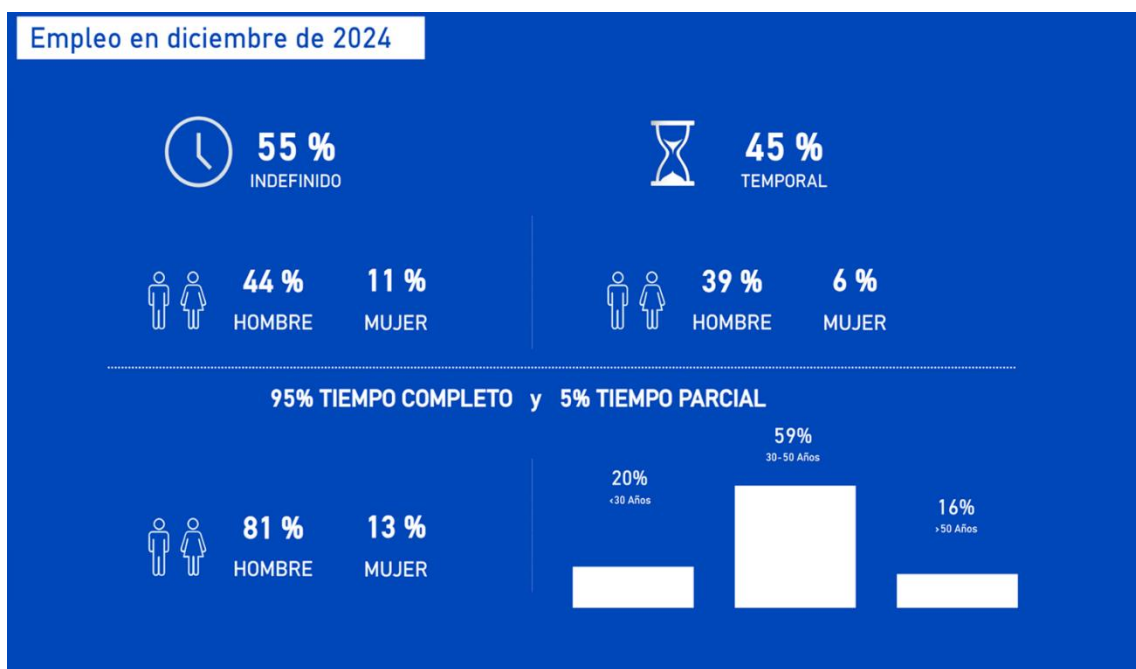
Cuadro 6 | Empleados por tipo de contrato (incluidas horas garantizadas).

Cuadro 6.1	2025		2024	
Asalariados desglosado por tipo de contrato	Plantilla	%	Plantilla	%
Indefinido	5.262	45,29%	5.514	51,03%
Temporal	5.817	50,07%	4.745	43,91%
Horas No Garantizadas	539	4,64%	547	5,06%
Total	11.618	100%	10.806	100%

Cuadro 6.2	2025		2024	
Asalariados desglosado por tipo de contrato	Plantilla	%	Plantilla	%
Indefinido	5.639	48,54%	5.928	54,86%
Temporal	5.979	51,46%	4.878	45,14%
Total	11.618	100%	10.806	100%

Cuadro 7 | Empleados por tipo de jornada.

Cuadro 7	2025		2024	
Asalariados desglosado por tipo de jornada	Plantilla	%	Plantilla	%
Completa	11.187	96,29%	10.215	94,53%
Parcial	431	3,71%	591	5,47%
Total	11.618	100%	10.806	100%



Cuadro 8 | Promedio anual por tipo de contrato (desglose por género, rango de edad y categoría)

Cuadro 8		2025			2024		
Promedio de Asalariados desglosado por género	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	
Hombre	4.787,2	5.209,6	9.996,8	5.559,6	4.876,1	10.435,7	
Mujer	1.189,5	647,6	1.837,1	1.361,0	663,7	2.024,7	
Total	5.976,7	5.857,2	11.833,9	6.920,6	5.539,8	12.460,4	
desglosado por edad							
<30	816,4	1.659,1	2.475,5	942,3	1.419,6	2.361,8	
30-50	3.823,4	3.503,8	7.327,3	4.299,6	3.391,8	7.691,3	
>50	1.336,8	694,3	2.031,1	1.678,8	728,4	2.407,2	
Total	5.976,6	5.857,2	11.833,9	6.920,7	5.539,8	12.460,3	
desglosado por categoría							
Dirección	88,3	1,9	90,3	87,9	2,5	90,4	
Gerente / Responsable	349,8	73,3	423,0	387,7	114,1	501,8	
Tecnico	1.535,0	850,8	2.385,8	1.612,7	913,7	2.526,3	
Administrativo	508,4	372,3	880,8	549,4	409,0	958,4	
Oficial	3.495,2	4.558,8	8.054,0	4.282,9	4.100,5	8.383,4	
Total	5.976,7	5.857,1	11.833,9	6.920,6	5.539,8	12.460,3	

Cuadro 9 | Promedio anual por tipo de jornada.

Cuadro 9		2025			2024		
Promedio de Asalariados desglosado por género	Completa	Parcial	Total	Indefinido	Temporal	Total	
Hombre	9.829,3	167,4	9.996,8	10.212,0	223,7	10.435,7	
Mujer	1.483,8	353,3	1.837,1	1.562,4	462,3	2.024,7	
Total	11.313,1	520,7	11.833,9	11.774,4	686,0	12.460,4	
desglosado por edad							
<30	2.370,3	105,2	2.475,5	2.172,1	189,8	2.361,8	
30-50	6.990,5	336,8	7.327,3	7.295,3	396,1	7.691,3	
>50	1.952,3	78,8	2.031,1	2.307,1	100,1	2.407,2	
Total	11.313,1	520,8	11.833,9	11.774,5	686,0	12.460,3	
desglosado por categoría							
Dirección	88,9	1,3	90,3	88,5	1,9	90,4	
Gerente / Responsable	409,8	13,3	423,0	485,3	16,5	501,8	
Tecnico	2.349,2	36,7	2.385,8	2.482,2	44,2	2.526,3	
Administrativo	835,2	45,6	880,8	906,7	51,8	958,4	
Oficial	7.630,2	423,8	8.054,0	7.811,8	571,6	8.383,4	
Total	11.313,3	520,7	11.833,9	11.774,5	686,0	12.460,3	

Cuadro 10 | Despidos (número, porcentaje y desglose por género)

Cuadro 10		2025		2024	
Despidos desglosado por género	Plantilla	%	Plantilla	%	
	Hombre	722	74%	712	83%
	Mujer	249	26%	151	18%
	Total	971	100%	863	100%
	desglosado por edad				
<30	205	21%	222	26%	
30-50	628	65%	514	60%	
>50	138	14%	127	15%	
Total	971	100%	863	100%	
desglosado por categoría					
Dirección	2	0%	7	1%	
Gerente / Responsable	35	4%	36	4%	
Tecnico	186	19%	157	18%	
Administrativo	66	7%	41	5%	
Oficial	682	70%	622	72%	
Total	971	100%	863	100%	

Formación

Cuadro 11 | Inversión total y por empleado (desglosado por categoría profesional).

Cuadro 11	2025		2024	
Inversión en formación desglosado por categoría	Inversión Total	Inversión Empleado	Inversión Total	Inversión Empleado
Dirección	14.664 €	163 €	12.492 €	236 €
Gerente / Responsable	33.293 €	84 €	42.939 €	118 €
Tecnico	130.381 €	54 €	103.653 €	42 €
Administrativo	23.250 €	28 €	23.428 €	24 €
Oficial	344.013 €	44 €	449.964 €	47 €
Total	545.601 €	47 €	632.476 €	59 €

Cuadro 12 | Inversión total y por empleado (desglosado por tipología de formación).

Cuadro 12		2025		2024	
Inversión en formación desglosado por tipo de formación	Horas	%	Horas	%	
	Formación Profesional	120.149	36%	87.445	21%
	Idiomas	5.217	2%	3.187	1%
	Seguridad Y Salud	206.374	62%	326.319	78%
	Total	331.740	100%	416.951	100%

Cuadro 13 | Horas de formación (desglosado por género) sobre el total de la plantilla a lo largo del año.

Cuadro 13	2025	2024
Horas de formación desglosado por género	Horas	Horas
Hombre	290.685	366.969
Mujer	41.055	49.982
Total	331.740	416.951

Cuadro 14 | Horas de formación (desglosado por categoría) sobre el total de la plantilla a lo largo del año.

Cuadro 14	2025	2024
Horas de formación desglosado por categoría	Horas	Horas
Dirección	1.423	847
Gerente / Responsable	7.553	7.890
Tecnico	76.749	86.264
Administrativo	18.251	17.946
Oficial	227.764	304.005
Total	331.740	416.951

Retribución Sostenible

Cuadro 15 | Remuneraciones medias y brecha (desglosado por categoría profesional y rango de edad).

Cuadro 15	2025			2024		
Remuneración media (Salario Fijo+variable 100%) desglosado por categoría	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Dirección	161.723,02 €	122.159,16 €		160.887,92 €	119.422,77 €	
Gerente / Responsable	52.896,80 €	46.126,37 €		49.471,96 €	45.007,42 €	
Tecnico	20.072,74 €	24.211,63 €		19.775,01 €	24.657,63 €	
Administrativo	12.358,33 €	16.896,85 €		11.305,47 €	15.652,02 €	
Oficial	12.688,00 €	12.948,96 €		13.177,68 €	13.295,18 €	
Total	16.590,09 €	19.149,58 €	1,15	17.103,81 €	18.889,70 €	1,10
desglosado por edad						
<30	9.920,17 €	12.113,82 €		10.494,89 €	12.287,25 €	
30-50	15.134,85 €	19.113,50 €		15.726,58 €	19.192,15 €	
>50	29.024,75 €	38.333,23 €		28.748,71 €	34.541,16 €	
Total	16.590,09 €	19.149,58 €	1,15	17.103,81 €	18.889,70 €	1,1

Salud y Seguridad

Cuadro 16 | Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e índices (desglosado por género).

Cuadro 16		2025			2024		
Salud y Seguridad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Accidentes	194	16	210	247	26	273	
Accidentes In Itinere	39	11	50	38	16	54	
Enfermedades profesionales	1	1	2	1	0	1	
Índice frecuencia	7,97	1,40	6,95	9,80	2,42	8,60	
Índice gravedad	0,47	0,01	0,40	0,28	0,07	0,25	
Índice de incidencia accidentes en jornada	1.550	272	1.352	2.003	494	1.758	
Accidentes sin In Itinere	155	5	160	209	10	219	

Relaciones Sociales

Cuadro 17 | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio.

Cuadro 17	2025	2024
% platilla sujeta a convenio	%	%
desglosado por país		
Alemania	85%	78%
Argentina	53%	56%
Australia	60%	69%
Austria	100%	100%
Canada	85%	76%
España	100%	100%
EEUU	72%	70%
Francia	97%	98%
Italia	100%	100%
Mexico	66%	74%
Polonia	100%	100%
Portugal	100%	100%
Total	29%	33%

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. 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 estos. Por ello, promueve el respeto de estos derechos en todas las actividades y áreas geográficas

donde está presente y su adopción en aquellas empresas en las que participe, aun sin tener el control, y también entre sus proveedores, contratistas y colaboradores.

DOMINION se guía por la Carta Internacional de Derechos Humanos, 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, 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 sus políticas, página web, intranet, etc., así como 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

Para materializar este compromiso internamente DOMINION se apoya en su Código de Conducta y en su 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 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 donde se siguen planes de acción, Environmental and Social Action Plan (ESAP), que son actualizados 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 correspondiente 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 2025 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 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 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.

En ninguna circunstancia los empleados de DOMINION deben recurrir 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 anticorrupción 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.

En el caso de la División 360 en 2025 se ha renovado la certificación ISO37001 del sistema de gestión antisoborno, soportada por una sistemática revisión de riesgos y controles vinculados con los proyectos desarrollados en el ámbito de Proyectos 360.

En relación con el control de gastos, en refuerzo de la política específica existente al respecto, en 2025 se ha ampliado el número de usuarios de herramientas de justificación de gastos en diferentes países. 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 se han dado nuevos pasos en la gestión en este riesgo.

Blanqueo de capitales y sanciones

En relación con el 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 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 2025 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 estrategia de sostenibilidad de DOMINION, centrada en ayudar a sus clientes a ser más eficientes y sostenibles, se complementa con su compromiso por ser una empresa que se esfuerza por ser cada vez más sostenible.

Este compromiso lleva aparejados compromisos 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, que ilustra su compromiso con la comunidad, a la vez que potencia el compromiso de sus empleados y también remarca la necesaria diligencia a la hora de elegir y monitorizar los proyectos apoyados.

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 en las comunidades donde opera DOMINION dirigidas a la mejora de la situación de dichas comunidades.

A lo largo de 2025 se ha continuado básicamente con la política definida en 2018 que conjuga prioridades:

- Preferentemente los proyectos de filantropía se articularán en torno a la **educación**, con una especial vinculación con el mundo de la tecnología. DOMINION apoya la educación con el convencimiento de que es un elemento clave para mejorar la cualificación 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 promover la **igualdad de oportunidades**. DOMINION apoya proyectos como los 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 2025 son las siguientes:

- **Fundación Xaley:** su fin principal es garantizar una educación inclusiva equitativa y 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 de proyectos centrados en el ámbito educativo en Senegal, apoyados por una arquitectura y por unos sistemas de construcción respetuosa con la tradición y los materiales locales.
- Además, se ha continuado apoyando económicamente a diversas fundaciones culturales como son el Museo Guggenheim o el Museo de Bellas Artes de Bilbao.

El total de la aportación realizada en el ámbito de Acción Social en 2025 ascendió a 129.985 euros, frente a los 155.840 euros de 2024 (Nota 25 – Otros gastos de explotación cuentas anuales consolidadas).

- En algunas sedes se han llevado a cabo diferentes actuaciones solidarias centradas en comunidades locales vulnerables y lideradas por el personal de DOMINION, en las que la aportación económica ha inmaterial o nula.
- A estas cantidades se añaden las acciones puntuales **vinculadas al desarrollo local** y de la calidad de vida en las comunidades donde DOMINION desarrolla sus proyectos 360. Estas acciones están directamente relacionadas con los siguientes 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.

Además, DOMINION contribuye a diferentes asociaciones para la promoción de la sostenibilidad (como por ejemplo la Red Española del Pacto Mundial) y el impulso regional de los sectores de actividad en los que participa. En 2025 la contribución a asociaciones para la promoción de la sostenibilidad y gremiales ascendió a 65.350 euros frente a los 121.208 euros de 2024 (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 variados como lo son sus negocios, fundamentalmente se trata de grandes empresas –actividades 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 concretos 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 terminales de telefonía y otros servicios a miles de clientes finales a través de sus tiendas. Una parte muy pequeña de estas ventas se realiza de forma online, que suponen apenas el 0,3% de la cifra 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 2025 se recibieron y gestionaron 776 quejas o reclamaciones por estos servicios (1.117 en 2024).

Seguridad y salud de clientes

Desde el punto de vista de salud y seguridad, la tipología de productos vendidos por DOMINION al consumidor final 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 industrial 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.

Sistemas de gestión certificados

Las actividades de mayor relevancia en DOMINION cuentan con sistemas de gestión certificados de acuerdo con los referentes internacionales más reconocidos en materia de calidad, medioambiente y seguridad laboral. En 2025 un 85% de la plantilla de DOMINION trabaja en actividades soportadas por sistemas de gestión certificado bajo la norma ISO 45001, una cifra superior al 64% recogido en 2024.

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 y mejora, 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.

La hoja de ruta tecnológica de DOMINION está diseñada bajo criterios de TRL (Technology Readiness Level) elevados, tratando de minimizar el tiempo esperado de salida al mercado de cada nueva solución desarrollada bajo un esquema de evolución progresiva de nuestros sistemas ya probados y una definición muy clara de aplicaciones comerciales objetivo, mercados y nivel de replicación.

Las soluciones de DOMINION están diseñadas con características disruptivas, orientadas a conseguir decisiones "go" con el objeto de agilizar la llegada al mercado.

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, universidades, socios colaboradores, evaluadores asociados 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 2025 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 sus procesos y de las herramientas que los soportan, buscando fundamentalmente la eficiencia operativa, la automatización inteligente, 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 quienes diseñan y ejecutan los procesos de mejora, además de las acciones de divulgación y formación para su posterior implantación, logrando así mejoras en eficiencia y sostenibilidad que se comparten con los clientes.

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 además 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 la colaboración en el ámbito de la innovación para alcanzar resultados que a los que difícilmente puede aspirar en solitario, por formar parte de un entorno en el que poder colaborar con otras empresas, startups, centros tecnológicos, universidades e instituciones públicas, con iniciativas que combinen la búsqueda de la competitividad y el impacto positivo 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 tecnológicas 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. Proyectos innovadores de almacenamiento energético
- 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
- Plataforma SAAS basada en IA para la detección y prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Equipo desgasificador eco- eficiente de gases derivados de hidrocarburos basado en IA.

- Investigación en nuevas tecnologías de inspección basadas en dronótica y Deep learning para el mantenimiento de infraestructuras energéticas
- Investigación y desarrollo en ciberseguridad para el sector del agua en infraestructuras críticas
- Infraestructura descentralizada para la gestión del impacto medioambiental en el sector automoción
- Sistemas de sensórica inteligente y nanofiltración para la calidad del agua

La innovación en DOMINION tiene como principios fundamentales la sostenibilidad y la mejora de la eficiencia, como se ha explicado antes. El detalle concreto va variando de año en año, pero hay un sustrato común o líneas estratégicas que se mantiene en el tiempo, vinculadas a las actividades de DOMINION: 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 2025 asciende a 6.904.000 euros, frente a los 9.896.000 euros del año anterior. Por su parte, la cifra de subvenciones recibidas ascendió a 856.266 euros frente a los 324.263 euros del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España, en programas de ayudas regionales y nacionales.

Como parte de su compromiso con la Innovación Abierta, y tras el éxito de sus dos primeras ediciones, DOMINION ha lanzado en 2025 la tercera 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 innovadores 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, sino que tiene la misión de dinamizar las empresas participadas a partir de su experiencia en el sector.

Para Dominion la innovación es una actitud y por ello está en permanente búsqueda de nuevos proyectos innovadores, actuando también de antena tecnológica para otras empresas, colaborando tanto con instituciones públicas como con otras empresas privadas en proyectos consorciados y sin olvidarse de la atracción de talento para la gestión de proyectos innovadores, no solo captando talento externo, sino a través del intraemprendimiento dentro de la propia empresa.

Seguridad informática y protección de la privacidad

La seguridad informática es un riesgo relevante para la sociedad en su conjunto y para las empresas en particular, en la medida en que la creciente digitalización de los procesos administrativos y productivos las hacen cada vez más dependientes de la resiliencia de sus sistemas informáticos. Aunque no es un tema que alcance el nivel de material desde el punto de vista del análisis de doble materialidad llevado a cabo de acuerdo con la CSRD, DOMINION estima que es conveniente seguir

informando en relación con el mismo por su relevancia a nivel mercado global y por la existencia de una contingencia caracterizada como remota derivada del ciberataque que afectó a una de sus unidades de negocio en 2021, tal y como se recoge en la nota 31.c) de las Cuentas Anuales.

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 personal propio y 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 continuado reforzando en 2025 tanto sus medidas de prevención como sus planes de contingencia ante eventos de estas características, renovando, como parte de este proceso, las certificaciones ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto) sobre su sistema de gestión de la seguridad de la información a nivel corporativo.

En 2025 DOMINION no ha sufrido ciberataques reseñables.

Protección de la privacidad

La gestión de los datos personales a los que puede tener acceso en el desarrollo de sus actividades es un aspecto relevante para DOMINION.

En la mayoría de las operaciones que lleva a cabo, habitualmente muy centradas en el mundo industrial, la utilización de datos de terceros es nula o poco relevante, limitándose a las derivadas de las relaciones laborales existentes, que DOMINION trata de acuerdo a la normativa vigente en cada caso. No obstante, en algunos casos sí hay actividades en las que DOMINION tiene acceso a datos personales de personas físicas que son clientes con motivo de un servicio que DOMINION presta. Aunque normalmente no se trata de datos especialmente protegidos o sensibles, DOMINION presta en estos casos una especial atención.

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 adaptación 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

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 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 complementa la política de privacidad en su aspecto interno, remarcando, entre otros aspectos, las obligaciones de diligencia que todo empleado de DOMINION tiene con 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 con 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 de permanente adaptación a las normativas vigentes en los diferentes países donde opera, evaluando toda nueva actividad y monitorizando las conclusiones y medidas tomadas en relación con 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 con la Política de uso de la información corporativa, y en especial en relación con 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 los sistemas de seguridad, el compromiso en la materia y el grado de formación de los 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). 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.

Fiscalidad y subvenciones recibidas

La actividad de DOMINION contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia a través del pago de impuestos, la creación de 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 se aplica 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 de DOMINION.
- 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 corporativa 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 2025 y 2024 son los siguientes:

	2025	2024
PAÍS	BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTO DE SOCIEDADES (MILES DE €)	BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTO DE SOCIEDADES (MILES DE €)
Alemania	7.530	8.066
Arabia Saudí	1.108	2.110

Argentina	373	3.938
Australia	1.652	783
Bahréin	475	507
Canadá	743	1.340
Chile	12.976	3.944
Colombia	(142)	(4.396)
Costa Rica	43	(24)
Dinamarca	135	-556
Ecuador	519	(12)
Emiratos Árabes	1.255	(624)
Eslovaquia	(993)	20
España	(25.846)	13.710
Francia	5.181	(2.475)
Guatemala	-	203
India	1.645	1.246
Israel	563	30
Italia	815	932
México	21.318	16.512
Qatar	34	20
Omán	(635)	(1.393)
Panamá	48	(1.021)
Perú	3.744	2.217
Polonia	291	(472)
Portugal	(13)	-
El Salvador	-	27
Sudáfrica	(5)	3
Reino Unido	(109)	62
República Dominicana	(9.134)	178
USA	(212)	4.651
TOTAL	23.359	49.526

Respecto a los importes pagados en 2025, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

PAÍS	2025	2024
	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)*	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)*
Alemania	487	530
Arabia Saudí	426	84
Australia	-	232
Chile	544	547
España	1.820	1.508
India	519	-
México	33	763
Perú	1.469	1.485
República Dominicana	1.228	-
(**) Otros	877	697

TOTAL	7.403	5.846
--------------	--------------	--------------

*Se incluye el pago de impuestos devengados en el propio ejercicio y anteriores.

**Otros incluye los siguientes países: Angola, Ecuador, Guatemala, Italia, Israel, Panamá, Portugal y Omán.

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

En el ejercicio 2025 el importe otorgado en subvenciones a la innovación ha ascendido a 856.266€ frente a los 324.263€ 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 98.501€, siendo por valor de 117.359€ en 2024 (Nota 24 – Otros ingresos de explotación cuentas anuales consolidadas).

En 2025 y 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 progresivamente el uso de diferentes criterios de sostenibilidad en el proceso compra.

En 2025 se han aplicado en estos casos:

- Homologación de proveedores en un número creciente de unidades de DOMINION.
- Compras a proveedores locales, que en el caso de España han supuesto el 82% del total comprado para actividades en el país, frente al 74% de 2024.
- Compras a Centros Especiales de Empleo, que promueven la incorporación de personas con discapacidad, por un importe de 492.814 euros (1.376.487 euros en 2024) (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 2025 se han llevado a cabo 51 auditorías de subcontratas en España, frente a las 25 llevadas a cabo en 2024, encontrándose salvedades en el 4% 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. En 2024 DOMINION implantó una herramienta de homologación de proveedores que incluye, entre sus capacidades, la de solicitar y facilitar el cálculo de su huella de carbono y que espera le ayude, progresivamente, al cálculo real de la huella, paso previo a su reducción. En paralelo, DOMINION se apoya en la herramienta de cálculo y reporte Dcycle para calcular la huella de carbono de sus compras realizadas, basándose en el valor económico de las compras y utilizando una metodología MRIO (Multi-Regional Input-Output), que se basa en datos macroeconómicos para asignar factores de emisión monetarios a productos y servicios, cubriendo las emisiones desde la cuna hasta la puerta de la empresa.

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
- 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 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
 - Iniciativa BQUO para acelerar proyectos tecnológicos en el ámbito de la sostenibilidad
- **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.
 - Uso de energía eléctrica de origen renovable
 - 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 y de otros tipos con altas tasas de reciclado
 - 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
		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
Contaminación		E3-2	E1-3
		E4-3	
		E5-2	
		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
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

Proporción del volumen de negocios procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles según la taxonomía o que se ajustan a ella. Divulgación correspondiente al año 2025

ICR (Volumen de negocios)		Ejercicio financiero 2025											
Actividades económicas	Código	ICR elegible según la taxonomía (proporción del volumen de negocios elegible según la taxonomía)	ICR que se ajusta a la taxonomía (valor monetario del volumen de negocios)	ICR que se ajusta a la taxonomía (proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía)	Objetivo medioambiental de las actividades que se ajustan a la taxonomía						Actividad facilitadora	Actividad de transición	Proporción del ICR elegible según la taxonomía que se ajusta a la taxonomía
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad			
		%	Millones Euros	%	%	%	%	%	%	%	(^T E), cuando proceda)	(^T T), cuando proceda)	%
Fabricación, instalación y mantenimiento de material eléctrico de alta, media y baja tensión	CCM 3.20.	0,1%	1,4	0,1%	0,1%						E		100,0%
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	CCM 4.1.	3,1%	32,7	3,1%	3,1%								100,0%
Generación de electricidad a partir de bioenergía	CCM 4.8.	1,1%	11,2	1,1%	1,1%								100,0%
Transporte y distribución de electricidad	CCM 4.9.	7,1%	74,6	7,1%	7,1%						E		100,0%
Recogida y transporte de residuos no peligrosos en fracciones segregadas en origen / Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos	CCM 5.5./ CE 2.3.	0,1%	1,3	0,1%	0,1%				0,1%				100,0%
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14.	0,0%	0,1	0,0%	0,0%								100,0%
Construcción de edificios nuevos	CCM 7.1./CE 3.1.*	0,3%	3,4	0,3%	0,3%								100,0%
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2/CE 3.2*	0,5%	5,6	0,5%	0,5%							T	100,0%

Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga para vehículos eléctricos en edificios	CCM 7.4.	0,0%	0,2	0,0%	0,0%						E		100,0%
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	CCM 7.5.	0,0%	0,0	0,0%	0,0%						E		100,0%
Soluciones basadas en datos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	CCM 8.2.	0,0%	0,0	0,0%	0,0%								0,0%
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático	CCA 9.1.	0,4%	3,8	0,4%		0,4%							100,0%
Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos / Recogida y transporte de residuos peligrosos	CE 2.3./PPC 2.1.*	1,2%	12,1	1,2%					1,2%				100,0%
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4./PPC 2.2.*	2,7%	28,6	2,7%					2,7%				100,0%
Demolición de edificios y otras construcciones	C.E.3.3.	3,1%	0,0	0,0%					0,0%				0,0%
Uso de hormigón en ingeniería civil	CE. 3.5.	7,9%	0,0	0,0%					0,0%				0,0%
Reparación, renovación y remanufacturación	CE. 5.1.	28,6%	299,3	28,6%					28,6%				100,0%
Venta de recambios	CE 5.2.	0,0%	0,0	0,0%					0,0%				100,0%
Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE. 5.3.	3,0%	31,9	3,0%					3,0%				100,0%
Venta de mercancías de segunda mano	CE 5.4.	0,4%	4,1	0,4%					0,4%				100,0%
.Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5.	1,6%	17,2	1,6%					1,6%				100,0%
Suma de la adaptación por objetivo					12,5%	0,4%	0,0%	0,0%	37,7%	0,0%			
Volumen de negocios total (Millones euros)	1.045,1	61,5%	527,4	50,5%	12,4%	0,4%	0,0%	0,0%	37,7%	0,0%	7,3%	0,5%	82,1%

**Proporción del CapEX procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles según la taxonomía o que se ajustan a ella.
Divulgación correspondiente al año 2025**

ICR (CapEx)		Ejercicio financiero 2025											
Actividades económicas	Código	ICR elegible según la taxonomía (proporción de las CapEx elegible)	ICR que se ajusta a la taxonomía (valor monetario de las CapEx)	ICR que se ajusta a la taxonomía (proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía)	Objetivo medioambiental de las actividades que se ajustan a la taxonomía						Actividad facilitadora	Actividad de transición	Proporción del ICR elegible según la taxonomía que se
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad			
		%	Millones euros	%	%	%	%	%	%	%	("E", cuando proceda)	("T", cuando proceda)	%
Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica	CCM 4.1.	6,6%	4,5	6,6%	6,6%	%	%	%	%	%			100,0%
Generación de electricidad a partir de bioenergía	CCM 4.8.	0,1%	0,0	0,1%	0,1%	%	%	%	%	%			100,0%
Transporte y distribución de electricidad	CCM 4.9.	7,8%	5,3	7,8%	7,8%	%	%	%	%	%	E		100,0%
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14.	0,0%	0,0	0,0%	0,1%								#iDIV/0!
Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático	CCA 9.1.	1,9%	1,3	1,9%		1,9%							100,0%
Recogida y transporte de residuos peligrosos y no peligrosos / Recogida y transporte de residuos peligrosos	CE 2.3./PPC 2.1.*	9,9%	6,8	9,9%					9,9%				100,0%
Tratamiento de residuos peligrosos	CE 2.4./PPC 2.2.*	18,7%	12,8	18,7%					18,7%				100,0%
Demolición de edificios y otras construcciones	CE 3.3.	0,0%	0,0	0,0%					0,0%				#iDIV/0!
Uso de hormigón en ingeniería civil	CE. 3.5.	1,6%	0,0	0,0%					0,0%				0,0%
Reparación, renovación y remanufactura	CE. 5.1.	15,2%	10,4	15,2%					15,2%				100,0%
Preparación para la reutilización de productos y componentes de productos al final de su vida útil	CE. 5.3.	5,7%	3,9	5,7%					5,7%				100,0%
Venta de mercancías de segunda mano	CE 5.4.	0,1%	0,1	0,1%					0,1%				100,0%

Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	CE 5.5.	0,4%	0,3	0,4%					0,4%				100,0%
Suma de la adaptación por objetivo					14,6%	1,9%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%			
Volumen de negocios total (Millones euros)	68,4	68,0%	45,4	66,4%	14,6%	1,9%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	7,8%	0,0%	97,6%

Resumen de proporción del volumen de negocios y CapEX procedentes de productos o servicios asociados a actividades económicas elegibles según la taxonomía o que se ajustan a ella en 2025.

Ejercicio financiero 2025															
ICR	Total	Proporción de actividades elegibles según la taxonomía	Actividades que se ajustan a la taxonomía	Proporción de actividades que se ajustan a la taxonomía	Desglose de las actividades que se ajustan a la taxonomía por objetivos medioambientales						Proporción de actividades facilitadoras	Proporción de actividades de transición	Actividades no evaluadas consideradas carentes de importancia relativa significativa	Actividades que se ajustan a la taxonomía en el ejercicio anterior (2024)	Proporción de actividades que se ajustan a la taxonomía en el ejercicio anterior (2024)
					Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad					
	M Euros	%	M Euros	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	M Euros	%
Volumen de negocios	1.045	61,5%	527,6	50,5%	12,4%	0,4%	0,0%	0,0%	37,7%	0,0%	7,3%	0,5%	0,0%	568,4	48,3%
CapEx*	68,4	68,0%	45,4	66,4%	14,6%	1,9%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	7,8%	0,0%	0,0%	31,8	42,9%
OpEX**	14	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

* En relación al CapEx, la contabilización se efectúa en base a actividades de la Taxonomía generadoras de ingresos. El CapEx relacionado con las posibles actividades de la Taxonomía no generadoras de ingresos se considera apenas representativa (no material).

**Se considera el OpEX como no material, divulgando por ello el numerador del KPI de OpEX igual a 0.

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

