

Estado de Información No Financiera a 31 de diciembre de 2018

dornier

Fecha de formulación: 29 marzo 2019

Índice de Contenidos

1. Introducción	2
2. Modelo de Negocio	3
3. Calidad y Medioambiente	7
4. Riesgos, Políticas y Mitigantes	11
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal	13
6. Contribución a la Sociedad	21
7. Respeto a los Derechos Humanos	27
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno	28
9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI.....	29



1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio de 2010, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de 2015, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Este informe ha sido desarrollado teniendo en cuenta las buenas prácticas e indicaciones del *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

Dornier S.A. (En adelante, "Dornier", o la "Compañía") publica el presente informe con la finalidad de que los principales Grupos de Interés puedan tener una imagen veraz del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2018, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

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

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

- Pedro Agapito – Director Financiero Adjunto - pagapito@empark.com
- Sara Blanco – Directora de Recursos Humanos - sarablanco@empark.com



2. Modelo de Negocio

Introducción

Dornier S.A. Unipersonal fue constituida el 7 de mayo de 1987, y tiene como actividad principal la explotación de aparcamientos en superficie. El domicilio social se sitúa en la Avenida General Perón nº 36, planta 1ª en Madrid (España).

La Sociedad está controlada por Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. ("Empark") constituida en 1986, que posee el 100% de las acciones y forma parte de un grupo de sociedades, en las que la sociedad dominante es Arena Luxembourg Investments, S.à.R.L., cuyo accionista principal es el fondo de infraestructuras Macquarie Infrastructure and Real Estate.

La actividad principal de Dornier se centra principalmente, en servicios de regulación de estacionamiento limitado bajo control horario (ORA) en vía pública, gestión y mantenimiento de estacionamientos en superficie y en la retirada de vehículos de la vía pública.

El desarrollo de las actividades se lleva a cabo a lo largo de diferentes centros y delegaciones de las compañías en toda la geografía española contando con presencia en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, tal y como se indica más adelante.

Entorno

La actividad de estacionamiento limitado bajo control horario se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La actividad de ORA, representa la actividad de Dornier (73.6% de la cifra neta de negocios de 2018), y surge para dar respuesta a la necesidad de los entes públicos de externalizar la actividad de gestión y denuncia de aparcamientos en las zonas designadas a tal propósito, así como contribuir a la gestión de la movilidad urbana, que es uno de los principales retos a los que se enfrentan los entes públicos.

Descripción del Modelo de Negocio

El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio principales:

- ORA o Estacionamiento limitado bajo control horario: consistente en el control y regulación del estacionamiento en vía pública, así como en la tramitación de infracciones de aparcamiento (73.6% de la cifra neta de negocio)
- Gestión y mantenimiento de estacionamientos en superficie (0.6% de la cifra neta de negocio)
- Servicios de grúa: destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (8.7% de la cifra neta de negocio)

- Otros: ingresos de servicio de contratos de gestión de servicios públicos asociados, ingresos por cesión de uso de plazas de aparcamiento y servicios de publicidad de terceros (17.1% de la cifra neta de negocio)

El estacionamiento en las vías públicas es un elemento crítico para los ayuntamientos dentro de su plan de gestión urbana y movilidad. Gracias al historial de Dornier en la gestión de este tipo de activos, la Compañía ha logrado posicionarse como uno de los líderes indiscutibles del sector contando con el apoyo de los organismos oficiales pertinentes, pues Dornier actúa como recaudador para éstas y donde la relación con el operador ha de ser de la máxima confianza.

Dornier, gracias a su historial y excelencia en la provisión de sus servicios, cuenta con presencia en los principales núcleos urbanos, próximos a los centros históricos o áreas de mayor densidad, en el territorio español.

Además de lo anterior, Dornier se centra en la provisión de soluciones tecnológicas para dar lugar a una gestión sostenible de la movilidad en las ciudades. Gracias a su dilatada experiencia, Dornier, es capaz de promover y gestionar nuevas fórmulas de aparcamientos en entornos diversos, como, por ejemplo, la gestión de aparcamientos en temporada turística. Además, la Compañía, gestiona servicios tan específicos como la gestión de bolardos en calles con acceso restringido para residentes.

En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil (Telpark), la cual cuenta actualmente con más de 1 millón de usuarios. Por otro lado, cuenta con una línea de negocio para la provisión y mantenimiento de software que se emplea en la imposición y gestión de infracciones de aparcamiento.

Dornier desarrolla su actividad a través de dos modelos de negocio diferenciados:

- Modelo Concesionario: la Compañía aporta todos los medios y se asume riesgo de demanda
- Prestación de Servicio: Dornier recibe un precio fijo por la prestación del servicio sin asumir riesgo de demanda; esto es, el precio se recibe independientemente del Volumen

Existiría un tercer modelo, resultante de la combinación de los dos anteriores y que consistiría en la percepción de un precio fijo y una comisión de éxito a partir de la consecución de un volumen mínimo de recaudación.

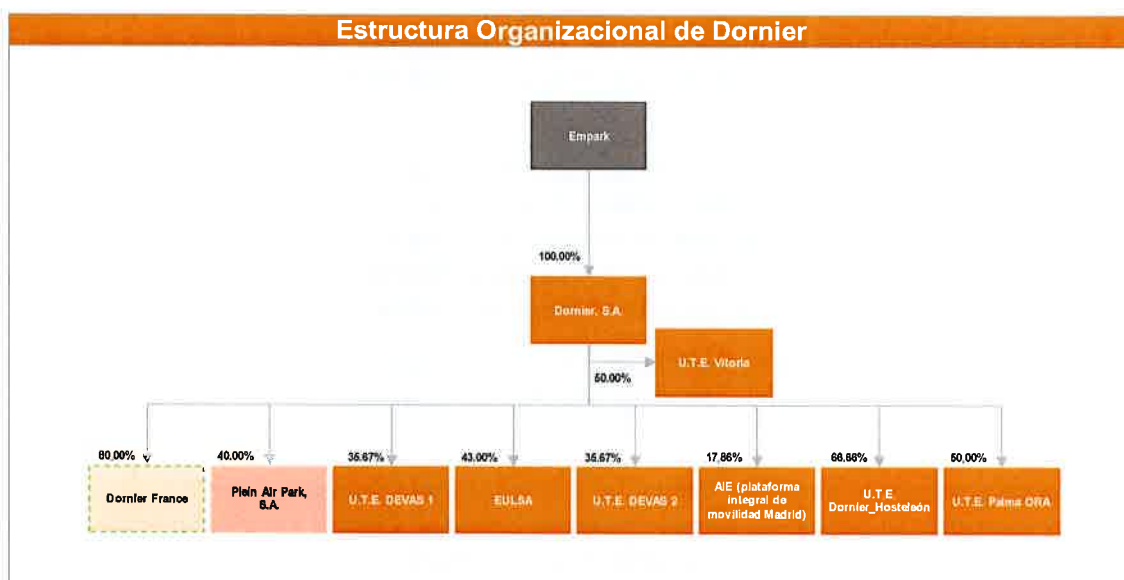
El *portfolio* actual de contratos de Dornier tiene una vida media restante de más de 5 años siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

Organización y Estructura

Dornier es la cabecera de un grupo de compañías dedicadas principalmente a la actividad de gestión de aparcamientos en vía pública cuyo único accionista es la compañía matriz Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.

Además de participaciones en varias Uniones Temporales de Empresas, Dornier tiene un 80% de participación en la sociedad Dornier France dedicada a la explotación de servicios de estacionamiento limitado en vía pública en Francia y un 40% en Plein Air Park, S.A., que fue constituida para la explotación de actividades de regulación de estacionamiento limitado en vía pública.





Mercado

La práctica totalidad de la cifra de negocio de Dornier se desarrolla en España a lo largo de diferentes Comunidades Autónomas.

Tanto la subsidiaria francesa, como la argentina se consideran inmatriculadas a efectos de la preparación del presente Estado de Información No Financiera.

De hecho, tal y como se pone de manifiesto en el informe anual financiero de Dornier, en los hechos posteriores al cierre del ejercicio, Dornier France ha llevado a cabo la venta de su participación del 100% en la subsidiaria Empark Charenton durante el mes de enero de 2019.

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2018:

Región	Número de Plazas
Andalucía	11,393
Aragón	3,089
Asturias	2,805
Baleares	2,390
Canarias	1,207
Cantabria	8,697
Castilla la Mancha	5,555
Castilla León	23,495
Cataluña	4,942
Comunidad Valenciana	14,355
Extremadura	1,667
Galicia	2,675
Madrid	8,470
Navarra	26,022
País Vasco	2,330
Other	13,145
Total España	132,237

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

Objetivos y Estrategias de la Compañía

Dornier cuenta con una trayectoria de más de 30 años de historia en el sector de la movilidad teniendo siempre un papel de liderazgo e innovación en el desarrollo de su actividad. En la actualidad, Dornier sigue aplicando el mismo enfoque y se ha establecido como objetivos estratégicos:

- ✓ Continuar con la consolidación de su posición de liderazgo como gestor en el sector de estacionamiento regulado en vía pública
- ✓ Erigirse como agente principal en la contribución al sector de la movilidad y generación de valor para el bienestar de la sociedad
- ✓ Liderar tecnológicamente la movilidad del futuro

La estrategia de consecución de objetivos es el cumplimiento de las 4 Cs:

- ✓ Calidad
- ✓ Cliente
- ✓ Cambio
- ✓ Compromiso



3. Calidad y Medioambiente

Dornier cuenta en la actualidad con Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente combinando el Sistema de Gestión de Calidad implantado desde 2000 y el Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado desde el año 2008.

Gracias a las buenas prácticas desarrolladas por Dornier en materia de Calidad y Medioambiente, la Compañía ha obtenido la certificación ISO 9001 (UNE-EN-ISO 9001:2015) e ISO 14001 (UNE EN ISO 14001:2015). En la consecución de dichas certificaciones, Dornier siempre ha contado con Aenor como organismo certificador independiente, entidad de reconocido prestigio a nivel nacional.

Asimismo, Dornier cuenta con la certificación ISO 27001, como garantía de la correcta gestión de sus sistemas de información, tanto a nivel de aplicaciones (*software*) como a nivel de infraestructura (*hardware*).



El impacto medioambiental de la actividad de Dornier es muy limitado, no obstante, la responsabilidad civil de las pólizas de seguro de la Compañía cubre cualquier incidente ambiental que se pudiera producir de manera súbita o accidental. La firma mantiene su firme compromiso con la minimización de cualquier riesgo que pueda implicar cualquier impacto no deseable sobre el medioambiente.

Toda materia en calidad y medioambiente, es desarrollada por el departamento de Calidad y Medioambiente en colaboración con los diferentes centros operativos de Dornier, para asegurar la implementación de prácticas medioambientales coherentes con el día a día del negocio, y contando en todo momento con el apoyo, supervisión y compromiso de la alta dirección.

Objetivos de la Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier

a. Mejora Continua y Eficiencia Energética

Uno de los pilares estratégicos de Dornier se ha basado en el fomento de buenas prácticas para lograr una mejora continua, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible.

[Handwritten signature]

En este sentido, desde Dornier se imparten periódicamente diversas formaciones en materia medioambiental de cara a la sensibilización de los empleados sobre la importancia de aplicar las mejores prácticas para garantizar el respeto ambiental durante el desarrollo de las actividades.

b. Calidad del Servicio

Dornier trata de construir una ventaja competitiva día a día a través de la incorporación de medidas y soluciones innovadoras que permitan dar un servicio de la más alta calidad a sus clientes de la manera más eficaz posible. Por ejemplo, el empleo del *visual car*, como herramienta fundamental en la realización de las actividades de regulación de estacionamiento por la rapidez y eficiencia que permite en el desarrollo de la actividad así como el empleo de parquímetros centralizados con la app de pago Telpark que permiten al usuario conseguir una mayor rapidez y flexibilidad a la hora de efectuar el pago en el servicio de la ORA.

c. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Dornier se ha establecido la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales. En este sentido, Dornier continuamente busca formas de mejora de sus procesos de cara a minimizar un impacto medioambiental negativo. Por el tipo de actividad desarrollada por la Compañía, no hay emisiones de carbono que afecten gravemente al medio ambiente incluyendo contaminación de tipo lumínico y ruido.

d. Seguridad de la Información

Dornier se compromete a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los sistemas de tratamiento de datos contra accesos indebidos.

La Compañía está trabajando en la elaboración de una nueva propuesta de Objetivos Ambientales para los próximos años que se concretan en:

Reducción en los consumos

- Reducción en el consumo de papel.
- Extensión del uso de papel con certificado ambiental (Papel con certificado FSC, ECOLABEL, etc.).

Residuos

- Reducción en la generación de envases peligrosos derivados de la limpieza de instalaciones

Emisiones

- Reducción en las emisiones derivadas de la flota de vehículos de Dornier
- Firme compromiso a adoptar las medidas necesarias para minimizar cualquier emisión de gases de efecto invernadero

Consumo de Recursos

A pesar de la limitada repercusión negativa que la actividad de Dornier tiene en términos medioambientales, dentro de su política de gestión tiene muy presente la reducción del consumo de materias primas, así como una adecuada gestión de residuos:

- **Consumo de papel:** Gracias a Telpark, aplicación desarrollada para la realización de pago en estacionamiento regulado y aparcamientos subterráneos, Dornier ha sido capaz de generar un ahorro en el consumo de papel durante el año 2018.
 - Durante 2018 se consumieron 10.275 Kg de papel (folio)
 - En lo relativo a las Bobinas de papel (papel térmico), el consumo durante 2018 fue de 35.126 bobinas (29.914 Kg), de las cuáles 19.159 (402 Kg) son bobinas para las PDAs de los controladores y 15.967 (29.512 Kg) corresponden a bobinas de los parquímetros. Cabe destacar que más del 70% del papel de los parquímetros (72%) es papel certificado de acuerdo al certificado ambiental FSC
 - En 2018, se produjeron más de 20 millones de operaciones de estacionamiento regulado en la Vía Pública sin ticket. Lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente 40.429 Kg
 - En Oficinas Centrales / Centros de ORA, además se han establecido una serie de buenas prácticas de cara a la reducción del consumo de papel consistentes en (i) configuración de todas las impresiones a doble cara (ii) utilización de impresoras multifunción que permite asociar el expediente de cada usuario para así permitir un mejor control u seguimiento del número de copias realizadas por cada usuario. Esto dio lugar a un ahorro en el consumo de papel en Oficinas de Dornier de aproximadamente 750 Kg
- **Consumo de combustible:** Si bien la mayor parte de los efectivos de ORA, son empleados que desarrollan su jornada laboral a pie, Dornier cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se está fomentando la implementación de flotas con vehículos eléctricos. Dornier cuenta en la actualidad con flota eléctrica en 3 de sus centros de ORA con un total de 6 vehículos. El consumo de combustible del año 2018 fue de:
 - **Diésel:** 307.512 Litros (10,89 GJ)
 - **Gasolina:** 9.602 Litros (0,34 GJ)
 - **Gas Natural:** 31.650 m³ (1.120 GJ)
- **Consumo de agua:** las políticas de gestión medioambiental en lo referente al agua van encaminadas no sólo a la concienciación interna de la responsabilidad en su utilización sino también la concienciación de los subcontratistas en el desarrollo de sus actividades. El consumo de agua de Dornier durante el año 2018 ascendió a 4.793,96 m³ y la procedencia del agua es de la red
- **Consumo eléctrico:** el consumo eléctrico de Dornier durante 2018 ascendió a 2.951 GJ. Además, Dornier ha incorporado como parte de su estrategia el aprovisionamiento de energía por medio la utilización de energías renovables. Dornier cuenta con un total de 1.074 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico
- **Gestión de Residuos:** en el desarrollo de la actividad de Dornier, inevitablemente, se entra en contacto con los siguientes residuos para los cuales existe un procedimiento de gestión establecido:
 - **Baterías y Pilas:** las baterías y pilas de los parquímetros, así como de las PDAs, se tramitan a través de un gestor autorizado (Ecopilas) con el que Dornier tiene un convenio de retirada para garantizar la correcta manipulación y gestión de dichos residuos en los correspondientes centros de gestión, todo ello, en aras de dar cumplimiento a los requisitos legales así como reforzar el compromiso de Dornier con el medioambiente
 - **Restos de pinturas, disolventes y envases vacíos:** son igualmente gestionados con proveedor autorizado; no obstante, esta gestión se da a nivel local pues cada uno de los proveedores tienen que estar homologados de acuerdo a los requisitos establecidos a nivel individual por parte de cada una de las Comunidades Autónomas

- **Desperdicio de Alimentos:** la actividad empresarial de Dornier no implica la utilización de alimentos

Durante el año 2018 la generación de residuos fue de:

- Residuos Peligrosos: 7.866 Kg
- Residuos No Peligrosos: 3.090 Kg

Como el propio proceso productivo no genera emisiones significativas de gases, las emisiones calculadas son las emisiones equivalentes al consumo de la energía utilizada por la luz, la climatización etc. Todas las actuaciones para reducir los consumos de energía detalladas previamente reducirán el equivalente de tCO₂E emitidas.

El consumo de energía se traduce en un equivalente de emisiones de CO₂, que se detalla a continuación:

Gas y Gasoil	0,807 tCO ₂ e
Gasolina	0,021 tCO ₂ e
Gas Natural	0,340 tCO ₂ e
Electricidad	201.6 tCO ₂ e

Cambio Climático y Biodiversidad

La actividad de Dornier tiene una incidencia muy limitada en materia de cambio climático, tan sólo viéndose afectada por las emisiones como consecuencia de la utilización de aparatos de aire acondicionado en las delegaciones.

La actividad de Dornier no tiene ningún impacto sobre la Biodiversidad; tampoco desarrolla su actividad en áreas protegidas.

4. Riesgos, Políticas y Mitigantes

Dornier cuenta con un sistema de gestión de riesgos para controlar y gestionar los riesgos a los que la Compañía podría verse expuesta como consecuencia del desempeño de su actividad.

El sistema de gestión está sustentado por la existencia de unas políticas de gestión de riesgos que establecen las directrices que debe todo el personal de la Compañía (desde operaciones hasta el Comité Ejecutivo) y se canaliza a través de 3 áreas principales en las que están involucrados diferentes grupos de individuos.

- **Unidad de negocio:** identifica, evalúa y gestiona el riesgo, diseñando y ejecutando los controles necesarios para mitigarlos y mantenerlos dentro de los límites establecidos
- **Estructura central:** esta área proporciona soporte a las unidades de negocio, monitorizando y apoyándoles en la gestión de riesgos aportando herramientas y buenas prácticas para asegurar que los riesgos y los controles se gestionan de forma eficiente dentro de los límites establecidos
- **Auditoría interna:** comprueba la adecuación y eficacia del sistema de control interno y de otros elementos del sistema de gobierno

Principales Riesgos Identificados

De acuerdo a la actividad de Dornier, se ha realizado una clasificación de los principales riesgos a los que está expuesta que abarcan desde riesgos operacionales hasta aspectos económicos y sociales.

Riesgos operacionales y de cumplimiento normativo

El riesgo operacional se deriva de la posibilidad de sufrir pérdidas como consecuencia de fallos en los procesos, fallos del personal o de los sistemas así como impactos derivados de factores externos. La Sociedad cuenta con una metodología de identificación, documentación y valoración de riesgos. En este sentido los riesgos operacionales más relevantes identificados serían:

- Fraude externo o interno
- Relaciones laborales y seguridad en el puesto de trabajo
- Clientes, productos y prácticas empresariales
- Daños a activos materiales: pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales o de cualquier naturaleza
- Incidencias en el negocio y fallos en los Sistemas
- Ejecución y gestión de procesos no correctamente
- Incumplimientos de normativa

Riesgos financieros

Los principales riesgos financieros identificados que pudieran tener un impacto relevante en la Compañía serían:

- **Riesgo de liquidez:** potencial dificultad de la Compañía de poder hacer frente a sus necesidades de pago, en tiempo y forma. Para mitigar este riesgo, Dornier lleva una adecuada planificación financiera y de tesorería que se controla de manera periódica para poder anticipar cualquier necesidad de liquidez que pudiera surgir
- **Riesgo de Crédito:** derivado de deterioros en la inversión realizada en activos. Para ello, Dornier trata de mitigar este riesgo a través de la realización de inversiones en activos de alto nivel crediticio.

Otros Riesgos Globales o de Entorno

Además de los anteriores se han identificado los siguientes riesgos:

- **Riesgo Estratégico:** este riesgo puede surgir como consecuencia de que el Plan de Negocio a ejecutar cuente con errores de planteamiento o las conductas de mercado son desfavorables, resultando en la imposibilidad de su implementación, dando lugar a pérdidas para la compañía. Para ello, Dornier traslada los objetivos de más alto nivel a objetivos particulares en el plan estratégico y realiza un seguimiento periódico de los mismos, tomando las medidas necesarias para lograr su consecución
- **Riesgo Reputacional:** impacto negativo que pudiese derivar en una pérdida / deterioro de imagen para la Compañía dando lugar a un perjuicio económico o financiero para la misma. Para paliar el impacto derivado de cualquier riesgo reputacional, desde Dornier se disponen de sistemas y mecanismos necesarios para asegurar la continuidad de servicio actuando siempre de manera acorde a los más altos estándares éticos
- **Riesgos Tecnológicos:** riesgos derivados de cambios en el entorno tecnológico, difíciles de cuantificar en el medio o largo plazo y que pueden conllevar impactos significativos en la explotación de la actividad de la Compañía. Para mitigar los potenciales riesgos derivados de la evolución tecnológica, internamente se realizan reflexiones periódicas para identificar las nuevas tendencias que pudieran afectar al desarrollo de la actividad de Dornier y poder así poner en marcha los mitigantes que fueran necesarios

Durante 2018 no se han asumido ni identificado riesgos que puedan suponer un impacto material para Dornier.

Otros factores de riesgo no financieros o vinculados a aspectos sociales

El modelo de gestión de riesgos cumple con todas las normativas de aplicación a la actividad. En este sentido, no se han identificado riesgos significativos relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores y la gestión medioambiental que pudieran generar impactos relevantes en la evolución del negocio. Tal y como se expone en el correspondiente apartado de Calidad y Medioambiente, Dornier cuenta con políticas y medidas que pretenden gestionar eficientemente el consumo de recursos y minimizar el impacto en el medioambiente.

En cuanto al ámbito laboral, la Compañía, tal y como se detalla en el correspondiente apartado Cuestiones Sociales y relativas al Personal, no ha identificado impactos significativos durante el año 2018. Dornier mantiene su firme compromiso con la calidad del empleo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como diverso y libre de discriminación.



5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Las personas constituyen la parte fundamental del equipo de Dornier que con su compromiso, trabajo y talento contribuyen a la creación de valor sostenible en el largo plazo y son el pilar que faculta el crecimiento sostenible de Dornier.

A 31 de diciembre de 2018, Dornier estaba formado por un total de 1.166 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 90% del total (1.045 activos) y los contratos a jornada completa representaban el 78% del total (907 activos).

El 100% del personal de la Sociedad está basado en España.

Dornier está altamente comprometido con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, raza, nacionalidad o religión, fomentando, por tanto, la participación de la mujer en el ámbito laboral. A 31 de diciembre de 2018, las mujeres representaban el 42% del total de la plantilla de Dornier.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados finales del año 2018, segmentado por género, edad y función.

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-60	>60	Total	>30	30-60	>60	Total	
Administrativo	--	9	5	14	--	2	--	2	16
Director	--	--	--	--	--	2	--	2	2
Supervisor	--	11	3	14	--	31	13	44	58
Técnico y Operario	12	267	169	448	19	359	239	617	1,065
Titulado Medio y Superior	--	10	--	10	1	10	4	15	25
Total General	12	297	177	486	20	404	256	680	1,166

Como se indica en las tablas anteriores, el 91% de la plantilla se corresponde con cargos técnicos y operarios.

Dornier está altamente comprometido con el fomento de la conciliación de la vida familiar y personal y por tanto ofrece oportunidades de reducción de jornada. A continuación, se ofrece un resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier.

Tipo de contrato	Nº personas	Tipo de jornada	Nº personas
Indefinido	1,045	Completa	907
Temporal	121	Parcial	259
Total General	1,166	Total General	1,166

El desglose de los empleados medios del periodo en función de la tipología de contrato, tipología de jornada diferenciando por tramos de edad y género se muestra a continuación.

Empleados con Contrato Indefinido

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-60	>60	Total	>30	30-60	>60	Total	
Administrativo	--	8.0	4.5	12.5	--	2.5	--	2.5	15.0
Director	--	--	--	--	--	2.0	0.4	2.4	2.4
Supervisor	--	10.1	3.0	13.1	--	32.8	12.5	45.3	58.4
Técnico y Operario	3.7	262.9	157.1	423.7	10.4	350.5	226.6	587.5	1,011.2
Titulado Medio y Superior	--	9.9	--	9.9	1.2	9.3	3.8	14.2	24.1
Total General	3.7	290.8	164.6	459.1	11.5	397.1	243.3	662.0	1,111.1

Empleados con Contrato Temporal

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-60	>60	Total	>30	30-60	>60	Total	
Administrativo	--	--	0.2	0.2	0.0	--	--	0.0	0.2
Director	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Supervisor	--	0.3	--	0.3	--	--	0.6	0.6	0.9
Técnico y Operario	12.7	27.9	20.8	61.3	13.6	42.3	40.6	96.5	157.8
Titulado Medio y Superior	--	0.6	--	0.6	--	--	--	--	0.6
Total General	12.7	28.8	21.0	62.4	13.6	42.3	41.2	97.1	169.5

Empleados con Jornada Completa

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	4.2	4.7	8.9	0.0	2.5	--	2.5	11.4
Director	--	--	--	--	--	2.0	0.4	2.4	2.4
Supervisor	--	8.3	3.0	11.3	--	30.8	12.5	43.3	54.7
Técnico y Operario	10.7	177.0	124.1	311.8	18.8	351.9	234.4	605.1	916.9
Titulado Medio y Superior	--	7.5	--	7.5	1.2	9.3	3.8	14.2	21.7
Total General	10.7	197.0	131.8	339.5	20.0	396.6	251.1	667.6	1,007.1

Empleados con Jornada Parcial

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	3.8	--	3.8	--	--	--	--	3.8
Director	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Supervisor	--	2.0	--	2.0	--	2.0	0.6	2.6	4.6
Técnico y Operario	5.6	113.8	53.8	173.2	5.2	40.9	32.9	78.9	252.2
Titulado Medio y Superior	--	3.0	--	3.0	--	--	--	--	3.0
Total General	5.6	122.6	53.8	182.1	6.2	42.9	33.4	81.6	263.6

Durante el año 2018, se realizaron un total de 60 despidos. Mientras que un total de 188 personas fueron contratadas.

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	1	--	1	--	--	--	--	1
Director	--	--	--	--	--	--	1	1	1
Supervisor	--	--	--	--	--	--	1	1	1
Técnico y Operario	1	16	5	22	3	15	16	34	56
Titulado Medio y Superior	--	1	--	1	--	--	--	--	1
Total General	1	18	5	24	3	15	18	36	60

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	--	2	1	3	1	--	--	1	4
Director	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Supervisor	--	1	--	1	--	--	1	1	2
Técnico y Operario	20	20	12	52	53	55	20	128	180
Titulado Medio y Superior	--	1	--	1	--	1	--	1	2
Total General	20	24	13	57	54	56	21	131	188

Accesibilidad e Igualdad

Como se ha indicado anteriormente, Dornier es una compañía que fomenta la igualdad de oportunidades a todos los niveles independientemente, de su género, religión, diversidad funcional, entre otros.

A 31 de diciembre de 2018, el balance de personas con discapacidad que desempeñaban tareas dentro de Dornier es como se ilustra en la tabla a continuación. Los porcentajes presentados sobrepasan el requisito establecido por la Ley de Integración Social de Minusválidos (Ley 13/1982, de 7 de abril).

	Mujeres	Hombres	Total
Número Personas con Discapacidad	12	29	41

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

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Dornier ha desarrollado un Plan de Igualdad que tiene como objetivo

alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. De este modo, Dornier tiene un firme compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

Se ha habilitado la dirección de correo electrónico idem@empark.es que es el canal de comunicación destinado para denunciar cualquier posible situación en materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo. Este canal permitirá a cualquier persona de la empresa contactar de manera confidencial y anónima para poner de manifiesto cualquier situación, siempre tratando de prevenir cualquier acto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, estableciendo procedimientos específicos para su prevención.

Existe en la organización una Comisión de Investigación que analiza todos los presuntos casos de violencia de género, acoso o *mobbing* que puedan surgir en el trabajo. Rapidez y eficacia en el afrontamiento de la situación son factores clave que esta comisión cumple.

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

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

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



Formación y Desarrollo

Dornier es consciente de la importancia del capital intelectual como forma de desarrollo profesional de sus trabajadores y por tanto como fuente de generación de valor para la sociedad. En este sentido, Dornier fomenta el aprendizaje continuo y está perfectamente alineado con la estrategia y objetivos de la Compañía.

Los programas de formación y desarrollo se diseñan de manera específica para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para desempeñar sus actividades en el día a día y es por ello que, en este sentido, el grueso de la inversión en formación está principalmente vinculada a los técnicos y operarios de los centros de trabajo. Desde Dornier se tiene el pleno convencimiento de que estos planes son un aliciente para la mejora continua de la plantilla permitiendo su crecimiento tanto personal como profesional. Los planes son propuestos y validados tanto por parte de los responsables de operaciones como por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La impartición de las acciones formativas se llevó a cabo, fundamentalmente con centros de formación externos de reconocido prestigio (Avanzza Training Consulting, Global Knowledge Network Spain and Qlik). La mayor parte de las actividades formativas se realizó de manera presencial ya que por su temática, se considera la modalidad más adecuada y con mayor aprovechamiento para nuestros empleados, teniendo en cuenta, aún así, las dificultades de coordinación derivadas de la dispersión de la actividad de Dornier.

Durante el año 2018, se impartieron un total de 8,463 horas de formación a un total de 1,384 personas equivalente a una media anual de más de 6 horas por persona.

€ Categoría	Femenino		Masculino		Total horas	Total personas
	Nº horas	Nº personas	Nº horas	Nº personas		
Administrativo	549.03	103	129.57	24	678.60	127
Director	3.55	2	84.80	24	88.35	26
Supervisor	204.12	51	989.83	194	1,193.95	245
Técnico y Operario	2,394.15	354	2,875.13	415	5,269.28	769
Titulado Medio y Superior	472.97	86	759.80	131	1,232.77	217
Total General	3,623.82	596	4,839.12	788	8,462.94	1,384

Todos los planes de desarrollo fomentados desde Dornier tienen por objeto:

- Impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores
- Dotar a los trabajadores de un conocimiento exhaustivo de los programas, recursos y materias que impliquen un desarrollo en su puesto de trabajo
- Proporcionar los medios necesarios para un crecimiento profesional desde la realización personal en el puesto de trabajo a través de la mejora continua
- Facilitar los medios necesarios ante los cambios organizativos y tecnológicos
- Contribuir a la creación de una cultura de empresa basada en el crecimiento y la superación

Algunos de los principales planes de acción puestos en marcha durante el año 2018 han sido:

Área	Técnica
Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del negocio • Gestión de vía pública • Herramientas de gestión interna • Create Visualizations with Qlik Sense • Data Modeling for Qlik Sense



Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Usuario • Gestión de emociones
Calidad y Medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de los coordinadores de calidad

En este sentido la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 92.5 y la eficacia de las acciones formativas se ha calificado en 8 sobre 10.

Dentro de su relación con los empleados, Dornier establece como principio la Desconexión Digital del empleado. El Código de Ética de la Compañía establece:

- Trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso o violencia en el trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Respeto a la confidencialidad de datos
- Fomento del equilibrio personal y profesional estableciendo medidas que favorezcan la conciliación, intentando organizar un entorno que los facilite

Es por ello, que la desconexión digital contribuye a fomentar estas buenas prácticas en la relación Compañía – empleado; el 94% del personal está desconectado, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Salud y Seguridad

Dornier tiene un fiel compromiso con la promoción de un entorno de trabajo seguro para sus empleados, clientes, usuarios y personal externo, y fomenta políticas destinadas a la reducción del número de accidentes, así como la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados, en consonancia con los más altos estándares en materia de prevención de riesgos laborales.

Dornier cuenta con un modelo organizativo para el desarrollo de sus actividades preventivas como servicio de prevención mancomunado desde el año 2009, que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, concertando con un servicio de prevención ajeno la especialidad de medicina del trabajo. En este sentido, la dirección se compromete a proporcionar todos los recursos necesarios para cumplir con la legislación aplicable (entre la que se encuentra la obligatoriedad de contar con un plan de prevención de riesgos laborales), identificar y evaluar los riesgos, prevenir los accidentes, establecer objetivos y metas y mejorar continuamente el sistema de gestión, para conseguir el desarrollo, implantación y mejora de su sistema de gestión.

Dornier tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma OHSAS 18001, habiéndose sometido a diferentes auditorías por parte de terceros independientes. Hasta el momento, Dornier se habría sometido a la auditoría de la memoria de certificación, así como una de seguimiento. Asimismo, Dornier se ha sometido a la correspondiente auditoría legal cada 4 años, desde la constitución del servicio de prevención mancomunado.

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Dornier cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo específicas en relación a aquellas tareas desarrolladas en el contexto de su actividad consideradas críticas, que por acciones u omisiones puedan suceder accidentes o fallos que es necesario evitar. Los trabajadores cuentan en su dispositivo electrónico, utilizado como herramienta de trabajo, con un sistema de emergencia ("*botón del pánico*") que pueden activar en situaciones de peligro con la finalidad de minimizar riesgos, en ese mismo dispositivo Dornier ha implementado un sistema de comunicación y de información de riesgos detectados en tiempo real por los trabajadores, con la finalidad de evitar accidentes y daños contra el personal de la Compañía.

Durante el año 2018, Dornier registró un total de 41 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

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

Para la jornada anual se establecen 1,731 horas, regulado en el V convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.



	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes	18	23	41
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Tasa de Frecuencia de Accidentes ¹	19.94	17.74	18.64
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0.41	0.36	0.38
Horas de Absentismo	198.624	164.904	363.528
Accidentes sin Baja	25	45	70

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

Actualmente, Dornier tiene constituidos 5 comités de Seguridad y Salud, cuenta con representación de los trabajadores en gran parte de centros (59 representantes de los cuales 41 son delegados de prevención), establecidos como canales de comunicación y participación.

Dornier ha configurado un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo a los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que cuenta con la participación de Miembros del Comité de Dirección que revisan al menos mensualmente el seguimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.

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

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2018 de acuerdo a los datos obtenidos del formulario 190, asumiendo los días efectivamente trabajados, jornada media trabajada, asumiendo el 100% de la jornada trabajada y año entero, sería como se indica a continuación:

¹ (Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja / (Nº medio de trabajadores x horas trabajadas en el periodo) x 1.000.000
² (Nº jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja / nº Total horas efectivamente trabajadas x 1.000)

Remuneración empleados por rango de edad³

Categoría	Femenino				Masculino				Total General
	>30	30-50	>50	Total	>30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	22,137	30,288	25,048	0	28,987	0	28,987	25,541
Director	0				0	99,854	0	99,854	99,854
Supervisor	0	28,126	32,168	28,992	0	29,146	34,235	30,649	30,249
Técnico y Operario	13,417	17,416	18,862	17,848	11,401	21,137	20,744	20,685	19,491
Titulado Medio y Superior	0	40,138	0	40,138	33,468	49,059	62,993	51,735	47,096
Total General	13,170	18,720	19,410	18,835	12,504	22,871	22,089	22,272	20,839

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

Categoría	Brecha salarial			Brecha Salarial
	Femenino	Masculino	Total	
Administrativo	25,048	28,987	25,541	14%
Director	0	99,854	99,854	--
Supervisor	28,992	30,649	30,249	5%
Técnico y Operario	17,848	20,685	19,491	14%
Titulado Medio y Superior	40,138	51,735	47,096	22%
Total General	18,835	22,272	20,839	15%

En la actualidad no existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

Remuneración Media del Consejero y Personal de Alta Dirección

El cargo de consejero de Dornier no está retribuido. Si bien, durante el año 2018 el personal de alta dirección estaba remunerado, pero al tratarse de un número inferior a 3 personas que, además, ya no son parte de la Compañía, y por motivos de protección de datos, este dato no puede ser reportado.

³ Remuneración medio de todos los empleados de 2018 de acuerdo a los datos del formulario 190, teniendo en cuenta los días realmente trabajados y la jornada media trabajada, extrapolando el importe al 100% de jornada y año entero.

6. Contribución a la Sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

Dornier trabaja principalmente para ayuntamientos o entidades públicas que sacan a licitación pública contratos de gestión de estacionamiento regulado en vía pública, contratos de grúa o contratos de mantenimiento de aparcamientos en superficie. Es por ello, que la calidad de servicio tiene que responder a los más altos estándares para dar cumplimiento a todos los puntos establecidos en los pliegos de la licitación. Para los entes públicos, éste es un servicio de importancia crucial puesto que el papel de Dornier en este tipo de contratos consiste en actuar como colectores de fondos y por tanto la confianza en el gestor ha de ser máxima.

Por otro lado, en el contexto de la actividad de Dornier cabe diferenciar la figura de usuarios del servicio de estacionamiento regulado que son quienes utilizan en el día a día el servicio. Para mayor facilidad de éstos, Dornier, está continuamente en la búsqueda de áreas de mejora entre las cuales está la incorporación de la app Telpark como medio de pago en servicios On-Street.

Dornier apuesta por ofrecer un servicio de Atención al Cliente de calidad a sus clientes y usuarios. Las soluciones ofrecidas se realizan a través de una multitud de canales como el Call Centre localizado en las oficinas centrales de Madrid, servicios de atención vía e-mail, mediante presencia activa en redes sociales, Telpark o mediante un total de 45 webs ORA gestionadas íntegramente por la Compañía. El servicio de Atención al cliente tiene lugar de lunes a viernes de 9:00 a 21:00 y los sábados de 9:00 a 15:00 adecuándonos siempre a los requerimientos establecidos por nuestros clientes en las correspondientes licitaciones.

Especial mención merece la Atención al Cliente de Telpark, la App de pago por móvil del Grupo Empark, que a lo largo de 2018 gestionó más de 62.500 consultas o incidencias a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente referidas a reclamaciones (denuncias en su mayoría) o consultas sobre la app de los Centros ORA de 68 ciudades de España con los que se puede pagar con Telpark.

Proveedores

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

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

La contratación de proveedores se lleva de manera centralizada a través del departamento de compras, siempre contando con la colaboración del equipo de operaciones para entender las necesidades, para así, poder asegurar la máxima calidad en la provisión del servicio. El sistema de contratación se basa en un listado de proveedores homologados que cumplan con los siguientes requisitos:

- Dar cumplimiento a los objetivos operativos garantizando una calidad mínima en el servicio
- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo a los establecido en el Reglamento UE 2016/679
- Cumplimiento de los requisitos de Prevención De Riesgos Laborales que Dornier tiene establecidos internamente



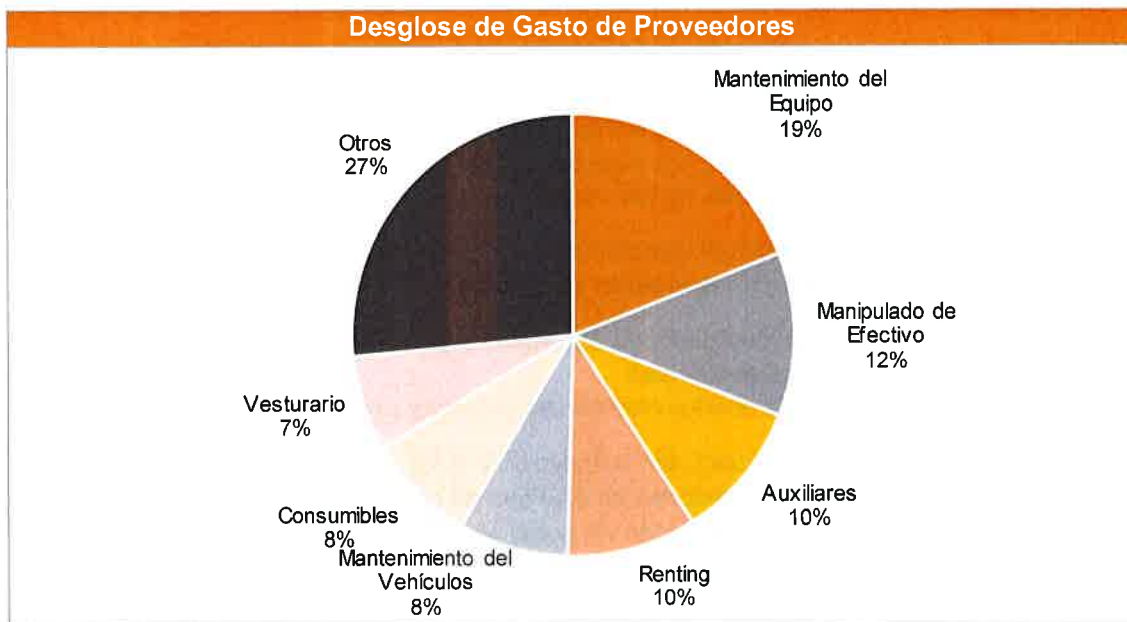
- Cumplimiento con los más altos estándares éticos y prevención de delitos de acuerdo a lo establecido en el Plan de Prevención de Delitos y Código Ético de la Sociedad
- Cumplimiento con los requisitos de calidad y medio ambiente

Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para los proveedores del servicio. Un incumplimiento de cualquiera de las cláusulas anteriores daría lugar a la rescisión del contrato de suministro.

El proceso de homologación de proveedores consiste en la realización de una auditoría ex-ante, a la provisión del servicio. Cada proveedor para ser homologado ha de aportar una serie de información en aras de dar cumplimiento a los requisitos anteriormente expuestos, poniendo de manifiesto que ninguna información de relevancia ha sido omitida.

El proceso de compras, se inicia con el lanzamiento de una solicitud de propuestas entre una serie de proveedores homologados. Una vez se reciben las propuestas, éstas son evaluadas por el departamento de Compras para determinar cuál de las opciones se adapta mejor a los requerimientos del negocio. Una vez tomada la decisión se comunica a los proveedores y se comienza con la provisión del servicio contratado.

Durante el año 2018, Dornier contrató con más de 350 proveedores (con pedidos superiores a los €3.5m). Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier, serían como se indica a continuación:



Impacto de la actividad de Dornier en la Sociedad

Dornier en la implantación de un servicio de control del aparcamiento regulado en superficie produce un impacto notable en las poblaciones donde se aplica. Fundamentalmente en las áreas siguientes:

1. Movilidad: facilitando la rotación de los vehículos estacionados en la vía pública y facilitando así el aparcamiento en la zona. En este sentido, Dornier ha contribuido a la ampliación de la zona regulada en algunas ciudades como Valladolid

hw

2. Revitalización económica de la zona: la actividad de Dornier contribuye a mejorar la accesibilidad por medio de un vehículo, lo que provoca que la zona experimente una mejora económica notable, siendo los principales beneficiarios los residentes y comerciantes de la zona. Este fue el caso del Mercado de la Ribera en Lisboa
3. Seguridad: al existir controladores en la calle durante el periodo de regulación, estas personas son sensores que informan directamente de incidencias relacionadas con potenciales robos, deterioro de infraestructuras urbanas, zonas peligrosas, atención a enfermos o accidentes etc. En este sentido, los trabajadores de Dornier en el desempeño de la actividad de la regulación del estacionamiento han llegado a atender accidentes hasta la llegada de los servicios sanitarios correspondientes
4. Atención ciudadana: al igual que en el caso anterior, los controladores presentan labores de atención a turistas, indicación a ciudadanos etc
5. Contaminación: al disminuir el tiempo necesario para encontrar estacionamiento baja el nivel de tráfico rodado disminuyendo con él los niveles de ruido y polución.
6. Inventario actualizado de las infraestructuras de movilidad urbanas
7. Información en tiempo real de la ocupación en calle: Información al usuario de los estados de ocupación e incidencias en tiempo real (vía pantalla expendedora, Telpark, web, App del servicio u otras).

Asimismo, es importante destacar la relevancia que tiene para Dornier las relaciones tanto con los usuarios como los actores de las comunidades locales. En Dornier se pone al servicio de los Ayuntamientos experiencia y conocimiento para ofrecer un servicio de calidad y tecnológicamente puntero, gracias a una trayectoria de más de 50 años. Dornier es el un socio versátil capaz de integrar numerosas plataformas y soluciones que facilitan la movilidad urbana.

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

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

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

Por último, reseñar que Dornier está presente en las principales redes sociales para maximizar los canales de comunicación con los usuarios además de las ya tradicionales webs o call centers. A modo de ejemplo Dornier posee los siguientes canales de comunicación con los ciudadanos en aquellas ciudades donde presta sus servicios:

- Webs locales con enlaces en la página principal de los Ayuntamientos en los que presta su servicio
- Teléfono de atención al usuario: en Madrid por ejemplo se garantiza atención por una persona física durante el periodo del servicio
- Mail de atención al usuario en cada localidad y uno general en la web de Dornier
- Redes Sociales: Twitter, Facebook, Instagram y YouTube
- APP – Telpark: además de dar un servicio de pago electrónico, sirve para enviar notificaciones a usuarios relacionados con actuaciones de los Ayuntamientos relativas a la

movilidad (Aviso de corte de calles por eventos deportivos o prohibiciones de circulación o estacionamiento por alta polución...)

Gestión de las Relaciones Sociales

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

Negociación Colectiva

El procedimiento de negociación colectiva está regulado en el Título III del Estatuto de los trabajadores, la iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, en cada unidad de negociación, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de la misma, mediante comunicación a la otra parte.

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

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

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

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

Convenio Estatal	Convenios Autonómicos	Convenios de Empresa	
On-Street	Andalucía On-Street	Zaragoza (Grúa)	Barakaldo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Cataluña Off-Street	Palencia	Ciudad Real
	Galicia On-Street	Valencia	Guadalajara
	Galicia Off-Street	Ávila	Toledo
		Zamora	Vigo
		Baleares (Grúa)	

Dornier cuenta con un amplio número de comités de empresa y delegados de personal

Comités de Empresa	5	35
Delegados de Personal	Representación Unitaria	27

A solicitud de cualquier de las partes se puede convocar una reunión con la comisión paritaria con el objeto de interpretar el articulado del convenio colectivo de que se trate.

El 100% de los empleados de Dornier está cubierto por convenio colectivo, el 94% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 6% restante recibirían un salario garantizado. Este salario garantizado está siempre por encima del convenio correspondiente.

Dornier, a través de la negociación colectiva, implementa beneficios que mejoran lo establecido legislativamente, en este sentido, la compañía cuenta con convenios colectivos que recogen mejoras como:

- Reconocimientos ginecológicos, incluidos en Convenio de Dornier para la Comunidad Valenciana, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra.
- Permisos retribuidos, la Compañía se caracteriza por recoger en sus convenios colectivos articulados que conceden más beneficios que los establecidos legalmente en permisos como fallecimientos, hospitalización, enfermedades graves...
- Con el objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral, se incluye en muchos de los convenios colectivos de la compañía, la posibilidad de solicitar permisos no retribuidos a lo largo del año, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra, convenio de Dornier para la provincia de Valladolid, etc
- Existen diversos convenios de Dornier que recogen clausulados relativos a complementos de incapacidad temporal, en este sentido, con independencia de las prestaciones de la Entidad gestora, la empresa complementa en distintos porcentajes el salario del empleado, en muchos casos llegando al 100%, Convenio autonómico de Andalucía, Convenio autonómico de la Comunidad de Madrid, etc.

Política Fiscal

Dornier tiene establecida una política fiscal basada en el desarrollo de su actividad cumpliendo de manera adecuada con las obligaciones fiscales, evitando cualquier tipo de práctica que tenga por objeto la elusión ilícita de pagos de impuestos o cualquier tipo de perjuicio a las arcas públicas. La estrategia fiscal de Dornier se basa en la transparencia, integridad y prudencia.

De esta manera Dornier asegura el debido pago de los tributos en el territorio que corresponde sin establecer ningún tipo de entidad en territorio extranjero encaminada a la evasión fiscal.

Durante el año 2018, Dornier ha recibido aproximadamente €92.496 por cursos de formación a sus empleados. Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y que tienen que cumplir con una serie de requisitos (que se trate de cursos oficiales reconocidos por la propia fundación). La cuantía depende de las horas de formación y del coste de la formación.

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

La práctica totalidad del beneficio de Dornier proviene de entidades españolas. Tanto la entidad francesa como la argentina son inateriales en el contexto del grupo.

Información sobre Impuestos, Fundaciones y Asociaciones

El resultado antes de impuestos de Dornier durante el 2018 ascendió a €2.988 mil. En cuanto al impuesto pagado por la Sociedad durante el mismo ejercicio fue de €720 mil.

Durante el año 2018 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2018, Dornier ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial Toledana: €559.36
- Gremio de Garajes de Barcelona: €1,137.43
- Federación Empresarial Balear de Transportes: €726.89



7. Respeto a los Derechos Humanos

Dornier mantiene un compromiso permanente con el respeto a los Derechos Humanos reflejándose en sus políticas y su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora el apoyo y respeto de la protección de los Derechos Humanos y la no complicidad o colaboración en la vulneración de los mismos.

Este compromiso incluye el resto de todos los Derechos Humanos conforme a la Carta internacional de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.

El Código Ético establece *Tolerancia Cero* con toda forma de esclavitud y no mantiene, en base a su conocimiento, relaciones comerciales de ninguna índole con proveedores que lleven a cabo tales prácticas. Dornier se compromete a mantener una actuación ética, integra y transparente en todas las relaciones comerciales y a instaurar sistemas y controles efectivos que protejan de toda forma de esclavitud moderna en nuestra actividad.

El Código de Ética Profesional se encuentra disponible y accesible para todos los empleados de la Compañía a través de la Intranet.

Durante el año 2018 no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos o por causa de discriminación.



8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno

El Grupo Empark ha desarrollado un Plan de Prevención de Delitos (“PPD”) aplicable a la totalidad de empresas del grupo entre las que Dornier está incluida, dando cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 en la que se instauraban las medidas de supervisión, vigilancia y control para la prevención de delitos.

El objetivo del PPD es servir de manera eficaz a la prevención de los delitos en el seno de la empresa, de forma que todos los miembros de la misma encuentren en este Plan la herramienta adecuada para ello.

El PPD funciona como un instrumento que permite ayudar a los trabajadores y miembros de la empresa en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

Asimismo, es objeto del PPD la correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses, teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

La Compañía tiene implementado un canal óptimo, capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente (cumplimiento@empark.com). Los mecanismos, principales, con los que cuenta el PPD para la concienciación e implementación del PPD:

- **Código Ético:** es el documento compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa
- **Plan de Igualdad:** documento adoptado para alcanzar la igualdad de trato entre trabajadores de distinto género, facilitando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo
- **Política de Política de Calidad y Medio Ambiente:** documento que tiene por objetivo implantar y mantener un sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente
- **Política de Prevención de Riesgos Laborales:** documento encargado de la organización y articulación de sistemas de Prevención de Riesgos Laborales dentro del sistema de Gestión Integrado de la empresa
- **Normas para la utilización de internet:** documento cuyo objetivo es establecer las pautas y buenas prácticas de utilización de internet para todo el personal limitando su acceso a fin de mejorar el desempeño de la empresa.
- **Política de Aceptación y Entrega de Regalos:** el objeto de esta política es establecer el procedimiento a seguir para (i) la aceptación de regalos realizados por terceros a empleados (ii) la realización a terceros por parte de empleados de la Compañía
- **Política de Agencia de Viajes:** documento cuyo objeto es definir la sistemática a seguir en los viajes
- **Otros:** instrucciones de trabajo para la gestión de cobros y pagos

Todos los miembros de la Compañía deben ser y sentirse responsables de la estricta aplicación del PPD.

Durante el año 2018, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier o alguna de sus filiales estuviera involucrada.

9. Acerca del Estado de Información No Financiera – Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI

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

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

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

Contenido	Apartado	Índice GRI Asociado
Modelo de Negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4
Mercados en los que opera la compañía	2.	102-6.
Objetivos y estrategias	2.	103.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	103.
Políticas	8.	103.
Riesgos	4.	102-15.
Cuestiones Medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	103.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	103.
Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.	103.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	103; 306-2.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	103.
Uso Sostenible de Recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	103; 303-1.
Materias primas: consumo y medidas	3.	103; 301-1.
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	103; 302-1.
Cambio Climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	103; 305-1; 305-2.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	103.
Metas de reducción de emisiones	3.	103.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	103.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	103.
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal		
Empleo		

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	5.	405-1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	102-8.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	102-8; 405-1.
Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional;	5.	401-1.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	5.	405-2.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	5.	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	102-35.
Políticas de desconexión laboral	5.	103.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	103.
Número de horas de absentismo	5.	403-2.
Medidas de conciliación familiar	5.	103.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	103.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-2.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-2.
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	5.	103.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	102-41.

Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	103.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	103.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	103.
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	7.	103; 102-16.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	406-1.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	103.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil.	7.	103.
Corrupción y Soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	8.	103; 102-16; 205-3.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	8.	103; 102-16; 205-3.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	8.	413-1.
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio;	6.	103; 203-2.
Diálogo con la comunidad local	6.	103; 102-43.
Acciones de asociación o patrocinio.	6.	102-13.

Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	103.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	103.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.	103.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	6.	103.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	6.	103.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	103.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	103.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.