



dornier

# Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2022

Fecha de formulación: 31 marzo 2023

# Índice >

- 1. Introducción ..... 1
- 2. Modelo de Negocio..... 4
- 3. Global Calidad y Medioambiente..... 12
- 4. Gestión del Riesgo ..... 23
- 5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal..... 28
- 6. Contribución a la Sociedad ..... 52
- 7. Respeto a los Derechos Humanos..... 64
- 8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno ..... 66
- 9. Acerca del Estado de Información No Financiera ..... 69
- 10. Anexo 1 ..... 73



## 01 &gt;

# Introducción

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

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

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 y fiel del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2022, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

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

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

**Pedro Agapito**  
Chief Financial Officer  
[pagapito@telpark.com](mailto:pagapito@telpark.com)

**Francisco Romero Rojo**  
Director de Riesgos  
[fjromero@telpark.com](mailto:fjromero@telpark.com)

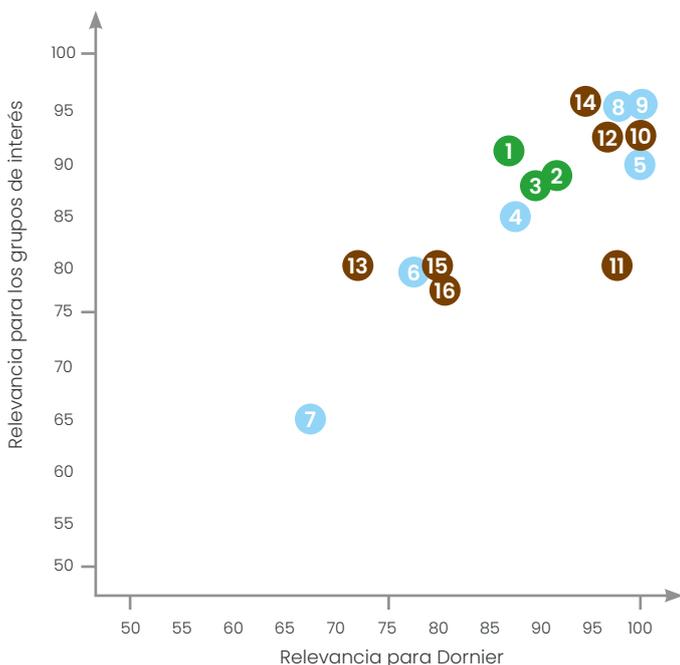
## Matriz de materialidad

Dornier ha realizado un análisis de los asuntos materiales para la compañía y para sus grupos de interés. Para ello se ha partido de los temas más relevantes, realizándose las siguientes acciones:

- Reuniones internas con directores y directivos de áreas clave de la Compañía.
- Análisis de requerimientos de inversores en RSC. Análisis de requerimientos de inversores en RSC.
- Análisis de otras fuentes de información internas de Dornier.
- Encuestas realizadas a los trabajadores sobre el grado de relevancia en las principales cuestiones de interés.
- Encuestas realizadas a los grupos de interés sobre el grado de relevancia en las principales cuestiones de interés.

En base al anterior análisis, se han establecido los aspectos materiales según se ilustra en la matriz de materialidad. Las principales variaciones en la priorización respecto al ejercicio anterior han sido las siguientes:

- Destaca tanto para Dornier como para los grupos de interés, la calidad del servicio prestado y satisfacción del cliente, así como las condiciones de trabajo y compromiso con los empleados, como asunto más relevante, llegando a tomarle la delantera a la ética y anticorrupción, el cual se consideraba como el aspecto más relevante para Dornier en 2021.
- La transparencia es otro de los aspectos considerados más relevantes tanto por los grupos de interés como por Dornier, así como la transición de Carbono, como la ética de negocio y cumplimiento del código ético. Quedando estos aspectos por encima de la seguridad y salud o diversidad e inclusión.



### Medio Ambiente

1. Transición de Carbono (eficiencia energética, reducción de emisiones, transición a vehículos eléctricos)
2. Riesgos climáticos (sequías, incendios forestales, inundaciones, olas de calor)
3. Residuos y gestión de residuos (optimización del consumo de papel, reciclaje, etc.)

### Social

4. Diversidad e inclusión (igualdad y no discriminación)
5. Seguridad y Salud
6. Impacto en las comunidades locales
7. Apoyo a las actividades altruistas (organizaciones benéficas)
8. Calidad del servicio prestado y Satisfacción del cliente
9. Condiciones de trabajo y compromiso con los empleados (equilibrio trabajo/vida personal, salario justo, formación...)

### Buen Gobierno

10. Ética de negocio y cumplimiento del código ético (prevención del fraude, corrupción y soborno, protección del denunciante)
11. Protección de datos y ciberseguridad
12. Gestión de riesgos
13. Homologación y evaluación de proveedores
14. Transparencia (compensación, estrategia fiscal - controles financieros -)
15. Composición e independencia de la Junta
16. Supervisión del Comité (ToRs) y delegación de autoridad.



# 02 >

## 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 n.º 36, planta 1ª en Madrid (España).

La actividad principal de Dornier se centra en la prestación de 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 localizadas a lo largo de la geografía española, contando con presencia en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, tal y como se indica más adelante.

### Entorno

La actividad de 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 mayor parte de la cifra de negocios de Dornier, y surge para dar respuesta a la necesidad de los entes públicos de externalizar la actividad de gestión de la movilidad urbana, que es uno de los principales retos a los que se enfrentan los entes públicos en la actualidad, a través de la denuncia de aparcamientos en las zonas designadas a tal propósito.

En línea con las metas marcada por el **Objetivo de Desarrollo Sostenible 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles**, Dornier a través de su actividad de regulación del estacionamiento limitado bajo control horario quiere contribuir a desarrollar un sistema de movilidad sostenible para todos en aras de conseguir una mayor seguridad vial, minimizando el impacto ambiental en las grandes urbes gracias a la ordenación del tráfico. Una buena política de movilidad es un elemento clave de cara a que los diferentes entes públicos puedan cumplir con sus objetivos de sostenibilidad.

## Descripción del modelo de negocio

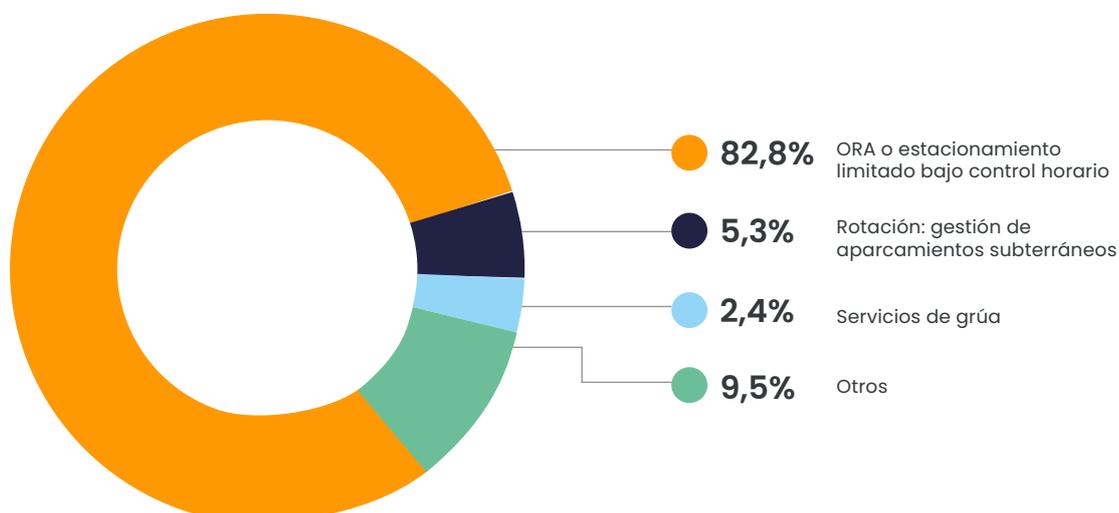
El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio:

- **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 (82,8% de la cifra neta de negocio).
- **Rotación: gestión de aparcamientos subterráneos** (5,3% de la cifra neta de negocio).
- **Servicios de grúa:** destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (2,4% 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 (9,5% de la cifra neta de negocio).

El estacionamiento en vía pública 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 estival. Además, la Compañía gestiona servicios tan específicos como la gestión de bolardos en calles con acceso restringido para residentes.



# dornier

En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil ("Telpark"), la cual cuenta con más de **3,5 millones de usuarios** a 31 de diciembre de 2022. 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 tres 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.
- **Sistema Mixto:** este modelo resultaría en una combinación de los dos anteriores y consistiría en la percepción de un precio fijo y una comisión de éxito a partir de la consecución de un volumen mínimo de recaudación.

El *portfolio* actual de contratos de Dornier tiene una vida media restante de aproximadamente 4 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

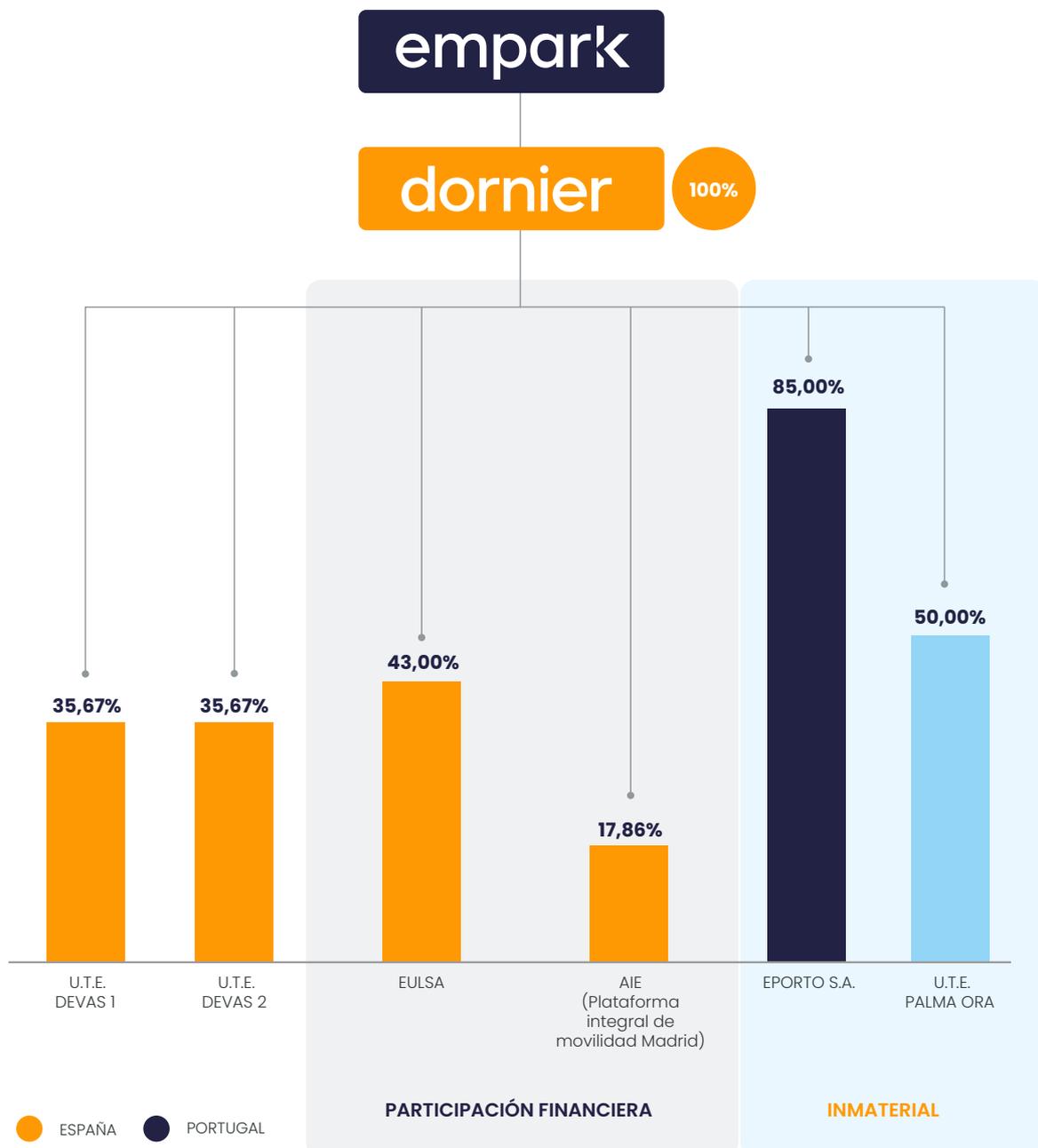
# telpark



## 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. que está controlada por MEIF 5 Arena Holdings, S.A.U., propietaria del 100% de las acciones y la cual forma parte de un grupo de sociedades, en las que la sociedad dominante es Arena Luxembourg Investments, S.à.R.L, cuyo accionista principal es MEIF 5, un fondo de infraestructuras gestionado por Macquarie Infrastructure and Real Assets.

Además, tiene participación en diferentes UTEs, tal y como se refleja a continuación:



## Mercado

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

La subsidiaria argentina carece ahora mismo de actividad alguna y por tanto se considera irrelevante a efectos de la preparación del presente Estado de Información No Financiera.

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2022:

Región	Dornier 2021	UTE DEVAS I 2021	UTE DEVAS II 2021	Dornier 2022	UTE DEVAS I 2022	UTE DEVAS II 2022
Andalucía	10.787	--	--	10.787	--	--
Aragón	3.089	--	--	3.089	--	--
Asturias	2.448	--	--	2.539	--	--
Baleares	1.032	--	--	1.298	--	--
Canarias	1.207	--	--	1.027	--	--
Cantabria	10.211	--	--	10.438	--	--
Castilla - La Mancha	5.555	--	--	5.555	--	--
Castilla y León	23.664	--	--	23.258	--	--
Cataluña	2.324	--	--	2.337	--	--
Comunidad Valenciana	5.257	--	--	5.538	--	--
Extremadura	930	--	--	811	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	6.570	40.281	40.875	3.199	41.823	55.095
Navarra	39.555	--	--	41.563	--	--
País Vasco	13.145	--	--	13.145	--	--
Otros	2.330	--	--	--	--	--
<b>Total España</b>	<b>130.386</b>	<b>40.281</b>	<b>40.875</b>	<b>130.386</b>	<b>41.823</b>	<b>55.095</b>

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:

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

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



## Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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

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

### 1. El crecimiento económico

La actividad de Dornier no es inmune a la evolución de la actividad económica del país. Si bien, muchos de los contratos de Estacionamiento Regulado no tienen riesgo de demanda, es muy común que también existan contratos de acuerdo con los cuales el excedente que se obtenga sobre una determinada cantidad se distribuye entre el concedente y el concesionario. Es en estos casos en los que una buena evolución económica, además de la buena gestión, favorece la actividad y, por tanto, permite que estos excedentes se puedan obtener, maximizando los ingresos de la Compañía. Ante una situación económicamente adversa, potencialmente, se produciría un efecto contrario, la Compañía podría verse negativamente afectada con la protección con los precios mínimos de servicio a otorgar en estos casos

### 2. Los Retos de la Nueva Movilidad

Son indudables los cambios por los que está atravesando el sector de la movilidad en los últimos años, con el desarrollo de nuevos paradigmas como el car sharing, vehículos eléctricos, los hubs intermodales, entre otros.

Ante esta situación de grandes cambios, el estacionamiento en vía pública es un elemento de gran importancia para los ayuntamientos, pues es lo que les permite contribuir a la ordenación del tráfico, permitiendo tener un sistema de transporte global, eficiente y competitivo. Y es en este sentido, donde una Compañía como Dornier actúa como socio con los concedentes, pues gracias a la experiencia adquirida en el desempeño de su actividad, puede asesorar en aras de establecer una nueva movilidad que permita responder a los retos del futuro a los que se van a enfrentar las ciudades.

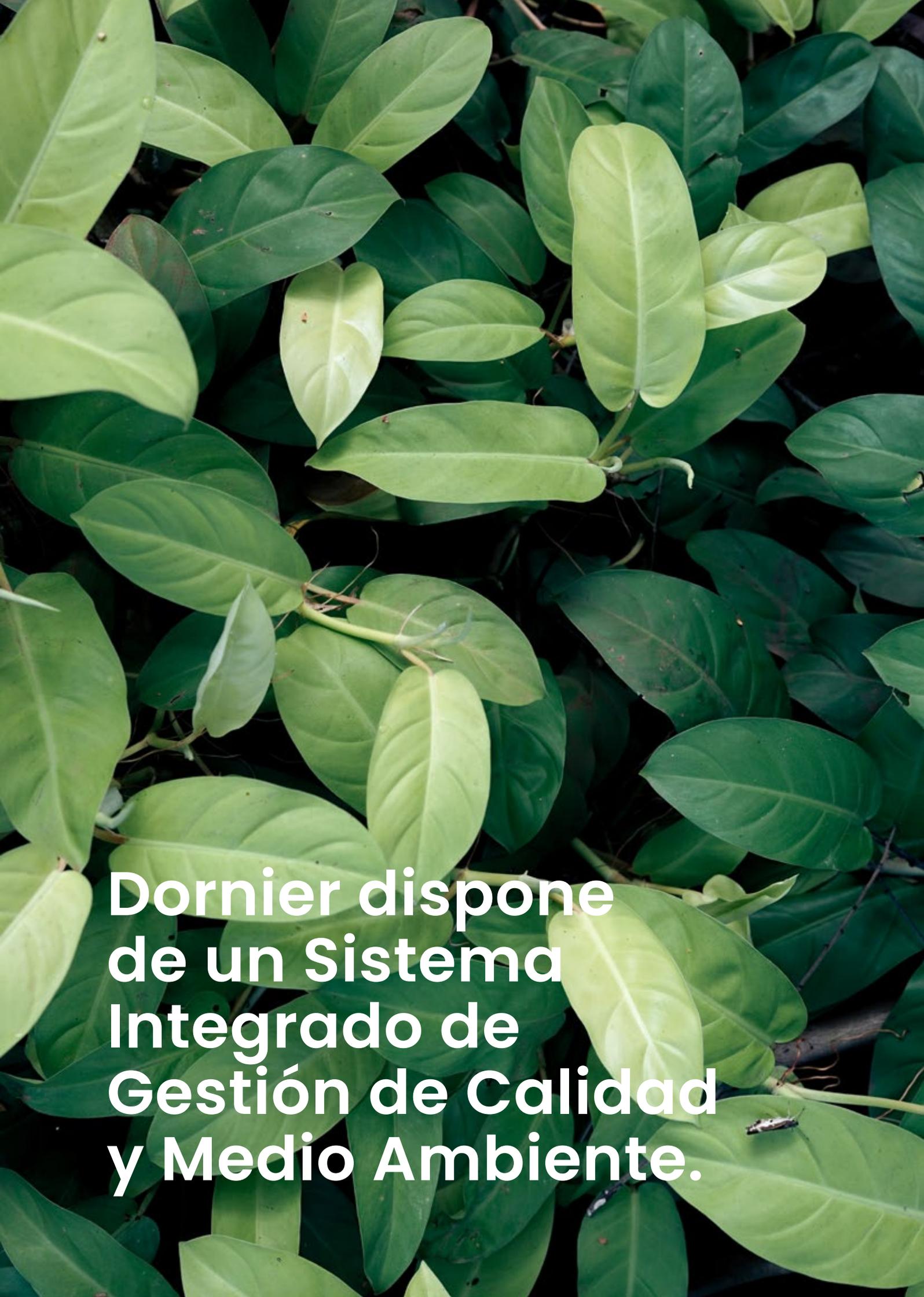
### **3. Las Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente**

Para los organismos gubernamentales es una prioridad su lucha contra el cambio climático y están tomando medidas para combatir las emisiones de CO2. En este sentido varios Ayuntamientos están tomando medidas para proteger la salud de las personas a través de la mejora de la calidad del aire mediante la reducción de emisiones. En la actualidad, ya hay ciudades que han impuesto restricciones de circulación en algunas zonas mediante la creación de "zonas de bajas emisiones". Todo esto hace que la actividad de estacionamiento en vía pública cobre especial relevancia para ayudar a los ayuntamientos a dar cumplimiento a las medidas que se han establecido mediante una rápida tramitación de denuncias. Para toda

esta actividad, Dornier cuenta con herramientas tecnológicas y protocolos de actuación probados como factores clave que permiten la consecución de estos objetivos.

### **4. Cambios Regulatorios**

Como cualquier actividad concesional, Dornier se podría ver afectada por cualquier cambio que se pudiera efectuar en el seno del marco legal que enmarca la actividad de estacionamiento regulado que se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público.

A close-up photograph of a dense cluster of green leaves. The leaves are various shades of green, from light lime to dark forest green. They have an oval shape with prominent veins. The background is dark, making the leaves stand out. Overlaid on the bottom left of the image is white text.

**Dornier dispone  
de un Sistema  
Integrado de  
Gestión de Calidad  
y Medio Ambiente.**

# 03 >

## Global Calidad y Medio Ambiente

**Dornier responde al reto climático y de protección del medio ambiente, así como a las expectativas de sus grupos de interés**

Con una gestión eficiente y sostenibles de sus actividades y procesos. Para ello Dornier dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. El Sistema de Gestión de Calidad está implantado y certificado conforme a las normas ISO 9001 y 14001. Los requisitos a los que Dornier da respuesta, entre otros, son:

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

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 siendo de aplicación la legislación vigente en materia de Responsabilidad ambiental a la actividad de Dornier. Sin embargo, la Organización mantiene su firme compromiso con la minimización de los impactos, reales o potenciales, causados en el medioambiente.

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



**ISO 9001**  
Gestión de Calidad



**ISO 14001**  
Gestión Ambiental



**ISO 27001**  
Gestión de Seguridad en La Información

## Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier

Los principios indicados en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud reflejan nuestro compromiso de trabajar para garantizar la seguridad y la salud de las personas, proteger el medio ambiente y potenciar la calidad de nuestros servicios.

Los principales compromisos que se asumen son:

## 1. Mejora continua

Uno de los pilares estratégicos se basa en promover una cultura de mejora continua y eficiencia en el Sistema de Gestión para mejorar el desempeño de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo

## 2. Cumplimiento de objetivos

Establecer y revisar los objetivos del Sistema de Gestión, tomando como referencia los compromisos contenidos en la Política y asegurando los recursos, información, sensibilización y promoción de la concienciación de los empleados en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

## 3. Cumplimiento de requisitos

Dornier dispone de una plataforma Web para la identificación y evaluación de sus requisitos legales y otros requisitos de cliente. Esta herramienta permite tener dichos requisitos perfectamente inventariados e identificados y efectuar una verificación, para asegurar que se da cumplimiento a los requisitos aplicables.

## 4. Calidad del Servicio

Con el compromiso de promover una mayor satisfacción del cliente, trabajamos para satisfacer sus necesidades y expectativas aunando la innovación con servicios tecnológicos punteros asociados a los nuevos modelos de movilidad mediante la disposición a los usuarios de distintas tecnologías:

- Telpark, desde su puesta en marcha hace más de 10 años y su enfoque en la movilidad urbana y sostenibilidad ha permitido a millones de usuarios a estacionar de forma fácil, segura. A través del pago móvil de distintos servicios.

- Entrada express, a través de este sistema se reducen los tiempos de espera al usuario mediante la apertura de barreras automáticas por el reconocimiento de matrícula.
- Recarga de vehículos eléctricos: comprometidos con la sostenibilidad y los nuevos modelos de movilidad, esta prestación permite la recarga de vehículos eléctricos de los usuarios en más de 400 puntos.
- Abonos y promociones y productos de larga estancia en el estacionamiento.

## 5. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Dornier, se ha establecido la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales. En este sentido, continuamente se buscan formas de mejora de los procesos de cara a minimizar el impacto medioambiental. Es por ello por lo que hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2.

## 6. Medio ambiente seguro y saludable

Eliminar o minimizar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, los proveedores y contratistas o la sociedad en general es uno de los objetivos de Dornier, para lograrlo, proporcionamos condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y daños a la salud.

## 7. Consulta y participación

En Dornier fomentamos la consulta y promovemos la participación de los trabajadores o a través de sus representantes en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

## Objetivos ambientales de Dornier para 2022

En línea que lo establecido en la Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, Dornier en sus objetivos ambientales pone el foco en dos áreas principales:

**1. Gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.** Promoviendo el uso eficiente de papel en la oficina, implementando y optimizando los recursos tecnológicos en los Servicios, así como nuevas tecnologías que permiten reducir del consumo de papel

**2. Ser una empresa carbono cero.** En 2022 en Dornier hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2. Así mismo, en 2022 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2023 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Puesta en marcha de un estudio de viabilidad de transformación de la flota actual de vehículos en vehículos eléctricos e híbridos.

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



## Gestión de residuos

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

En 2022 se produce una ligera variación en la generación de residuos, generalmente de disminución en las cantidades. Esto es debido a que, en el año 2021, se realizó una campaña de limpieza de trasteros. Los residuos no peligrosos aumentan debido principalmente a que se ha realizado retirada de papel confidencial en algunos centros.

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

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2021		2022	
	DORNIER	UTE DEVAS I Y II	DORNIER	UTE DEVAS I Y II
Raees	1.367	--	197	--
Residuos De Pilas Y Baterías	7.222	--	5.361	--
Residuos Peligrosos (Rp's)	446	1.140	237	1.843
Residuos No Peligrosos (Rnp's)	2.145	6.210	4.746	1.500

## Uso sostenible de los recursos

El uso sostenible de los recursos forma parte de la conciencia y compromiso que Dornier tiene con el medio ambiente y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apostando por la mejora de procesos para optimizar el uso de los recursos reduciendo el consumo de estos. Trabajamos en ello a través de los siguientes principios:

- Formación y sensibilización ambiental en buenas prácticas ambientales, para lograr una mejora continua, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible.

- Implementación y optimización de los recursos tecnológicos en los servicios y nuevas tecnologías que permiten reducir el consumo de papel.
- Aprovisionamiento de energía eléctrica proveniente de fuentes de origen renovable.

Dornier, en su compromiso por establecer e integrar medidas de reciclaje y reutilización en sus procesos, uno de los más respetuosos con el medio ambiente es el denominado Proceso de Retrofit. A través del cual se realiza una restauración de parquímetros, de todas las piezas posibles y subconjuntos, para posterior reutilización de los parquímetros restaurados en otros centros gestionados por Dornier.

En 2022 se han producido **35.708.023** operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente **23.567 kg.**

### 1. Consumo de papel

Atendiendo a la diferencia de este dato con respecto a 2021, la cantidad de papel ahorrado ha aumentado. Esta tendencia es debida al incremento en las operaciones de estacionamiento regulado en la vía pública por Telpark. Esta tecnología permite realizar todas las gestiones de pago online sin necesidad de imprimir tickets.

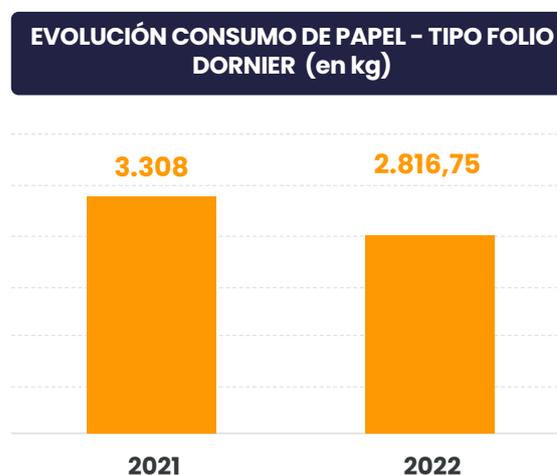
AÑO	2021	2022
Operaciones Telpark	33.129.996	35.708.023
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	21.865	23.567
Consumo de papel tickets (Kg)	7.337	18.048,176

En toda la organización, se manifiesta el compromiso la reducción de papel, a través de la implicación de todos los trabajadores en realizar un uso eficiente de este recurso, así como la aplicación de buenas prácticas para reducir el consumo. Entre otras, las acciones implantadas son:

- Control del número de copias e impresiones.
- Fotocopiadora programada para realizar impresión a doble cara.
- Evitar copias/impresiones innecesarias de documentación.
- En los centros sólo se imprime lo estrictamente necesario.

- Reutilización: uso de papel como borrador por las dos caras antes de tirarlo.
- Todas las comunicaciones internas se realizan electrónicamente.
- Inclusión de pie de firma en el email para evitar la impresión de éste, sólo en los casos estrictamente necesarios.
- Segregación del residuo papel del resto de residuos para su posterior reciclaje.
- El 100% de los tickets utilizados en las máquinas expendedoras y el 97% del papel tipo folio consumido dispone de certificado ambiental (sellos PEFC o FSC), frente al 94% del año anterior.

El siguiente gráfico muestra la evolución del consumo de papel folio:



El consumo de papel tipo folio se ve reducido debido a que en 2022 se optimizan los procesos que consumían más papel, tanto en los departamentos centrales (las anteriores prácticas mencionadas) como otros procesos en los aparcamientos que han evitado la impresión de papel tipo folio.

En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2022 de 8.873 kg, frente a los 1000Kg de 2021. De ellos, 537 kg corresponden a papel tipo folio y 8336 kg corresponden a papel de parquímetros (bobinas). El aumento en el consumo de papel de un año frente a otro es considerable, debido a que en 2021 no hizo falta hacer pedido y se hace a comienzos del 2022.

## 2. Consumo de combustible

El consumo de diésel y gas natural experimente una leve disminución en 2022 respecto al año anterior, mientras que la gasolina aumenta levemente

La mayor parte de los efectivos de ORA son empleados que desarrollan su jornada laboral a pie, pero Dornier cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se fomenta la implementación de flotas con vehículos híbridos y eléctricos. Se cuenta en la actualidad con un 13% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota.

El consumo de combustible en UTE DEVAS se vincula integralmente a UTE DEVAS I.

El conglomerado UTE DEVAS I y II dispone de la siguiente flota de vehículos ecológicos y más respetuosos con el medio ambiente: 8 motocicletas eléctricas, 25 vehículos híbridos, 20 vehículos GLP y 5 vehículos GNC.

DORNIER					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2021		AÑO 2022		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
<b>Diésel</b>	175.326,84 L.	6.276,26	157.094,56 L.	5.623,59	-10%
<b>Gasolina</b>	9.884,82 L.	327,33	16.986,29 L.	562,48	+71%
<b>Gas Natural</b>	38.068 kWh	137	28.246 kWh	102	-25%

UTE DEVAS I					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2021		AÑO 2022		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
<b>Diésel</b>	347	12,42	0	0	-100%
<b>Gasolina</b>	43.673,61	1.446,22	46.956,32	1.554,92	+7,5%
<b>GLP</b>	18.652	494,05	21.750,27	533,42	+16%

### 3. Consumo eléctrico

Dornier ha incorporado como parte de su lucha contra el cambio climático y en línea con los objetivos de desarrollo sostenible, el aprovisionamiento de energía proveniente de fuentes de origen renovable. Además, cabe destacar que Dornier cuenta con un total de 2718 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello hay que añadir 2328 parquímetros con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II, frente a los 2057 del año anterior.

A continuación, indicamos los consumos eléctricos de Dornier y UTE DEVAS, en la cual se aprecia una leve disminución de la electricidad en 2022:

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	CONSUMO 2021 (CJ)	CONSUMO 2022 (CJ)	VARIACIÓN (%)
DORNIER	1.879	1.741	-7%
UTE DEVAS	254	117	-53%

### 4. Consumo de Agua

La actividad de Dornier se presta principalmente en la vía pública, realizando la vigilancia y control sobre los vehículos estacionados en zona regulada y la recaudación y mantenimiento de los parquímetros por parte de nuestros Inspectores y Técnicos. Por ello el consumo de agua en Dornier no se considera material, pues el único consumo es asimilable a urbano y se produce en las oficinas por parte de la minoría del equipo/plantilla que realiza allí trabajos administrativos y/o de atención al público.

Dornier, en su compromiso con el uso sostenible de los recursos, implementa todas las medidas para el ahorro y consumo optimizado de este recurso, mediante acciones como llevar a cabo un buen mantenimiento preventivo de las instalaciones, para evitar fugas, así como la instalación de dispositivos de ahorro como el sistema de doble carga en cisternas y difusores en grifos.

## Cambio climático

Dornier mantiene como prioridad su compromiso de protección del medio ambiente en su estrategia de lucha contra el cambio climático, midiendo sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la norma Greenhouse Gas Protocol para los alcances 1 y 2. La huella de carbono cuenta con una verificación anual realizada por una tercera parte independiente.

En el cálculo de la huella de carbono, se han cuantificado las siguientes emisiones:

- **Emisiones de Alcance 1** (emisiones directas): emisiones derivadas de las actividades que la organización controla: energía de fuentes de combustión (diésel, gasolina y gas natural). El proceso productivo no genera emisiones significativas de gases refrigerantes.
- **Emisiones de Alcance 2** (emisiones indirectas): emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica. Tanto en 2021 como en 2022, Dornier ha obtenido todo su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.
- Una de las iniciativas que se han puesto en marcha durante el 2022 es en la contabilización de las **emisiones de alcance 3**, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones para los alcances 1 y 2, expresado en tCO<sub>2</sub>eq.

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO <sub>2</sub> eq		
DORNIER	2021	2022
Alcance 1	470	444
Alcance 2*	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>470</b>	<b>463</b>

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO <sub>2</sub> eq		
UTE DEVAS I Y II	2021	2022
Alcance 1	126	135
Alcance 2*	10	5
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>140</b>

Se utilizan los factores publicados por DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), "UK Government GHG Conversion Factors 2021.

(\*) Fuente Red Eléctrica de España.

**Una de las iniciativas que se pondrán en marcha durante el 2022 es en la contabilización de las emisiones de alcance 3, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.**

## Protección de la biodiversidad

La actividad de Dornier no tiene impacto sobre la biodiversidad por desarrollar sus labores en medio urbano no coincidiendo en ningún local con áreas protegidas.



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

En 2022 se realizaron diversas campañas medio ambientales que promovieron el reciclaje de residuos, el consumo consciente de energía y el "planta tu semilla".

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2022, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención a un colectivo de más de 50 trabajadores, entre los que se incluyen los Coordinadores de Calidad, Medio ambiente y PRL.

## Comunicación y concienciación

La prioridad de Dornier son las personas. El grupo está comprometido con la promoción de un entorno de trabajo seguro para sus empleados, clientes, usuarios y personal externo, fomentando políticas destinadas a la reducción del número de accidentes, así como la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados, en consonancia con los más altos estándares en materia de prevención de riesgos laborales.





# 04 >

## Gestión del Riesgo

Dornier tiene entre sus cometidos velar por la sostenibilidad del negocio en el tiempo. Por esta razón, en el año 2020 se implementó un sistema de gestión de riesgos corporativos que toma como marco de referencia algunas de las mejores prácticas internacionalmente aceptadas: ISO 31000:2018 y Management of Risk (M\_o\_R®). Esta función se lleva a cabo desde el departamento de Riesgos, a través del cual los principales riesgos a los que se enfrenta Dornier son sistemáticamente identificados, evaluados y gestionados de manera adecuada. El Consejo de Administración participa de una forma activa a través de sus comités permanentes para supervisar la gestión de riesgos en toda la compañía.

### Sistema de Gestión de Riesgos

El sistema de gestión de riesgos se encuentra sustentado por la Política de Gestión de Riesgos, que establece las directrices que deben seguirse para la gestión de riesgos de manera proactiva a todos los niveles de la organización. La Estrategia de Gestión de Riesgos da soporte a esta política, definiendo: los objetivos de la gestión de riesgos, el proceso adoptado, los roles y responsabilidades, los umbrales de la matriz de riesgos, la tolerancia al riesgo establecida por el Consejo de Administración, la periodicidad de las revisiones y las herramientas aplicadas.

### Proceso de Gestión de Riesgos

En primer lugar, se establece el contexto por medio de análisis DAFO, PESTEL, análisis de partes interesadas y 'horizon scanning'. Seguidamente, se lleva a cabo una serie de entrevistas, reuniones y talleres con expertos de diferentes áreas de la organización para identificar nuevos riesgos. Estos son incorporados al Registro de Riesgos, verificando que se describen correctamente, incluyendo las causas y posibles consecuencias. A continuación, se evalúa la probabilidad y el impacto según la Matriz de Riesgos definida para Dornier. Este análisis se realiza tanto para el riesgo inherente, antes de tener en cuenta los controles establecidos, como para el riesgo residual, una vez se han establecido los controles adecuados para mitigar el riesgo. En base a la valoración que se ha hecho del nivel de riesgo, se decide qué medidas son las más apropiadas para tratar cada riesgo.

Es importante incidir en que cada riesgo tiene asociado un responsable que se encargará de garantizar que se gestione correctamente y de reportar las medidas que se están tomando en cada momento. La secuencia de actividades que forman parte de este proceso iterativo está representada en la Figura 1.



Figura 1: Actividades del Proceso de Gestión de Riesgos

## Comité de Riesgos Corporativo

El Comité de Riesgos Corporativo está compuesto por los miembros del comité ejecutivo y expertos asociados a la gestión de riesgos críticos para Dornier. Se reúne al menos una vez cada trimestre para revisar los riesgos incluidos en el Registro de Riesgos, analizar cómo están evolucionando y tomar medidas para tratar los riesgos de mayor nivel. Una función clave de este comité es la realización de recomendaciones y el seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

## Principales Riesgos Identificados

Durante los años 2020 y 2021, el Covid-19 planteó importantes desafíos a las actividades empresariales, generando un alto grado de incertidumbre sobre la evolución prevista de la pandemia y los efectos colaterales asociados a ésta, tanto a nivel operativo como financiero. En 2022, una vez que la mayoría de los ciudadanos de países europeos contaba con la pauta completa de vacunación, los riesgos asociados a la pandemia fueron dejando de ser críticos y dieron paso a nuevos riesgos asociados a la invasión de Ucrania por parte de Rusia, la crisis energética, la inflación y una posible recesión a nivel mundial.

El sistema de gestión de riesgos contempla todo tipo de riesgos: externos e inherentes al negocio, financieros y no financieros; así como la normativa asignada a cada uno. También establece los controles y procedimientos que previenen y mitigan la materialización de esos riesgos. Todos los riesgos identificados se recogen en el Registro de Riesgos. En esta sección nos centraremos en los principales riesgos no financieros a corto, medio y largo plazo, incluyendo: riesgos operacionales, estratégicos, de cumplimiento normativo, reputacionales, tecnológicos, de seguridad y salud, de la cadena de proveedores y medioambientales.

## Riesgos operacionales

Los principales riesgos operacionales son:

- **Incidenias** en el negocio y fallos en los sistemas. Se han establecido protocolos de actuación para garantizar la continuidad de negocio ante contingencias que puedan suponer una interrupción de la operativa.

- **Daños a activos materiales:** pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales, robo, vandalismo o de cualquier otra naturaleza. Este riesgo queda mitigado por las pólizas de seguros de las que dispone Dornier, las cuales cubren tanto la reposición de los daños sufridos como la posible pérdida de beneficio derivada del siniestro.
- Posibles **rebrotos de Covid-19** entre el personal de Dornier. Este riesgo se ha ido reduciendo progresivamente a lo largo de 2022.

### Riesgos de cumplimiento normativo

Este riesgo está asociado al posible incumplimiento de las disposiciones legales, normas, estándares adoptados por la organización y códigos de conducta aplicables a sus actividades, que puede conllevar sanciones. Un ejemplo de esto es que, durante los últimos años, se han tomado diferentes medidas para garantizar que las actividades cumplen con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). A lo largo de 2022 se ha implementado un programa de Compliance, lo cual ha permitido mitigar este riesgo a través de: políticas claras y accesibles para todos los empleados, formación específica para todos según sus necesidades, y la puesta a disposición de un canal de denuncias que permite garantizar la confidencialidad y el anonimato del denunciante.

### Riesgo estratégico

Los principales riesgos estratégicos a los que se enfrenta Dornier son los siguientes: Medidas de confinamiento impuestas por las autoridades a nivel nacional o local.

- **Cambios en los hábitos y preferencias de movilidad del consumidor.** El aumento de la conciencia ambiental puede llevar a un cambio en las preferencias de los clientes hacia el uso de bicicletas, patinetes, transporte público, vehículo eléctrico o coche compartido. El auge del teletrabajo y las telecomunicaciones para realizar gestiones y compras también puede afectar a la demanda de estacionamiento tradicional.
- **Incertidumbre económica.** La incertidumbre económica, como una recesión, puede afectar a la capacidad de los clientes para pagar por el estacionamiento.
- **Cambios en la regulación.** El cambio en las políticas urbanísticas y regulaciones gubernamentales, como las restricciones de aparcamiento en las ciudades, pueden afectar a la oferta y la demanda de estacionamiento. En grandes ciudades ya se han establecido ordenanzas municipales que restringen el acceso de ciertos vehículos al centro de las ciudades o incluso a cualquier parte de la ciudad.
- **Competencia.** El aumento de la competencia en el sector, ya sea de empresas tradicionales o de nuevos competidores, puede afectar a la cuota de mercado de la empresa.
- **Cambios tecnológicos.** Dornier apuesta por la innovación para hacer frente a este riesgo y así, proactivamente incorporar nuevas tecnologías que mejoren tanto las labores de control de estacionamiento regulado como los servicios ofrecidos a los usuarios. Esta inversión continua en innovación tecnológica deriva en mejoras de la propuesta de valor, así como eficiencias por automatización y una mayor satisfacción del cliente.

## Riesgo reputacional

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

## Riesgos tecnológicos

Riesgos derivados de cambios en el entorno tecnológico, difíciles de cuantificar en el medio o largo plazo y que pueden conllevar impactos significativos en la explotación de la actividad de la Compañía. Para mitigar los potenciales riesgos derivados de la evolución tecnológica, internamente se realizan reflexiones periódicas para identificar las nuevas tendencias que pudieran afectar al desarrollo de la actividad de Dornier y poder así poner en marcha los mitigantes que fueran necesarios. Dornier apuesta por la innovación tecnológica como elemento diferenciador que permita incorporar los últimos avances a los servicios ofrecidos a nuestros clientes. También se han implementado diferentes medidas de protección frente a ciberataques, mitigando tanto la probabilidad como el impacto potencial que podría tener en el negocio.

## Riesgos de seguridad y salud

La mayoría de los empleados de Dornier realizan su trabajo en la calle, caminando largas distancias cada día. Esto implica que la probabilidad de sufrir caídas, resbalones y torceduras es significativamente superior a la de trabajadores de oficina o de operarios que realizan sus funciones en un ambiente controlado.

Durante el año 2022, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia, Dornier ha provisto en todo momento a sus trabajadores de todos los medios disponibles para minimizar el riesgo de contagio por Covid-19, incluyendo mascarillas tanto reutilizables como desechables, gel hidroalcohólico, guantes y mamparas de separación.

## Riesgos relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores y la gestión medioambiental

Debido a la naturaleza de la actividad de Dornier, que es principalmente de vigilancia, verificación y control que se presta en la vía pública, no se han identificado riesgos medioambientales significativos. En todo caso, el único riesgo medioambiental posible se produciría en los almacenes, como consecuencia de algún derrame accidental, lo que se gestiona de manera preventiva disponiendo de bandejas de contención en los lugares necesarios para mitigar dicho riesgo. Además, Dornier cuenta con políticas y medidas que pretenden gestionar eficientemente el consumo de recursos y minimizar el impacto en el medioambiente.

Respecto a la sostenibilidad en la cadena de proveedores, recientemente se han implementado nuevos sistemas de gestión de proveedores, para optimizar el proceso de homologación de proveedores y la gestión de compras.



# 05 >

## Cuestiones sociales y Relativas al Personal

### Plantilla

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

A 31 de diciembre de 2022, Dornier estaba formado por un total de 864 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 89% del total (773 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 78% del total (678 empleados).

El 100% del personal de la Compañía 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 2022, las mujeres representaban el 44% del total de la plantilla de Dornier.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2022, segmentado por género, edad y función.

#### PLANTILLA CIERRE 2022 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	2	6	6
Mando Intermedio	0	6	5	11	0	19	14	33	44
Contribuidor Individual*	18	166	187	371	20	204	219	443	814
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>172</b>	<b>192</b>	<b>382</b>	<b>20</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>482</b>	<b>864</b>

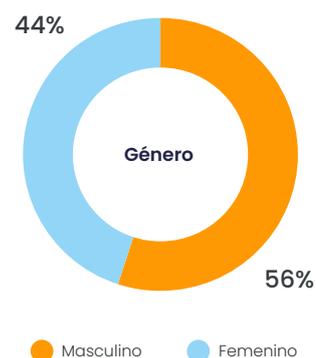
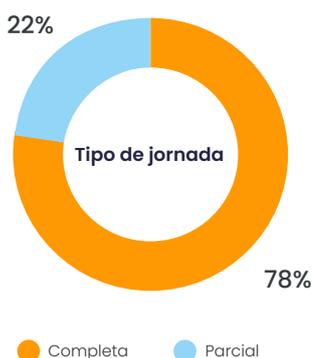
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	1	42	67	110	4	42	27	73	183
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>67</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>191</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	4	33	69	106	6	32	30	68	174
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>197</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>68</b>	<b>175</b>

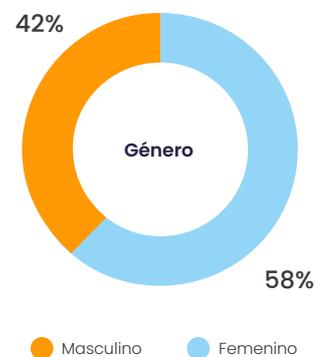
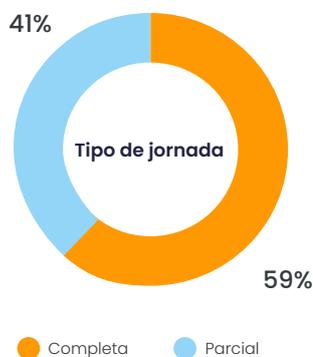
(\*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

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 y UTE DEVAS I y II.

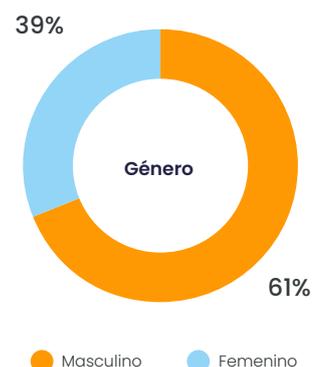
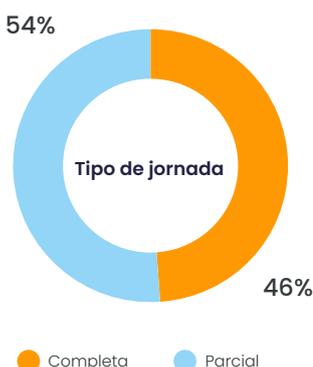
## DORNIER



## UTE DEVAS I



## UTE DEVAS II



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

### PLANTILLA MEDIA 2022 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	3	2	5	5
Mando Intermedio	0	9	5	14	0	19	14	33	48
Contribuidor Individual*	14	173	193	380	19	209	233	460	840
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>182</b>	<b>198</b>	<b>394</b>	<b>19</b>	<b>231</b>	<b>249</b>	<b>499</b>	<b>893</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	0	41	67	109	3	38	27	68	176
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>67</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>184</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	32	70	104	3	28	32	63	167
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>70</b>	<b>105</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>168</b>

## PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO INDEFINIDO

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	3	2	5	5
Mando Intermedio	0	9	5	14	0	19	14	33	48
Contribuidor Individual*	6	162	176	343	8	180	208	396	739
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>171</b>	<b>181</b>	<b>358</b>	<b>8</b>	<b>202</b>	<b>225</b>	<b>434</b>	<b>792</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	1	41	65	108	3	34	24	61	169
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>65</b>	<b>109</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>68</b>	<b>177</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	2	32	70	105	1	25	29	56	160
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>70</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>161</b>

## PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO TEMPORAL

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	8	11	17	36	11	29	24	65	101
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	<b>101</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	2	2	0	4	3	7	8
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	0	0	2	4	2	7	8
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

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

**PLANTILLA MEDIA 2022 JORNADA COMPLETA**

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	3	2	5	5
Mando Intermedio	0	9	5	14	0	18	14	32	46
Contribuidor Individual*	8	101	136	246	16	183	208	407	652
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>110</b>	<b>142</b>	<b>260</b>	<b>16</b>	<b>204</b>	<b>224</b>	<b>444</b>	<b>704</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	0	24	43	67	1	19	15	35	103
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>111</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	20	31	51	0	12	18	30	80
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>81</b>

**PLANTILLA MEDIA 2022 CON JORNADA PARCIAL**

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Contribuidor Individual*	5	72	57	134	3	26	25	54	188
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>72</b>	<b>57</b>	<b>134</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>189</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	17	24	42	2	19	11	32	74
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>74</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	1	13	39	53	3	16	14	33	87
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>87</b>

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

Durante 2022, en Dornier, se realizaron un total de 28 despidos y se realizaron 268 contrataciones.

## NÚMERO DE DESPIDOS

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	9	4	13	1	5	7	13	26
Contribuidor Individual*	0	0	0	0	0	1	1	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	1	1	2	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

CATEGORÍA	UTE DEVAS II								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	1	1	2	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## NÚMERO DE CONTRATACIONES

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	30	41	20	91	56	86	33	175	266
Contribuidor Individual*	0	1	0	1	0	1	0	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>56</b>	<b>87</b>	<b>33</b>	<b>176</b>	<b>268</b>

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	2	2	2	6	6	10	2	18	24
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>24</b>

CATEGORÍA	UTE DEVAS II								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	5	3	2	10	4	7	1	12	22
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

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

## Absentismo

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

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

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2022 han sido las siguientes:

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	3.421	2.784	6.205
Accidente No Laboral	5.395	3.385	8.780
Enfermedad común	59.802	73.369	133.771
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>68.618</b>	<b>80.138</b>	<b>148.755</b>

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.098	436	1.534
Accidente No Laboral	294	60	353
Enfermedad común	18.325	3.320	21.645
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>19.717</b>	<b>3.815</b>	<b>23.532</b>

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.376	192	1.568
Accidente No Laboral	2.415	643	3.058
Enfermedad común	18.612	4.941	23.553
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22.403</b>	<b>5.778</b>	<b>28.179</b>



## Accesibilidad e igualdad

En Dornier entendemos la igualdad como derecho fundamental y esencial para construir un mundo próspero y sostenible, por ello y en línea con la Agenda 2030 y fomentamos la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de trato discriminatorio por cuestiones de edad, género, raza, color, discapacidad, estado civil, religión, orientación sexual o política.

A 31 de diciembre de 2022, 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 General de Personas con Discapacidad (RDL 1/2013, de 29 de noviembre).

### PLANTILLA CIERRE 2022 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	4	5	9	0	6	18	24	33

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	2	3	0	3	1	4	7

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	2	3	0	0	0	0	3

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

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

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

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

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

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

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

La plataforma proporcionada para el desarrollo de este canal pertenece a una organización externa a Dornier (Business Keeper), garantizando la máxima confidencialidad en los procesos de investigación de las denuncias recibidas, protegiendo la identidad de denunciantes y denunciados y su reputación, e informando tan sólo a las personas estrictamente necesarias en el proceso. Dornier garantiza la protección de quienes utilizan este canal de denuncias de buena fe, buscando el interés de la empresa y del público en general.

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

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

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

## Formación y desarrollo

Dornier apuesta por el desarrollo profesional de sus trabajadores como fuente de generación de valor para la Compañía. 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 para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para que conduzca su desarrollo partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje que la empresa pone a su disposición. De esta manera le damos el protagonismo al empleado, partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje.

Las acciones formativas se llevaron a cabo tanto con formadores internos como proveedores externos y consultorías especializadas. Durante el año 2022 se apostó por la formación presencial (el 55,14% de las acciones formativas se impartieron de manera presencial), sin dejar de lado las posibilidades que nos ofrece la tecnología para formar de manera online.

Durante el año 2022 se impartieron un total de 7.698 horas de formación a un total de 2.267 asistentes (datos de 2021 véase Anexo Tabla\_\_\_\_\_).

DORNIER						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	215	59	215	59
Mando Intermedio	593	180	1.371	391	1.964	571
Contribuidor Individual*	2.316	784	2.559	756	4.875	1.540
<b>TOTAL</b>	<b>2.909</b>	<b>964</b>	<b>4.145</b>	<b>1.206</b>	<b>7.054</b>	<b>2.170</b>

UTE DEVAS I						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	64	1	64	1
Mando Intermedio	32	1	154	5	186	6
Contribuidor Individual*	178	43	24	6	202	49
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>44</b>	<b>242</b>	<b>12</b>	<b>452</b>	<b>56</b>

UTE DEVAS II						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	32	1	0	0	32	1
Contribuidor Individual*	124	31	36	9	160	40
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>192</b>	<b>41</b>

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

**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 2022 han sido:

ÁREA	FORMACIÓN
<b>PRL</b>	Conducción segura Emergencias Primeros auxilios Riesgos específicos del puesto de trabajo Seguridad en el puesto de trabajo
<b>Habilidades</b>	Atención al cliente y gestión de conflictos Autoconocimiento para el crecimiento personal Gestión del desempeño Liderazgo Performance y objetivos
<b>Calidad y Medio Ambiente</b>	No conformidades, observaciones e informes de auditoría
<b>Técnica</b>	CAP Compliance Workday para managers Workday para empleados Protocolos de gestión de auditoría interna Microsoft excel

En este sentido, la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 9,52 sobre 10 y la eficacia de las acciones formativas finalizadas se ha calificado en 9,6 sobre 10.

Knowpoly



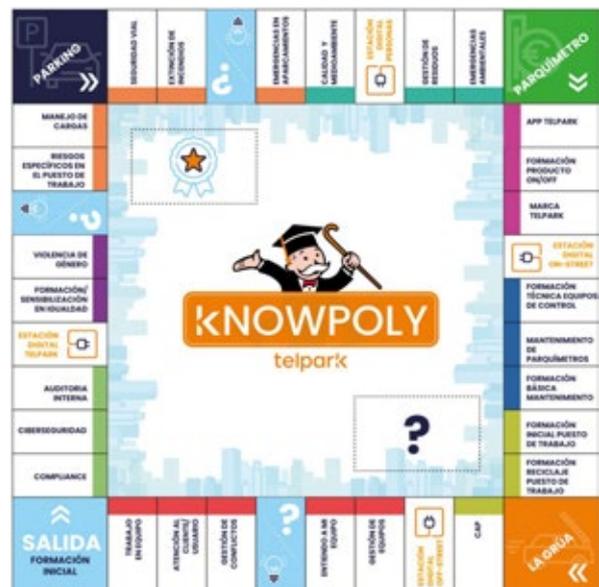
Cabe destacar el proyecto formativo de desarrollo profesional para el personal de Operaciones, el Knowpoly.

Knowpoly es el plan específico de desarrollo del equipo de operaciones, considerado mucho más que un catálogo de formación.

Es una manera diferente de entender el desarrollo y ver cómo en Dornier apostamos por dar el protagonismo al empleado. El propio trabajador conduce su desarrollo, partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje.

Knowpoly contiene 8 áreas de conocimiento bajo las que se agrupan los diferentes cursos que ponemos a disposición del empleado y otros nuevos que se irán añadiendo a futuro.

Además de estas áreas de conocimiento incluimos en todo este proceso de desarrollo espacios de aprendizaje digital, de experiencias compartidas, de inspiración o de apoyo durante el plan de desarrollo.



Knowpoly cuenta con 7 tipos de jugadores, cada uno con su plan específico de desarrollo que podrá adaptarse según tus inquietudes personales.



Se han definido 8 áreas de conocimiento, bajo los que se agrupan los diferentes cursos, entendidos como oportunidades de formación que el empleado tiene a su disposición:

- **1. Compliance:** en 2022 se ha presentado "Compliance POR TI & PARA TI", un programa que materializa nuestro fuerte por integrar una sólida cultura de cumplimiento dentro de Telpark. Es un área clave para todos los empleados y cuenta con formación específica en integridad, cumplimiento normativo, ciberseguridad y auditoría.
- **2. Diversidad e Inclusión:** en 2022 se ha aprobado el nuevo Plan de Igualdad del grupo Empark, y esta área será también vital para adquirir conocimientos fundamentales en diversidad de género, discapacidad y generación.
- **3. Prevención de Riesgos Laborales:** en consonancia con nuestro compromiso con la seguridad y el objetivo 365 sin accidentes agrupamos en esta sección toda la formación en seguridad y prevención.
- **4. Calidad y Medio Ambiente:** formación en emergencias, gestión de residuos y calidad como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad.
- **5. Producto:** agrupa toda la formación sobre los productos y servicios que ofrecemos para asegurar un conocimiento global de todas nuestras soluciones de movilidad.
- **6. Mantenimiento:** en muchos de nuestros ámbitos de actuación, el conocimiento técnico de mantenimiento es fundamental y debemos actualizar y profundizar en esta área para estar siempre al día de las novedades.
- **7. Gestión del puesto:** formaciones específicas para asegurar el correcto desempeño en el puesto de trabajo durante todo el ciclo de desarrollo del empleado (desde la contratación hasta la jubilación).
- **8. Ligerazgo y Habilidades:** formaciones enfocadas a mejorar las habilidades de gestión y productividad personal

## Ficha de jugadores

Cada jugador tiene su ficha con los cursos correspondientes que tiene que realizar en un periodo de 4 años. La organización y gestión de las acciones formativas se llevará a cabo mediante su manager directo.



Con este proyecto formativo conseguiremos capacitar a los trabajadores de Dornier en todas las áreas de conocimiento clave de la compañía.

## Salud y Bienestar de los trabajadores

Alineado con el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible y para garantizar una vida sana y promover el bienestar y la salud física y mental de sus trabajadores, Empark ha consolidado durante este año el plan de Wellbeing de salud física y mental que garantiza una vida sana entre sus trabajadores. El proyecto BeWell, como se denomina en la compañía, se ha fortalecido con una gran variedad de actividades para potenciar el bienestar entre sus empleados.

Durante todos los últimos jueves de mes se han impartido talleres virtuales relacionado con este ámbito físico y mental:

- Alimentos que fortalecen el sistema inmunitario
- Autorregulación, una clave para la consecución de objetivos y la felicidad
- Inteligencia emocional II
- Etiquetado de alimentos
- Mindfulness
- Ayuno intermitente
- La Programación Neurolingüística (PNL)

Se han creado los diferentes grupos deportivos y culturales liderados por los propios empleados: club de pádel participando en varios torneos anuales, club de running con presencia en carreras populares como la de la salud mental y la lucha contra el cáncer, club de fútbol, club de senderismo con salidas los domingos junto a los familiares de los empleados y un nuevo club de ocio cultural con visitas a museos, musicales o rutas históricas por la ciudad de Madrid.



## Desconexión digital

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

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

Dornier continúa fomentando el equilibrio personal y profesional y ha liderado a lo largo del año diferentes iniciativas comprometidas con esta cuestión. Favoreciendo un entorno donde la conciliación laboral-personal sea una realidad, y donde mujeres y hombres puedan compatibilizar la realización de sus tareas laborales con su faceta personal, entendiendo la conciliación como una manera diferente de trabajar, siempre desde la flexibilidad con responsabilidad.

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



## Salud y Seguridad

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.

La empresa tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001, cuya primera certificación fue en 2018 en la norma OHSAS 18001 con una serie de centros, habiéndose sometido durante el año 2022 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes.

Asimismo, Dornier ha venido sometiendo su sistema de gestión de seguridad y salud, a la correspondiente auditoría legal cada 4 años, desde la constitución del servicio de prevención mancomunado.

En 2022 Dornier ha decidido apostar fuertemente en la reducción del riesgo por trabajar en la anticipación y reconocer los equipos con mejor desempeño en seguridad y salud. El desarrollo de la cultura de seguridad sigue siendo una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2022 se implementaron nuevas iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, manteniendo las iniciativas ya existentes.

## Visitas de equipos directivos y diálogos en materia de seguridad, medio ambiente y calidad

La alta dirección asume su compromiso de liderazgo y orientación constantes y establece las directrices para que la seguridad, calidad y medio ambiente forme parte del lenguaje empresarial de la organización. Una de las medidas con mejor acogida que se implantaron en 2020 y que se mantienen con éxito durante 2021 y 2022 es la realización de visitas por parte del equipo directivo, así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener Diálogos con los equipos de los centros sobre Seguridad, Medio ambiente y Calidad del servicio prestado. Se trata de una metodología basada en el comportamiento, que comienza con la observación de las personas que trabajan, seguida de un diálogo entre el equipo de gestión y los trabajadores con el fin de:

- Aumentar la conciencia sobre comportamientos inseguros y alertar para las condiciones inseguras o que puedan dañar el medio ambiente.
- Corregir en el momento las desviaciones.
- Demostrar el compromiso del equipo de gestión con la seguridad y salud y medio ambiente.
- Crear un espacio de dialogo informal con el objetivo de promover la participación activa de todos en la mejora del servicio, de los procesos y del cumplimiento general de requisitos.

Formulario del Dialogo de Seguridad

## Alertas de Seguridad

Durante el año 2022, se enviaron comunicaciones mensuales para todos los empleados sobre riesgos a que están expuestos en formato de 'Alerta de Seguridad'. Esto ha permitido mejorar la concienciación de nuestros equipos para con los riesgos de su entorno.



## Charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”

En 2022 se mantuvo el programa de charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”. Este es un programa específico para inspectores/ encargados, en que abordan temas variados de seguridad y salud al inicio de la mañana previa realización de ejercicios de calentamiento. Con esta iniciativa queremos involucrar niveles más operacionales de la Organización, haciéndolos parte de la cultura preventiva.



## Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estratégica de seguridad y salud de Dornier se centra en reducción del riesgo por anticipación. Para eso se mantuvo el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras en 2022.

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



Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

## Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud

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



Al largo del año 2022, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos en un total de 17.320€.



## Fórum PRL

En 2022 se constituyó un grupo de representantes de todas las áreas y funciones operacionales de la empresa con el objetivo de tratar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud. Con este Fórum fue posible incrementar aún más la participación del personal de primera línea en el sistema de gestión de seguridad y salud y adaptar las iniciativas corporativas a la realidad operacional.

## Estrategia de seguridad vial

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

realizado formaciones de conducción segura en el R.A.C. para preparar nuestros empleados a reaccionar adecuadamente en situaciones de un potencial accidente.



## Accidentabilidad 2022

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Dornier cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo específicas en relación con aquellas tareas desarrolladas en el contexto de su actividad consideradas críticas, que por acciones u omisiones puedan suceder accidentes o fallos que es necesario evitar. 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 2022, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 32 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.

DORNIER	2021			2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	11	10	21	17	8	26
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	16,99	11,12	13,57	24,42	9,04	16,44
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,90	0,47	0,65	0,82	0,32	0,54
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	4.038	2.218	6.256	3.421	2.784	6.205
Accidentes de trabajo sin Baja	12	21	33	10	18	28

UTE DEVAS I Y II	2021			2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	7	0	7	5	1	6
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	19,86	0,00	12,97	13,41	4,16	9,78
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	2,02	0,00	1,32	0,58	0,03	0,37
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	2.737	178	2.915	2.474	628	3.102
Accidentes de trabajo sin Baja	14	4	18	5	4	9

<sup>1</sup> (Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja/horas trabajadas en el periodo) x 1.000.000

<sup>2</sup> (Nº jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja/horas trabajadas en el periodo) x 1.000

## **Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta**

Durante el ejercicio 2022 se sigue llevando a cabo un seguimiento por parte de la alta dirección de Dornier, de las actividades preventivas y accidentes de trabajo, impulsando la relevancia e importancia de dichas actividades a través de un Comité Corporativo de Seguridad y Salud, celebrando reuniones mensuales, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia los índices.

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 4 comités de Seguridad y Salud, en las provincias de Valladolid, Pamplona, Bilbao y Santander. Además, Dornier cuenta con representación de los trabajadores en gran parte de centros, establecidos como canales de comunicación y participación.

En la sociedad participada UTE DEVAS, Dornier cuenta con dos comités de seguridad y salud con un total de 6 delegados de prevención.

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

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

En el ejercicio 2022, se ha llevado a cabo la celebración en dos ocasiones del Foro de Prevención, el cual está integrado por personas de diferentes categorías y actividades. El Objetivo es crear un espacio de debate para tratar temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y extender las buenas prácticas en todos los centros, además de garantizar que las iniciativas implantadas están siendo eficaces.

## Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2022 se han realizado mediante teorización de salarios fijos tomados a tiempo completo y periodo anual y lo percibido

realmente por el resto de los conceptos variables. En la tabla a continuación se presentan las diferencias en términos de salarios medios por género:

### REMUNERACIONES MEDIAS 2022

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	109.657,05 €	133.815,07 €	117.709,72 €	117.709,72 €
Mando Intermedio	N/A	42.763,21 €	34.466,68 €	38.992,06 €	N/A	40.349,54 €	41.792,32 €	40.961,63 €	40.469,23 €
Contribuidor Individual*	20.852,05 €	23.351,71 €	25.117,64 €	24.120,53 €	20.218,96 €	22.889,48 €	25.145,83 €	23.884,36 €	23.992 €
<b>TOTAL</b>	<b>20.825,05 €</b>	<b>24.028,85 €</b>	<b>25.361,10 €</b>	<b>24.548,77 €</b>	<b>20.218,96 €</b>	<b>25.879,84 €</b>	<b>27.062,38 €</b>	<b>26.221,50 €</b>	<b>25.481,94 €</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	55.569,66 €	N/A	55.569,66 €	55.569,66 €
Mando Intermedio	N/A	40.791,78 €	N/A	40.791,78 €	N/A	46.678,72 €	43.304,99 €	45.554,14 €	44.873,80 €
Contribuidor Individual*	20.276,04 €	20.636,90 €	19.406,21 €	19.884,02 €	19.910,99 €	21.959,31 €	21.945,63 €	21.842,02 €	20.665,08 €
<b>TOTAL</b>	<b>20.276,04 €</b>	<b>21.105,62 €</b>	<b>19.406,21 €</b>	<b>20.072,37 €</b>	<b>19.910,99 €</b>	<b>24.778,21 €</b>	<b>23.418,69 €</b>	<b>24.042,02 €</b>	<b>21.735,05 €</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A								
Mando Intermedio	N/A	36.360,61 €	N/A	36.360,61 €	N/A	N/A	N/A	N/A	36.360,61 €
Contribuidor Individual*	20.025,64 €	19.910,81 €	18.680,82 €	19.114,49 €	20.404,42 €	21.142,04 €	21.128,63 €	21.071,04 €	19.879,12 €
<b>TOTAL</b>	<b>20.025,64 €</b>	<b>20.394,62 €</b>	<b>18.680,82 €</b>	<b>19.275,67 €</b>	<b>20.404,42 €</b>	<b>21.142,04 €</b>	<b>21.128,63 €</b>	<b>21.071,04 €</b>	<b>19.973,30 €</b>

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

## REMUNERACIONES MEDIAS 2022 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	117.709,72 €	117.709,72 €	N/A
Mando Intermedio	38.992,06 €	40.961,63 €	40.469,23 €	4,81%
Contribuidor Individual*	24.120,53 €	23.884,36 €	23.992 €	-0,99%
<b>TOTAL</b>	<b>24.548,77 €</b>	<b>26.221,50 €</b>	<b>25.481,94 €</b>	<b>6,38%</b>

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	55.569,66 €	55.569,66 €	N/A
Mando Intermedio	40.791,78 €	45.554,14 €	44.873,80 €	10,45%
Contribuidor Individual*	19.884,02 €	21.842,02 €	20.665,08 €	8,96%
<b>TOTAL</b>	<b>20.072,37 €</b>	<b>24.042,02 €</b>	<b>21.735,05 €</b>	<b>16,51%</b>

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	36.360,61 €	N/A	36.360,61 €	N/A
Contribuidor Individual*	19.114,49 €	21.071,04 €	19.879,12 €	9,29%
<b>TOTAL</b>	<b>19.275,67 €</b>	<b>21.071,04 €</b>	<b>19.973,30 €</b>	<b>8,52%</b>

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 en Dornier no es un puesto remunerado, lo cual se ha mantenido tanto en 2021 como en 2022. En 2021 y 2022 no ha habido personal contratado bajo la modalidad de Alta Dirección en Dornier, no obstante, se considera a efectos organizativos, como alta dirección, los miembros del comité ejecutivo.

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

# 06 >

## 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 un teléfono de atención al cliente localizado en las oficinas centrales de Madrid, servicios de atención vía app, e-mail y web, así como presencia activa en redes sociales.

El servicio de Atención al cliente tiene lugar durante los días laborables, de 09:00 a 18:00, adecuándonos siempre a los requerimientos establecidos por nuestros clientes en las correspondientes licitaciones.

Especial mención merece la Atención al Cliente de Telpark, la aplicación de pago por móvil/web del Grupo Empark que a finales de 2022 tenía 1.340.520 usuarios activos en On-Street. A lo largo de 2022 recibió 95.953 nuevas consultas de los usuarios (72.890 nuevas consultas en 2021) a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente, mayoritariamente sobre el funcionamiento de la app, de las cuales 11.215 fueron referidas a reclamaciones sobre denuncias impuestas en vía pública. El tiempo empleado en la primera respuesta al usuario del global de las consultas en 2022 fue de 3 días y 4 horas, mientras que el cierre total de las conversaciones fue de 4 días y 4 horas (datos basados en la mediana).

En 2020, se trabajó en el desarrollo de una nueva plataforma de reclamaciones para Centros ORA, Grúa y Parkings de España. Fue diseñada para definir la sistemática de actuación ante reclamaciones referidas al producto/servicio que presta la empresa, con el fin de poder homogeneizar su tratamiento en cuanto a plazos y formas de actuación, constituyendo un sistema de control de la eficacia y rendimiento de la gestión de la empresa.

Desde 2021 la plataforma se encuentra operativa y permite una gestión centralizada de la Información de las Reclamaciones de los clientes.

En 2022 se recibieron un total de 1.774 reclamaciones formales, de las cuales 1.453 corresponden a los centros de ORA/Grúa (gestionados en su mayoría por Dornier) y 321 en aparcamientos (gestionados en su mayoría por Empark). Del total de estas reclamaciones, un 68% fueron estimadas (con razón), un 28% fueron desestimadas (sin razón) y un 3% fueron no clasificadas.

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

## Proveedores

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

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

Todos nuestros proveedores son objeto de un proceso de calificación previa que nos asegure en todo momento el cumplimiento de los requisitos

exigidos por Dornier. Para aquellos proveedores que por circunstancias excepcionales no se sometían al proceso de homologación, se registrarán por el procedimiento interno de "Régimen de excepción."

- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo con lo 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 con lo establecido en el Plan de Prevención de Delitos y Código Ético de la Compañía.
- Cumplimiento con los requisitos de calidad y medio ambiente.

Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para todos los proveedores y su incumplimiento podría dar lugar a la rescisión de los acuerdos adoptados.

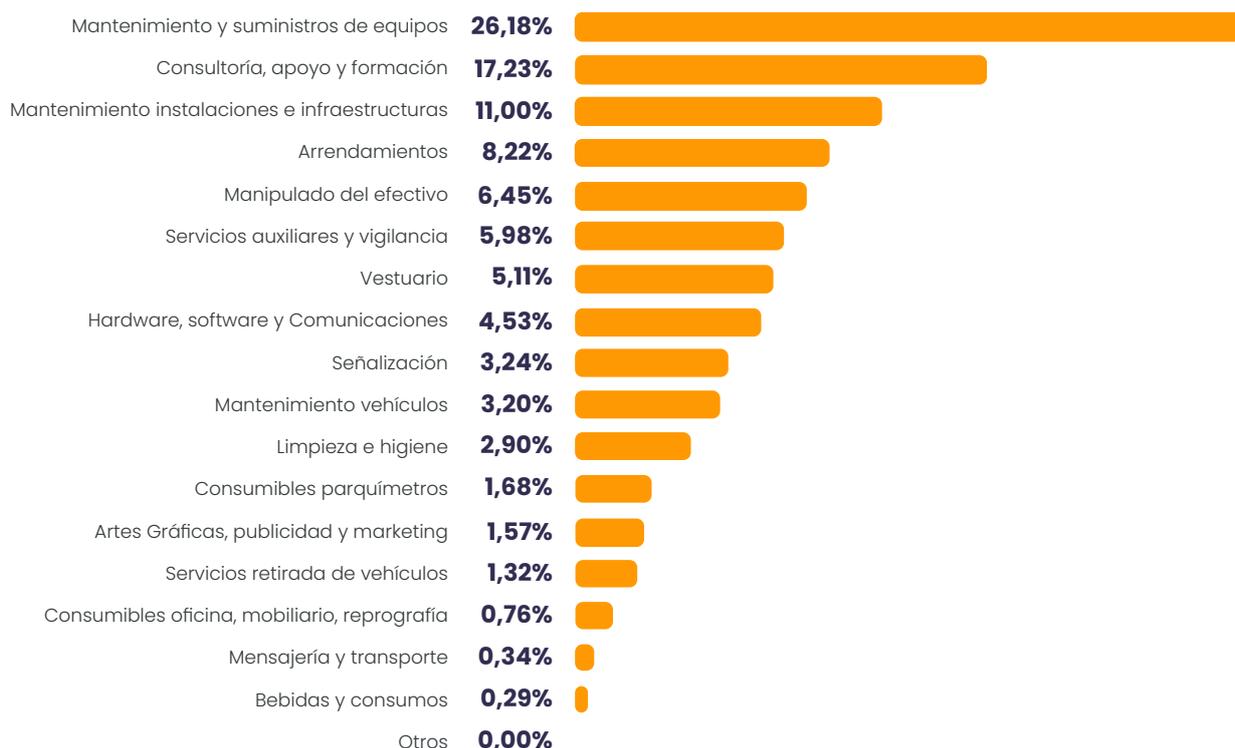
El proceso de homologación se lleva a cabo mediante una plataforma informática a través de la cual los proveedores aportan la documentación exigida por la compañía para la actividad objeto de contratación.

El proceso de compras 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 2022, Dornier contrató con más de 300 proveedores, con pedidos superiores a los €4,3 m.

Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier serían como se indica a continuación:

## DESGLOSE DEL GASTO EJERCICIO 2022 (4.454.037 €)



## Sistemas de supervisión y auditorías

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

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

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

## Impacto de la actividad de 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.

**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.

**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.

En línea con los objetivos de desarrollo sostenible, es importante destacar la relevancia que tiene para el Grupo Empark 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. 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 *teléfonos de atención al cliente*.

## Acción Social

Toda el área de responsabilidad social corporativa de Empark con foco en el ámbito social y medioambiental, se sigue enmarcando en el concepto **"Emovimiento"**. Un concepto que comenzó a desarrollarse en el año anterior y que embebe el ADN de la compañía "la movilidad sostenible", entendida por el movimiento de acciones y colaboraciones que ayudan a la sociedad, para hacer un mundo más humano y comprometido con el medioambiente.

Son varias las actividades que encuadramos bajo este contexto durante el año 2022:

### 1. Campaña "SOS Ucrania":

A raíz de los acontecimientos de la guerra que estalló entre Rusia y Ucrania, se puso en marcha un proyecto específico de colaboración a través de diferentes acciones, en las que la compañía y los empleados participaron activamente. Todo el plan se dinamizó vía email, mensajes en los salvapantallas de los ordenadores y cartelera digital y física en los parkings. a entidades vinculadas con el objetivo de desarrollo sostenible pertinente.

- **Reto solidario Save the Children:** Recaudando 2.000 € entre los empleados y la compañía.

- **Donación del 50 % de la recaudación en la entrada express** un determinado día del mes: esta acción se comunicó la semana previa a todos los clientes de la APP de Telpark animándolos a participar de esta iniciativa el 28 de abril. La acción consistía en que el 50% de la recaudación obtenida por el uso de

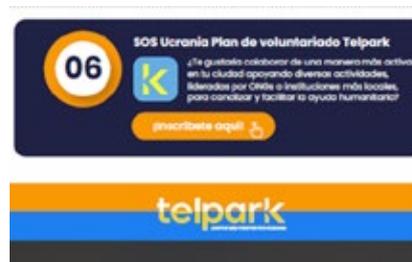
la entrada express, en todos los parkings de España y Portugal durante ese día, irá íntegra a la entidad social de Acnur para su plan de acción en Ucrania.

- Fomentar la **donación de ropa de abrigo** para enviar a Ucrania a través de las sedes de Cáritas.

- Comunicación específica a los empleados sobre cómo y dónde podían informarse sobre los **procesos de familias de acogida**.

- **Donación de 500 € a Helping Ucrania:** Telpark donó esta cantidad para la compra específica de medicamentos.

- **Voluntariado corporativo:** se animó a los empleados de Telpark que estuvieran interesados en llevar a cabo una acción más activa, a inscribirse en un grupo específico para ayudarles a localizar posibles actividades cercanas a sus viviendas o lugares de trabajo.



## Acciones vinculadas a hitos mundiales o relacionadas con los ODS (calendario social-medioambiental)

- **Día Internacional de la Mujer (8 de marzo):** Desde Telpark pusimos en marcha una iniciativa para conmemorar este día. Compartimos un video, vía email, a todos los empleados, en el que se podían visualizar 5 historias con nombre propio de mujeres que trabajan en Telpark. Todas ellas, ejemplos de superación en diferentes ámbitos.



- **Día Mundial del Agua (22 de marzo):** Durante la jornada se llevó a cabo diferentes acciones de comunicación para concienciar sobre cómo podemos, a través de pequeñas medidas de actuación, ser más responsable con el uso del agua y sobre lo importante que es para nuestro organismo su consumo.



- **Día Mundial de la Seguridad del trabajo (28 de abril):** Aprovechamos este día para reforzar la importancia de la seguridad de nuestros trabajadores y poner en valor el programa de reconocimiento para empleados y equipos de buenas prácticas



➤ **Día Mundial del Medioambiente (5 de junio):**

Durante la jornada se distribuyó a todos los empleados una tarjeta de papel plantable con un QR impreso que, al capturarlo, te redirigía a la web de campaña donde se podía consultar toda la información sobre este día y las instrucciones para plantar la tarjeta con semillas.



➤ **Día Mundial del Reciclaje (17 de mayo):**

Aprovechamos este hito para recordar conceptos sobre el reciclaje y animar a los empleados a participar en un concurso poniendo a prueba sus conocimientos sobre esta materia.



- **Semana del Green Friday:** del 15 al 24 de noviembre pusimos en marcha una semana para fomentar la corriente opuesta al Black Friday. Dando la oportunidad a los empleados de colaborar con diferentes entidades sociales con actividades como: la recogida de juguetes en buen estado, recogida de alimentos en las oficinas para llevar a comedores sociales, voluntariado de empleados en el Comedor Social de la Cruz de Malta, donación de ropa a Caritas y poner en valor sus tiendas propias de segunda mano (Moda-re), donación de dinero y

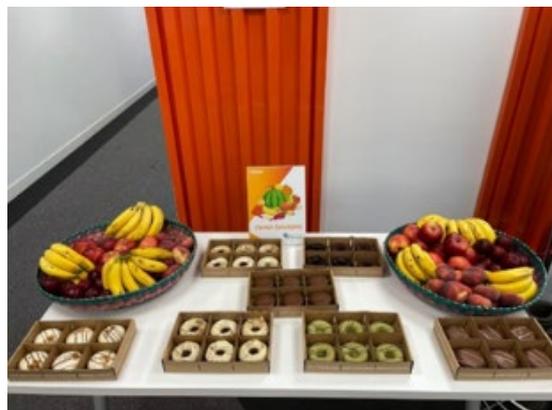
productos para la compra de materiales de limpieza e higiene para apoyar la Institución CECD Mira Sintra o Aldeas Infantiles.



## Otras colaboraciones

➤ **“Desayunos y fruta solidarios” Fundación Juan XXIII:**

A lo largo del año se ha continuado la colaboración que se inició en el 2021 con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Encargándoles desayunos solidarios y fruta de temporada para poder ofrecer gratuitamente a nuestros empleados.



- **Mercadillos solidarios con Naya Nagar y Son Ángeles:** A lo largo del año se ha llevado a cabo varios mercadillos solidarios en las oficinas centrales para apoyar diferentes entidades sin ánimo de lucro que fomenta el trabajo en mujeres en riesgo de exclusión social en la India o ayudan a jóvenes con discapacidad severa en los años posteriores a su etapa escolar.

**telpark**

**Mercadillo solidario Naya Nagar en la oficina**

El próximo **lunes 25 de abril** os traemos un parte de la India a la oficina en forma de productos solidarios, elaborados por un grupo de mujeres que crean con mimo diseños textiles y de bisutería exclusivos. Más que de moda, son productos con historia, ética, sostenibilidad, precio justo y que permitan a estas mujeres vivir de su trabajo.

Os animamos a que conozáis un poco más de este proyecto de emprendimiento social que nace de la ONO Itwillbe.org, que os acerquéis a ver sus productos y que colaboréis comprando alguna de las prendas que nos traerán en exclusiva a nuestras oficinas. ¡Pueden ser un regalo perfecto para el día de la madre, que está tan próximo!

**Oficinas Telpark**  
**Lunes 25 de abril de 10.00h a 15.00h**  
**4ª planta (zona de la cocina)**  
 Se podrá pagar con tarjeta

Conoce más sobre este maravilloso proyecto

» Haz click para saber más «

## 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	Barakaldo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Galicia On-Street	Palencia	Ciudad Real
		Valencia	Toledo
		Ávila	Vigo
		Zamora	
		Baleares	

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

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
<b>Comités de empresa (Dornier)</b>	4	24
<b>Delegados de personal (Dornier)</b>	Representación Unitaria	19
<b>Comités de empresa (DEVAS I y II)</b>	2	18

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 90,97% de los empleados (80,68% en 2021) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 9,06% restante (19,32% en 2021) recibirían un salario pactado. Este salario pactado 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, etc.
- 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.
- La compañía ha aprovechado la incorporación al Estatuto de los trabajadores del apartado 8) del artículo 34 en el que se permite referente a la posibilidad de acordar una distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, para habilitar fórmulas de flexibilidad entre sus empleados, facilitando de esta manera, la conciliación laboral y personal,
- Dornier cuenta con medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Compañía. En las oficinas centrales, por ejemplo, se aplican medidas muy valoradas como son: el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva los viernes y en los meses de verano. La empresa ha fomentado el teletrabajo, durante todo el año los turnos de trabajo combinando días de teletrabajo con trabajo presencial en la oficina.

El 100% de los empleados de las UTEs DEVAS I y II están cubiertos por convenio colectivo. El 94,54% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 5,46% restante recibirían un salario pactado. Este salario pactado está siempre por encima del convenio correspondiente.

DEVAS I y II, a través de la negociación colectiva, implementan beneficios que mejoran lo establecido legislativamente. En este sentido, DEVAS I y II cuentan con un convenio colectivo, el IV Convenio colectivo de la ciudad de Madrid del sector de estacionamiento regulado de superficie, que recoge mejoras como:

- Permisos retribuidos, este convenio se caracteriza por recoger mejoras en los permisos retribuidos respecto a los establecidos legalmente, fallecimiento, hospitalización, enfermedades graves, asistencia al médico en jornada laboral, etc.
- En este caso, el Convenio de DEVAS I y II establece un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal.

## 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 2022 Dornier ha recibido **150.055,77€** por subvenciones, por un lado ha recibido **91.250€** como ayuda para paliar el efecto perjudicial del incremento de los costes de los productos petrolíferos ocasionados como consecuencia de la invasión de Ucrania y las sanciones impuestas a Rusia por su causa y por otro lado ha recibido **58.805,77€** por cursos de formación a sus empleados. Durante el año 2021 Dornier recibió **14.157,01€** por subvenciones por cursos de formación a sus empleados.

A estos importes de Dornier hay que añadir 2.194,35€ de la UTE DEVAS I (6.151,80€ en el 100%) y 1.842,07€ de la UTE DEVAS II (5.164,20€ en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2021 los importes recibidos por este concepto fueron 2.470,86€ de la UTE DEVAS I (6.927€ en el 100%) y 1.261,83€ de la UTE DEVAS II (3.537,50€ en el 100%).

Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y tienen que cumplir con una serie de requisitos (que se trate de cursos oficiales reconocidos por la propia fundación).

La cuantía depende de las horas de formación y del coste de la formación.

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 totalidad del beneficio de Dornier proviene de entidades españolas.

## Información sobre Impuestos, Fundaciones y Asociaciones

El resultado antes de impuestos de Dornier durante el año 2022 ascendió a **9.959 mil€**, incrementándose respecto al año 2021 que fue **3.507 mil€**. Tanto en 2022 como en 2021 Dornier no realizó ningún pago por impuesto sobre beneficios según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en las Cuentas Anuales de la Sociedad.

Durante el año 2022 el importe de aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a 3.100€ mientras que no se realizó ninguna aportación por este concepto durante el año 2021. En lo relativo a actividad de patrocinio y asociacionismo, no ha habido ninguna aportación durante el ejercicio 2022 mientras que durante el ejercicio 2021 Dornier fue miembro de la siguiente asociación:

- Gremio de Garajes de Barcelona: 208,76€.

Durante los años 2021 y 2022, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.





# 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, íntegra y transparente en todas las relaciones comerciales y a instaurar sistemas y controles efectivos que protejan de toda forma de esclavitud moderna en nuestra actividad.

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

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

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

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

Durante el año 2022 no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos o por causa de discriminación en Dornier ni en UTE DEVAS I y II.



# 08 >

## Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Durante el año 2022, el Grupo Empark, del cual forma parte Dornier, ha realizado un gran esfuerzo de mejora de la cultura de cumplimiento, llevando a cabo la revisión y actualización de las políticas existentes en la compañía junto con la realización y aprobación de otras nuevas.

En este sentido, desde el departamento de Cumplimiento del Grupo Empark se ha llevado a cabo una revisión del del 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.

Dentro de esta revisión, se ha trabajado en la implementación de un nuevo Canal de Denuncias, disponible ya para todos los empleados, el cual facilita la comunicación y corrección de todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente. Este canal se ha adaptado a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, habiendo sido aprobada una política específica del Canal de Denuncias, destacando que este canal es totalmente anónimo y garantiza la confidencialidad y protección de quienes lo utilizan de buena fe, buscando el interés de la empresa y del público.

El Grupo Empark cuenta con una serie de mecanismos orientados a mejorar la responsabilidad social corporativa, con el objetivo de implantar y desarrollar el PPD. En esta línea, el Grupo Empark ha desarrollado distintas políticas, entre las que se encuentra:

- **Código Ético y de Conducta:** Este documento demuestra el compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa.
- **Política Anticorrupción y de entrega y aceptación de regalos:** El objeto de esta política es diseñar un marco normativo y unas normas básicas para la prevención y detección de las actividades de corrupción y soborno en la operativa del Grupo Empark, y promover el pleno cumplimiento de la normativa anticorrupción y antisoborno por parte del mismo.
- **Política Niveles de autoridad:** El objeto de esta política es dar a conocer los distintos niveles de autoridad y delegación de los mismos dentro del Grupo Empark, informando suficientemente acerca de cuáles son las personas o comités encargados de tomar las decisiones dentro del Grupo Empark.
- **Política Canal de Denuncias / Whistleblowing:** Esta política regula el uso del Canal de Denuncias para reportar posibles violaciones éticas que puedan afectar a las personas o a la reputación de la Compañía.
- **Política de Contratación Pública y de Competencia:** Esta política de cumplimiento a la hora de hacer negocios con entidades públicas e intermediarios vinculados a organismos oficiales y la competencia es expresión de la cultura ética de cumplimiento que forma parte de los valores del Grupo Empark y formaliza el compromiso absoluto y al más alto nivel de Empark con el cumplimiento de la normativa de contratación pública y de competencia en todas aquellas jurisdicciones en las que está presente.
- **Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Prevención de la Financiación del Terrorismo:** Con esta política se formaliza y plasma el inquebrantable compromiso del Grupo Empark en la prevención del blanqueo de capitales, y la prevención en la financiación del terrorismo. Aunque el Grupo Empark no es un sujeto obligado de conformidad con lo dispuesto en la ley sobre el blanqueo de capitales, es una buena práctica el cumplir con el espíritu subyacente de la legislación y los reglamentos, poniendo en marcha salvaguardias adecuadas y proporcionadas contra el blanqueo de capitales.

Por último, debemos indicar que, durante el año 2022, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier estuviera involucrada.



# 09 >

## Acerca del Estado de Información No Financiera

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

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

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

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

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	2-1.
Mercados en los que opera la compañía	2.	2-2.
Objetivos y estrategias	2.	2-22.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	2-22.
Políticas	A lo largo de todo el informe	2-23.; 2-24.
Riesgos	4.	205-1; 413-1.
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	3.	3.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	3.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	2-23.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	305-5.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	305-5.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Economía circular y medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3.	306-1.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	306.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	3.
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	103
Materias primas: consumo y medidas	3.	303.1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	302-1.
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	305-1
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	3.
Metas de reducción de emisiones	3.	3.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	3.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	3.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
<b>Cuestiones Sociales y Relativas al Personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	5.	2-7.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	2-7.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	2-7.
Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional	5.	401-1.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	5.	405-2.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	5.	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	2-19. 2-20 2-21
Políticas de desconexión laboral	5.	3.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
<b>Organización del Tiempo de Trabajo</b>		
Organización del trabajo	5.	3.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	3.
<b>Salud y Seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	3.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-9; 403-10.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-9; 403-10.
<b>Relaciones Sociales</b>		
Organización del diálogo social	5.	3.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	2-30.
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	3.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	3.
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	3.

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

# Anexo 1 >

## Tablas 2021 con clasificación de categorías

<b>1.1</b>	Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función .....	74
<b>1.2</b>	Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier .....	75
<b>1.3</b>	Promedio de contratos.....	76
<b>1.4</b>	Despidos.....	79
<b>1.5</b>	Contrataciones.....	79
<b>1.6</b>	Horas de absentismo.....	80
<b>1.7</b>	Plantilla a cierre 2021 Personas con discapacidad.....	80
<b>1.8</b>	Horas y Número de Asistentes Formación.....	81
<b>1.9</b>	Remuneraciones.....	81

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

### PLANTILLA CIERRE 2021 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	10	6	16	0	22	12	34	50
Contribuidor Individual*	14	198	179	391	17	230	233	480	871
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>208</b>	<b>185</b>	<b>407</b>	<b>17</b>	<b>254</b>	<b>247</b>	<b>518</b>	<b>925</b>

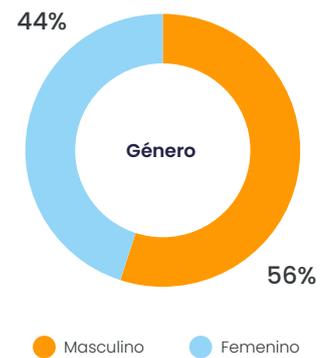
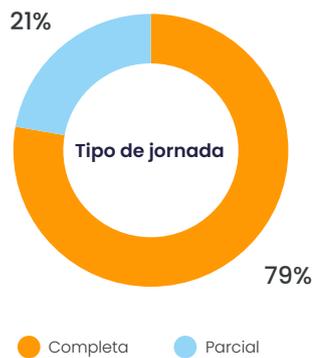
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	0	44	66	110	1	39	23	63	173
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>111</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>181</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	37	68	105	3	29	30	62	167
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>168</b>

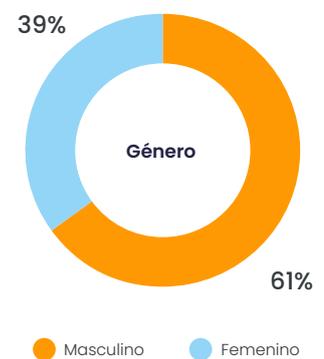
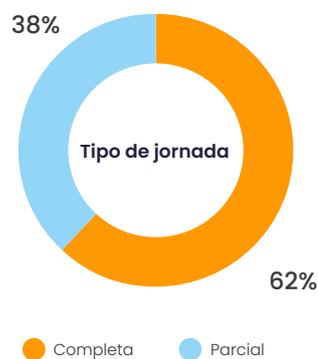
(\*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

## 1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier 2021

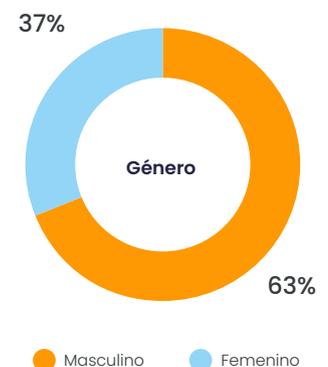
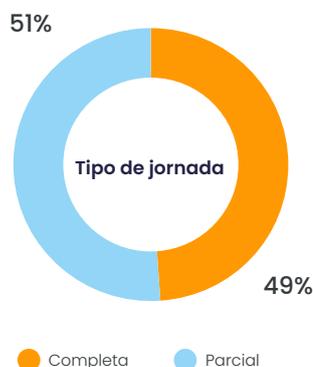
### DORNIER



### UTE DEVAS I



### UTE DEVAS II



### 1.3 Plantilla Media

#### PLANTILLA MEDIA 2021 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	9	5	14	0	23	15	38	52
Contribuidor Individual*	14	209	191	414	20	236	248	504	918
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>218</b>	<b>196</b>	<b>428</b>	<b>20</b>	<b>261</b>	<b>265</b>	<b>546</b>	<b>974</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	2	6	8
Contribuidor Individual*	1	45	73	119	2	38	22	62	181
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>74</b>	<b>121</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>190</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	39	79	118	0	27	30	57	175
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>79</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>176</b>

**PLANTILLA MEDIA 2021 CON CONTRATO INDEFINIDO**

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	9	5	14	0	23	14	37	51
Contribuidor Individual*	6	191	175	372	9	217	224	450	822
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>200</b>	<b>180</b>	<b>386</b>	<b>9</b>	<b>242</b>	<b>240</b>	<b>491</b>	<b>877</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	2	6	8
Contribuidor Individual*	1	45	71	117	1	37	20	57	174
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>72</b>	<b>119</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>183</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	39	77	116	0	25	26	51	167
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>77</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>168</b>

**PLANTILLA MEDIA 2021 CON CONTRATO TEMPORAL**

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Contribuidor Individual*	7	17	17	41	11	19	23	53	94
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>95</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	2	2	1	2	2	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	2	2	2	2	3	7	9
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

## PLANTILLA MEDIA 2021 JORNADA COMPLETA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	8	5	13	0	20	14	34	47
Contribuidor Individual*	9	119	139	267	15	205	226	446	713
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>127</b>	<b>144</b>	<b>280</b>	<b>15</b>	<b>227</b>	<b>242</b>	<b>484</b>	<b>764</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	2	6	8
Contribuidor Individual*	1	25	46	72	1	22	14	37	109
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>47</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>118</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	23	31	54	0	13	17	30	84
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>85</b>

## PLANTILLA MEDIA 2021 CON JORNADA PARCIAL

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	3	1	4	5
Contribuidor Individual*	4	90	52	146	5	31	21	57	203
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>91</b>	<b>52</b>	<b>147</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>61</b>	<b>208</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	19	27	46	1	16	8	25	71
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>71</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	16	47	63	2	13	13	28	91
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>91</b>

## 1.4. Despidos

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	3	0	3	0	4	1	5	8
Contribuidor Individual*	0	3	1	4	1	8	3	12	16
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>24</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	2	1	9	12	0	3	1	4	16
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	2	3	11	16	0	0	0	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

## 1.5. Contrataciones

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	2	0	2	0	2	0	2	4
Contribuidor Individual*	24	58	21	103	70	82	36	188	291
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>105</b>	<b>70</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>190</b>	<b>295</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	0	0	0	5	2	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	0	0	0	3	5	0	8	8
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## 1.6 Horas de absentismo

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	4.038	2.218	6.256
Accidente No Laboral	4.644	1.958	6.602
Enfermedad común	88.207	81.946	170.153
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>96.889</b>	<b>86.122</b>	<b>183.011</b>

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	2.429	144	2.573
Accidente No Laboral	0	0	0
Enfermedad común	18.253	6.275	24.527
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20.681</b>	<b>6.419</b>	<b>27.100</b>

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	308	34	343
Accidente No Laboral	1.168	0	1.168
Enfermedad común	14.940	5.469	20.408
Enfermedad Profesional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>16.417</b>	<b>5.503</b>	<b>21.919</b>

## 1.7 Plantilla a cierre 2021 Personas con discapacidad

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	4	6	10	0	11	16	27	37

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	2	3	0	3	0	3	6

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	2	3	0	0	1	1	4

## 1.8. Horas y Número de Personas Formación

DORNIER						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS
Director	0	0	191	35	191	35
Mando Intermedio	297	104	858	251	1.155	355
Contribuidor Individual*	2.485	479	2.253	515	4.738	994
<b>TOTAL</b>	<b>2.782</b>	<b>583</b>	<b>3.303</b>	<b>801</b>	<b>6.085</b>	<b>1.384</b>

UTE DEVAS I						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS
Director	0	0	73	11	73	11
Mando Intermedio	62	10	302	46	364	56
Contribuidor Individual*	130	26	185	37	315	63
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>36</b>	<b>560</b>	<b>94</b>	<b>752</b>	<b>130</b>

UTE DEVAS II						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS	Nº HORAS	Nº PERSONAS
Director	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	73	11	0	0	73	11
Contribuidor Individual*	85	17	130	26	215	43
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>28</b>	<b>130</b>	<b>26</b>	<b>288</b>	<b>54</b>

## 1.9. Remuneraciones

### REMUNERACIONES MEDIAS 2021

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	92.394,92 €	84.589,69 €	88.492,30 €	88.492,30 €
Mando Intermedio	N/A	38.814,26 €	31.150,35 €	35.940,29 €	N/A	37.471,25 €	38.511,88 €	37.838,53 €	37.231,09 €
Contribuidor Individual*	20.600,08 €	22.841,43 €	24.122,82 €	23.347,80 €	19.344,90 €	22.201,25 €	24.248,83 €	23.094,02 €	23.207,94 €
<b>TOTAL</b>	<b>20.600,08</b>	<b>23.609,35</b>	<b>24.350,74</b>	<b>23.842,83 €</b>	<b>19.344,90</b>	<b>24.076,55</b>	<b>25.430,36</b>	<b>24.566,81 €</b>	<b>24.248,26 €</b>

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	53.848,81 €	N/A	53.848,81 €	53.848,81 €
Mando Intermedio	N/A	39.147,93 €	N/A	39.147,93 €	N/A	45.270,21 €	41.891,88 €	44.144,10 €	43.430,36 €
Contribuidor Individual*	N/A	20.983,72 €	20.771,70 €	20.856,51 €	20.712,80 €	21.592,07 €	21.827,14 €	21.663,93 €	21.150,54 €
<b>TOTAL</b>	<b>N/A</b>	<b>21.387,37 €</b>	<b>20.771,70 €</b>	<b>21.021,30 €</b>	<b>20.712,80 €</b>	<b>24.477,74 €</b>	<b>23.432,32 €</b>	<b>24.050,59 €</b>	<b>22.192,85 €</b>

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	N/A	32.105,89 €	N/A	32.105,89 €	N/A	N/A	N/A	N/A	32.105,89 €
Contribuidor Individual*	N/A	20.745,95 €	20.686,26 €	20.707,30 €	19.296,06 €	21.007,84 €	20.928,53 €	20.886,64 €	20.773,88 €
<b>TOTAL</b>	<b>N/A</b>	<b>21.044,89 €</b>	<b>20.686,26 €</b>	<b>20.814,83 €</b>	<b>19.296,06 €</b>	<b>21.007,84 €</b>	<b>20.928,53 €</b>	<b>20.886,64 €</b>	<b>20.841,33 €</b>

### REMUNERACIONES MEDIAS 2021 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	88.492,30 €	88.492,30 €	N/A
Mando Intermedio	35.940,29 €	37.838,53 €	37.231,09 €	5,02%
Contribuidor Individual*	23.347,80 €	23.094,02 €	23.207,94 €	-1,10%
<b>TOTAL</b>	<b>23.842,83 €</b>	<b>24.566,81 €</b>	<b>24.248,26 €</b>	<b>2,95%</b>

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	53.848,81 €	53.848,81 €	N/A
Mando Intermedio	39.147,93 €	44.144,10 €	43.430,36 €	11,32%
Contribuidor Individual*	20.856,51 €	21.663,93 €	21.150,54 €	3,73%
<b>TOTAL</b>	<b>21.021,30 €</b>	<b>24.050,59 €</b>	<b>22.192,85 €</b>	<b>12,60%</b>

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	32.105,89 €	N/A	32.105,89 €	N/A
Contribuidor Individual*	20.707,30 €	20.967,99 €	20.804,08 €	1,24%
<b>TOTAL</b>	<b>20.814,83 €</b>	<b>20.967,99 €</b>	<b>20.871,35 €</b>	<b>1,24%</b>

## 1.10. Comités y Representación de empresa 2021

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Comités de empresa (Dornier)	5	33
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	26
Comités de empresa (DEVAS I y II)	2	18





**Dornier, S.A.**

Estado de Información No Financiera Consolidado  
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Dornier, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Dornier, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Dornier o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto de Dornier.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

### Nuestra responsabilidad

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

---

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España  
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, [www.pwc.es](http://www.pwc.es)



En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Dornier que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Dornier, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Dornier y descrito en el apartado Introducción, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

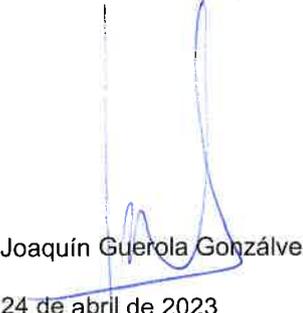
### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Dornier, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del informe de gestión consolidado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

  
Joaquín Guerola González  
24 de abril de 2023

