



dornier

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2021

Fecha de formulación: 31 marzo 2022

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

Anexo I



01 >

Introducción

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

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

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 2021, 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

Francisco Romero Rojo
Director de Riesgos
fjromero@telpark.com

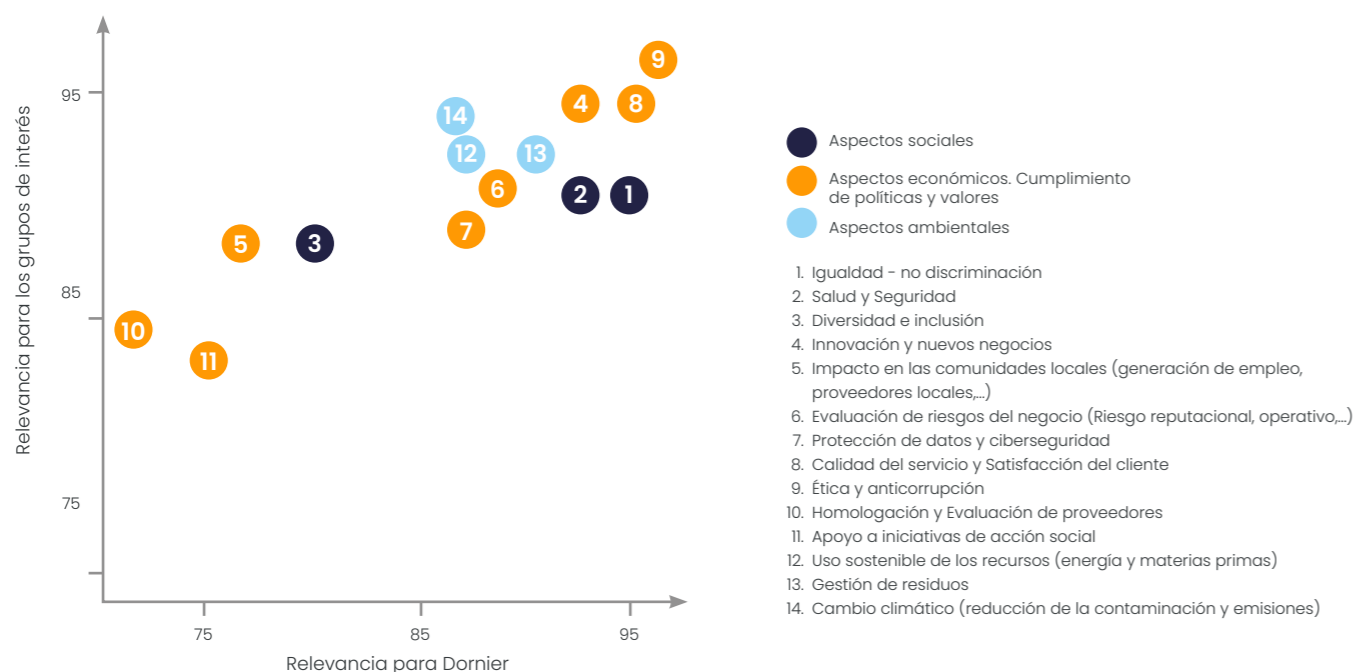
Matriz de materialidad

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.
- Benchmarking de los contenidos tratados en los EINF/Memorias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de otras compañías del sector de Dornier.
- 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.

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 ética y anticorrupción, como asunto más relevante, llegando a tomarle la delantera a la seguridad y salud, el cual se consideraba como el aspecto más relevante para Dornier en 2021.
- La apuesta por la innovación para fomentar la mejora continua y seguir siendo competitivos, así como la Calidad y prestación del servicio y satisfacción del cliente han superado en relevancia a la Reducción de la contaminación y emisiones. Si bien este aspecto, sigue siendo de especial relevancia tanto para Dornier como para los grupos de interés, predominando por encima de otros aspectos como la protección de datos y ciberseguridad.



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

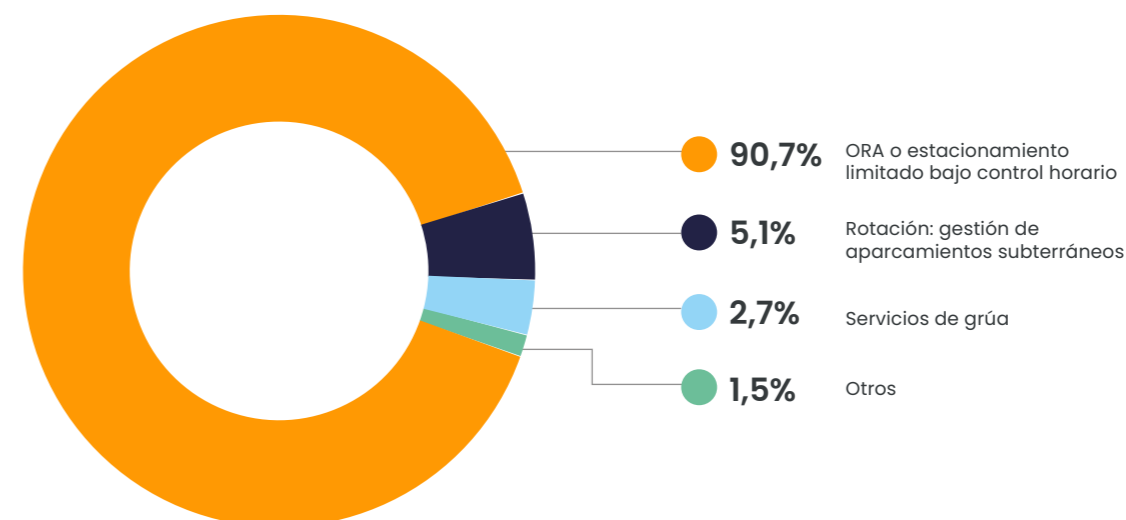
El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio:

- **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 (90,7% de la cifra neta de negocio).
- **Rotación: gestión de aparcamientos subterráneos** (5,1% de la cifra neta de negocio).
- **Servicios de grúa:** destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (2,7% de la cifra neta de negocio).
- **Otros:** ingresos de servicio de contratos de gestión de servicios públicos asociados, ingresos por cesión de uso de plazas de aparcamiento y servicios de publicidad de terceros (1,5% 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.

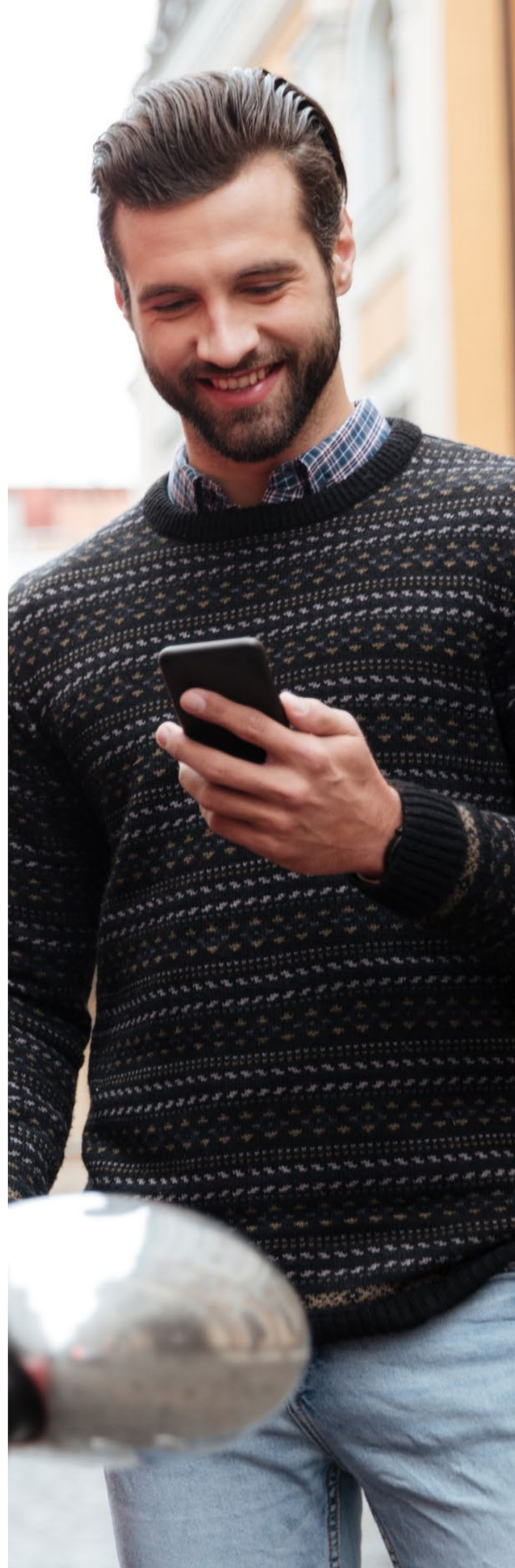


En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil ("Telpark"), la cual cuenta con más de **2,8 millones de usuarios** a 31 de diciembre de 2021. Por otro lado, cuenta con una línea de negocio para la provisión y mantenimiento de software que se emplea en la imposición y 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.

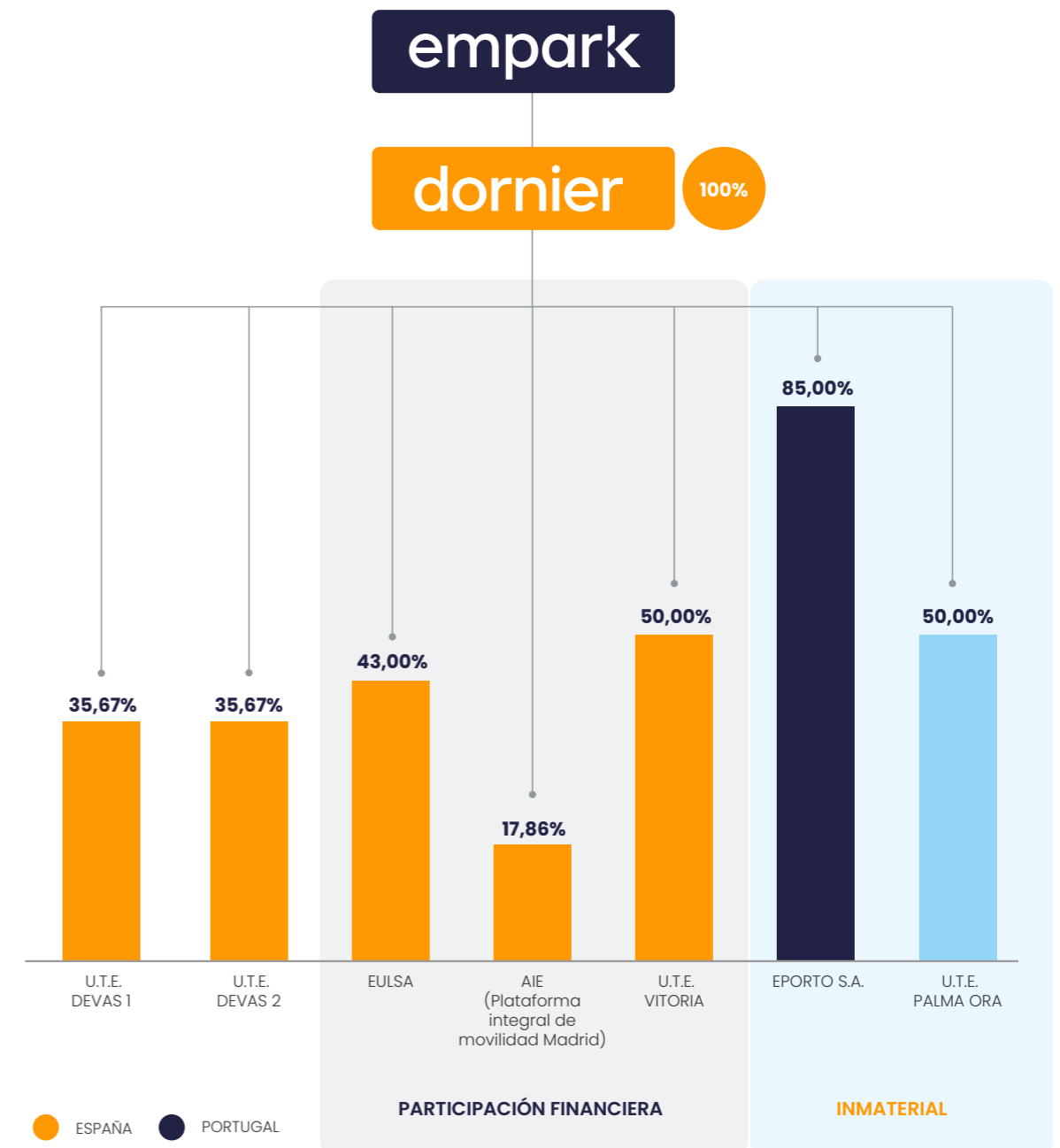
El *portfolio* actual de contratos de Dornier tiene una vida media restante de aproximadamente 4 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.



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 2021:

Región	Dornier 2020	UTE DEVAS I 2020	UTE DEVAS II 2020	Dornier 2021	UTE DEVAS I 2021	UTE DEVAS II 2021
Andalucía	10.787	--	--	10.787	--	--
Aragón	3.089	--	--	3.089	--	--
Asturias	2.805	--	--	2.448	--	--
Baleares	1.032	--	--	1.032	--	--
Canarias	1.207	--	--	1.207	--	--
Cantabria	8.117	--	--	10.211	--	--
Castilla - La Mancha	5.555	--	--	5.555	--	--
Castilla y León	23.664	--	--	23.258	--	--
Cataluña	2.324	--	--	2.337	--	--
Comunidad Valenciana	14.973	--	--	5.257	--	--
Extremadura	1.667	--	--	930	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	8.470	41.192	41.565	6.570	40.281	40.875
Navarra	25.693	--	--	39.555	--	--
País Vasco	13.145	--	--	13.145	--	--
Otros	2.330	--	--	2.330	--	--
Total España	127.533	41.168	41.565	130.386	40.281	40.875

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.
5. Crisis del COVID-19.

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, favorece la actividad y, por tanto, permite que estos excedentes se puedan obtener, maximizando los ingresos de la Compañía. Ante una situación económicamente adversa, 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.

5. Crisis del COVID-19

La crisis del COVID-19, que comenzó en España a mediados de marzo de 2020, tuvo un impacto muy significativo en las actividades desarrolladas por Dornier durante 2020 y parte de sus efectos han afectado a la evolución de las actividades durante el año 2021. No obstante, la actividad de la ORA es una de las que más rápido se ha recuperado en el último año, llegando los ingresos del portfolio comparable a situarse en niveles equivalentes a los de 2019. Es complicado determinar si habrá nuevas afecciones en el futuro por posibilidad de nuevos rebrotes pero no parece que haya cambios significativos en el tipo de actividad a desarrollar pues, como se ha indicado anteriormente, la movilidad es uno de los temas más relevantes para los diferentes organismos públicos de cara a cumplir con los objetivos de sostenibilidad marcados en sus agendas.



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 2021

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 2021 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. Los retos marcados para 2022 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3, para viajes in itinere y viajes por trabajo;
- 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 2021 se produce una ligera variación en la generación de residuos, generalmente de disminución en las cantidades. Esto es debido a que, en el año 2020, por la situación de la pandemia, se aprovechó para hacer algunos más mantenimientos preventivos y correctivos adicionales.

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

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2020		2021	
	DORNIER	UTE DEVAS I Y II	DORNIER	UTE DEVAS I Y II
Raee's	1.426	--	1.367	--
Residuos De Pilas Y Baterías	9.254	--	7.222	--
Residuos Peligrosos (Rp's)	238	1.480	446	1.140
Residuos No Peligrosos (Rnp's)	3.674	1.650	2.145	6.210

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 2021 se han producido **33.129.996** operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente **21.865 kg.**

1. Consumo de papel

Atendiendo a la diferencia de este dato con respecto a 2020, la cantidad de papel ahorrado ha aumentado. Esta tendencia de disminución en el consumo de papel 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.

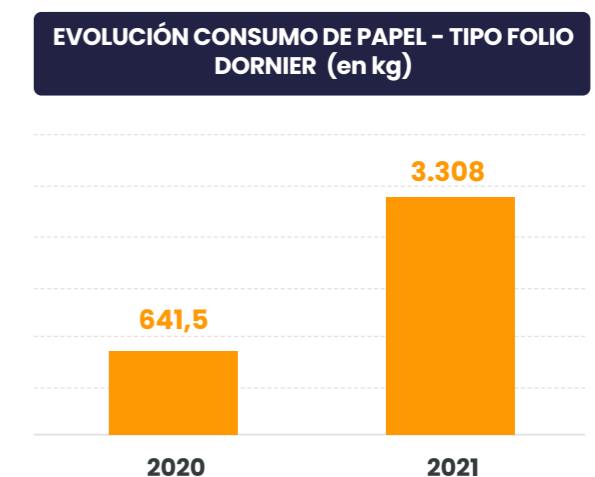
AÑO	2020	2021
Operaciones Telpark	24.377.894	33.129.996
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	12.311	21.865
Consumo de papel tickets (Kg)	17.794	7.337

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 94% del papel tipo folio consumido dispone de certificado ambiental (sellos PEFC o FSC).

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



2. Consumo de combustible

Si bien las medidas anteriores son las más eficaces en términos de reducción de consumo de papel en oficinas, cabe destacar que, en 2020 la principal causa en la reducción en el consumo de papel tipo folio se ha debido a la situación de la modalidad de Teletrabajo vinculada a la pandemia. Sin embargo, en 2021 se aprecia un aumento del consumo, equiparándose al consumo de 2019, viéndose algo reducido frente a ese año.

En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2021 de 1004 kg. De ellos, 500 kg corresponden a papel tipo folio y 504 kg corresponden a papel de parquímetros (bobinas). El consumo respecto al año anterior disminuye en un 89%, debido principalmente a la compra de papel de bobina, que cuando se van agotando las existencias, se hace un gran pedido de papel y ese momento ha coincidido o correspondido al período 2020.

El consumo de combustible y de gas natural muestra un leve aumento debido a que en 2020 algunos centros que estaban cerrados o con servicios mínimos por las circunstancias de la pandemia, en 2021 vuelven a funcionar de forma normal.

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 11% 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, 21 vehículos híbridos, 20 vehículos GLP y 5 vehículos GNC.

DORNIER					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2020		AÑO 2021		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
Diésel	167.066 L.	5.981	175.326,84 L.	6.276,26	4%
Gasolina	5.590 L.	185	9.884,82 L.	327,33	76%
Gas Natural	23.665 KWh	85	38.068 KWh	137	60%

UTE DEVAS I					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2020		AÑO 2021		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
Diésel	603	22	347	12,42	-42%
Gasolina	40.464	1340	43.673,61	1.446,22	7%
GLP	14.447	383	18.652	494,05	20%

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 5023 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello hay que añadir 2057 parquímetros con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II.

A continuación, indicamos los consumos eléctricos de Dornier y UTE DEVAS:

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	CONSUMO 2020 (C.J)	CONSUMO 2021 (C.J)	VARIACIÓN (%)
DORNIER	1641	1879	14%
UTE DEVAS	244	254	4%

En la tabla anterior se aprecia un crecimiento leve de la electricidad en 2021 respecto al año anterior, debido principalmente a la reanudación de servicios que estaban paralizados o con una menor actividad en 2020 por situación de la pandemia, así como a la pérdida de contratos y adquisición de otros nuevos.

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. En el año 2021 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.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones para los alcances 1 y 2, expresado en tCO₂eq.

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
DORNIER	2020	2021
Alcance 1	442	470
Alcance 2*	67	0
TOTAL	509	470

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
UTE DEVAS I Y II	2020	2021
Alcance 1	112	126
Alcance 2*	10	10
TOTAL	122	136

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.

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.

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. Para que esto se logre, se ha creado el Manual Corporativo de Calidad, Medio Ambiente y PRL. Este manual pretende transmitir el conocimiento corporativo esencial y concienciar en materia de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales para nuevos empleados dentro de la organización.

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2021, 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.



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

Desde 2020, el Covid-19 ha planteado importantes desafíos a las actividades empresariales y ha generado 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. Esto ha acentuado los riesgos existentes, poniéndolos bajo un nuevo enfoque y obligando a revisarlos desde diferentes ángulos o a asignarles distintos niveles de prioridad.

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

A lo largo de 2021 se han producido diversos riesgos operacionales relacionados con la pandemia. Los más relevantes han sido:

- Medidas de **confinamiento** impuestas por las autoridades a nivel nacional o local.
- **Suspensión temporal** de los contratos ORA por limitación impuesta de actividades no esenciales o causas de fuerza mayor.
- Posibles **rebotes de Covid-19** entre el personal de Dornier.
- **Daños** a activos materiales: pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales o de cualquier naturaleza.
- **Incidencias** en el negocio y fallos en los sistemas.

Varios de estos riesgos se han materializado a lo largo del año. Aquellos relacionados con la pandemia de Covid-19 han tenido un impacto menor que en 2020. También se han producido desastres naturales, como fue el caso de Filomena a principios de año. Dichas nevadas, las mayores de los últimos 50 años, derivaron en la suspensión temporal de los contratos ORA en varias ciudades. El sistema de gestión de riesgos ha sido instrumental para tomar medidas de manera proactiva, mitigando el impacto que han podido tener en el negocio.

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 2021 se ha trabajado en el desarrollo de un programa de Compliance que se implementará a principios de 2022 y permitirá 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

Este riesgo puede surgir como consecuencia de que el Plan de Negocio a ejecutar cuente con errores de planteamiento o las conductas de mercado sean desfavorables, resultando en la imposibilidad de su implementación, dando lugar a pérdidas para la compañía. Para ello, Dornier traslada los objetivos de más alto nivel a objetivos particulares en el plan estratégico y realiza un seguimiento periódico de los mismos, tomando las medidas necesarias para lograr su consecución. A pesar de las medidas de control, las condiciones de mercado derivadas de la pandemia han hecho que tanto en 2020 como a principios de 2021 se materializara este riesgo. Para mitigar las consecuencias, se han redefinido los planes estratégicos de negocio para los próximos años.

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 2021, 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 ni relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores. 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.



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 2021, Dornier estaba formado por un total de 925 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 89% del total (823 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 79% del total (729 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 2021, las mujeres representaban el 44% del total de la plantilla de Dornier.

En la clasificación de categorías, en el año 2021, se ha procedido a renombrar el apartado de "Otros" por "Contribuidor individual", siendo los criterios de inclusión, los mismos.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2021, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2021 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	14	208	185	407	17	254	247	518	925

CATEGORÍA	DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	0	45	66	111	1	44	25	70	181

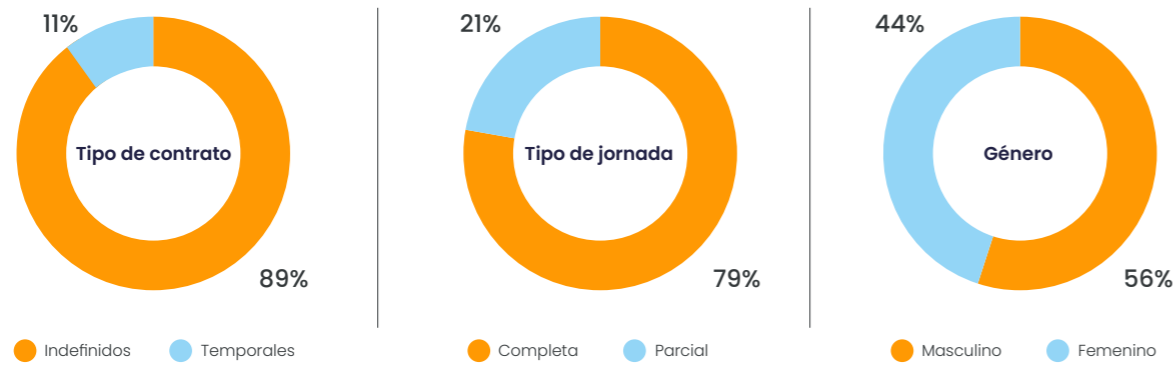
CATEGORÍA	DEVAS II								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	37	68	105	3	29	30	62	167
TOTAL	0	38	68	106	3	29	30	62	168

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

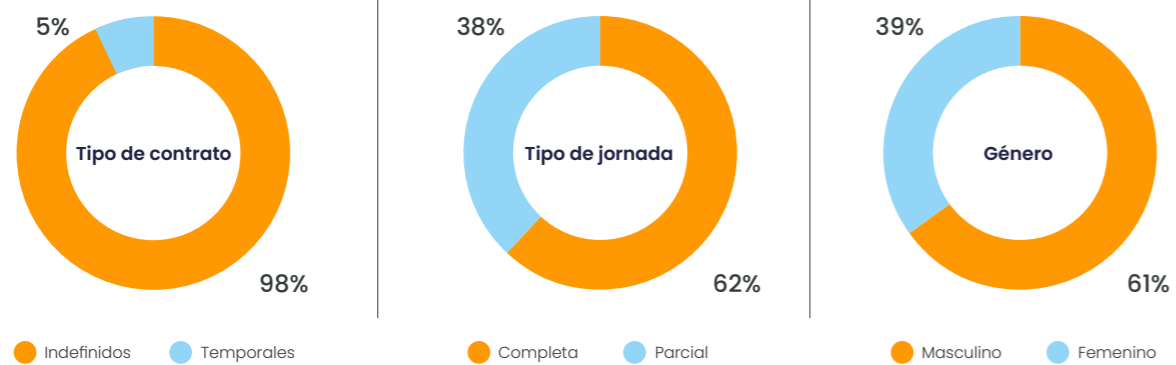
Dornier está altamente comprometido con el fomento de la conciliación de la vida familiar y personal y por tanto ofrece oportunidades de reducción de jornada. A continuación, se ofrece un resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier y UTE DEVAS I y II.

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.

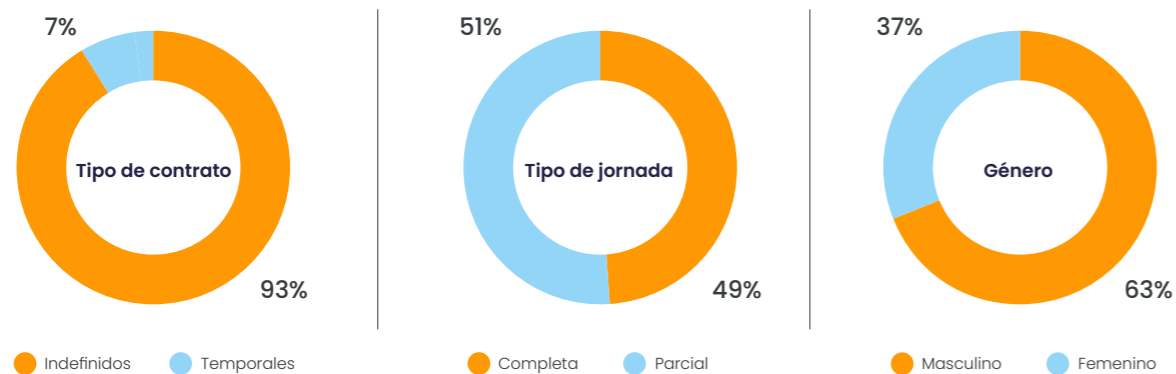
DORNIER



UTE DEVAS I



UTE DEVAS II



PLANTILLA MEDIA 2021 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	14	218	196	428	20	261	265	546	974

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	1	46	74	121	2	43	24	69	190

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	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	39	79	118	0	27	30	57	175
TOTAL	0	40	79	119	0	27	30	57	176

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

PLANTILLA MEDIA 2021 CON CONTRATO INDEFINIDO

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	6	200	180	386	9	242	240	491	877

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	1	46	72	119	1	42	22	64	183

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	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	39	77	116	0	25	26	51	167
TOTAL	0	40	77	117	0	25	26	51	168

PLANTILLA MEDIA 2021 CON CONTRATO TEMPORAL

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	0	0	0	0	0	1	1	1
Contribuidor Individual*	7	17	17	41	11	19	23	53	94
TOTAL	7	17	17	41	11	19	24	54	95

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	0	2	2	1	2	2	5	7
TOTAL	0	0	2	2	1	2	2	5	7

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	0	2	2	2	2	3	7	9
TOTAL	0	0	2	2	2	2	3	7	9

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

PLANTILLA MEDIA 2021 JORNADA COMPLETA

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	9	127	144	280	15	227	242	484	764

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	1	26	47	74	1	27	16	44	118

CATEGORÍA	UTE DEVAS II								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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
TOTAL	0	24	31	55	0	13	17	30	85

PLANTILLA MEDIA 2021 CON JORNADA PARCIAL

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	1	0	1	0	3	1	4	5
Contribuidor Individual*	4	90	52	146	5	31	21	57	203
TOTAL	4	91	52	147	5	34	22	61	208

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	19	27	46	1	16	8	25	71
TOTAL	0	19	27	46	1	16	8	25	71

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	16	47	63	2	13	13	28	91
TOTAL	0	16	47	63	2	13	13	28	91

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

Durante 2021, en Dornier, se realizaron un total de 24 despidos y se realizaron 295 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	3	0	3	0	4	1	5	8
Contribuidor Individual*	0	3	1	4	1	8	3	12	16
TOTAL	0	6	1	7	1	12	4	17	24

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	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	2	1	9	12	0	3	1	4	16
TOTAL	2	1	10	13	0	3	1	4	17

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*	2	3	11	16	0	0	0	0	16
TOTAL	2	3	11	16	0	0	0	0	16

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	0	2	0	2	0	2	0	2	4
Contribuidor Individual*	24	58	21	103	70	82	36	188	291
TOTAL	24	60	21	105	70	84	36	190	295

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	0	0	0	0	5	2	7	7
TOTAL	0	0	0	0	0	5	2	7	7

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	0	0	0	3	5	0	8	8
TOTAL	0	0	0	0	3	5	0	8	8

(*) 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 2021 han sido las siguientes:

	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
TOTAL	96.889	86.122	183.011

	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
TOTAL	20.681	6.419	27.100

	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
TOTAL	16.417	5.503	21.919

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 2021, 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 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

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

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, actualmente Dornier tiene un Plan de Igualdad vigente que vela por alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo. De este modo, Dornier tiene un firme compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la

igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

idem@empark.com es el canal de comunicación destinado para poner en conocimiento de la dirección o denunciar cualquier posible situación en materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo. Este canal permite a cualquier persona de la empresa contactar de manera confidencial y anónima para poner de manifiesto cualquier situación o solicitar información de cómo proceder ante un supuesto caso de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo procedimientos específicos para su prevención.

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

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, 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.

El compromiso de la empresa es:

- Suministrar Información y orientación respecto a los derechos laborales y medidas disponibles, tanto a nivel legal como las reconocidas por la empresa.
- Asegurar un tratamiento de sensibilidad, respeto y confidencialidad.
- Dotar de los recursos necesarios, personal especializado, para la atención de estos casos.
- Establecer un canal de comunicación (vg@telpark.com) para tratar todas las cuestiones relativas a la violencia de género.

En el último trimestre del año se ha iniciado la mesa negociadora del nuevo Plan de Igualdad que saldrá a la luz en 2022.

Formación y desarrollo

Dornier es consciente de la importancia del capital intelectual como forma de desarrollo profesional de sus trabajadores y por tanto como fuente de generación de valor para la 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 de manera específica para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para desempeñar sus actividades en el día a día y es por ello por lo que, en este sentido, el grueso de la inversión en formación está principalmente vinculada a los técnicos y operarios de los centros de trabajo. Desde Dornier se tiene el pleno convencimiento de que estos planes son un aliciente para la mejora continua de la plantilla

permitiendo su crecimiento tanto personal como profesional. Los planes son propuestos y validados tanto por parte de los responsables de operaciones como por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La impartición de las acciones formativas se llevó a cabo, fundamentalmente con centros de formación externos de reconocido prestigio. La mayor parte de las actividades formativas se realizó de manera online, ya que, por la situación sanitaria vivida en 2021, se consideró la modalidad más adecuada y con mayor aprovechamiento para nuestros empleados.

Durante el año 2021, se impartieron un total de 6.085 horas de formación a un total de 1.384 personas. (datos de 2020 véase Anexo Tabla 1.8).

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
TOTAL	2.782	583	3.303	801	6.085	1.384

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
TOTAL	192	36	560	94	752	130

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
TOTAL	158	28	130	26	288	54

(*) 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 basa en el crecimiento y la superación.

Algunos de los principales planes de acción puestos en marcha durante el año 2021 han sido:

ÁREA	FORMACIÓN
PRL	Prevencción de riesgos laborales Formación puesto de trabajo y MMEE Riesgos específicos de estacionamiento regulado
Habilidades	Atención al cliente y gestión de conflictos Creando equipo Liderazgo
Calidad y Medio Ambiente	Emergencias ambientales Legislación ambiental
Técnica	Formación inicial puesto de trabajo Ciberseguridad Mantenimiento preventivo Auditoría interna Escalado de incidentes de nivel rojo

En este sentido, la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 9,38 sobre 10 y la eficacia de las acciones formativas finalizadas se ha calificado en 9,9 sobre 10.

Salud y Bienestar de los trabajadores

De acuerdo 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, DORNIER ha puesto en marcha diferentes iniciativas agrupadas bajo un programa denominado **BeWell**.

El programa se puso en marcha en el mes de junio con una semana dedicada al bienestar incluyendo desayunos saludables, corners de fruta, sesiones de fisioterapia, talleres de nutrición y actividades para los empleados como Chi kung, Yoga o entrenamientos en directo.

Durante el año se ha ido desarrollando talleres virtuales para todos los empleados sobre: Nutrición, Higiene del sueño, PNL y Mindfulness.

Además de asentar un grupo de iniciativas lideradas por empleados como son el club de running, que ya ha participado en varias carreras populares, el club de pádel, de fútbol o el equipo de senderismo agrupando a empleados que comparten el mismo interés deportivo.

Desconexión digital

Dentro de su relación con los empleados, Dornier 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 fomenta 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 puesto en valor un decálogo para fomentar las buenas prácticas dentro del ámbito de desconexión Digital: “digital detox”.

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 2021 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes. En 2021 el número de accidentes de trabajo con baja médica se ha reducido en un 13% y los accidentes sin baja médica se han mantenido.

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 2021 Dornier ha decidido apostar fuertemente en el compromiso visible de la dirección para con la seguridad y salud, y la integración de la seguridad y salud a varios niveles y procesos de la empresa. El desarrollo de la cultura de seguridad es ahora una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2021 se implementaron varias iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, desde nuestra CEO a nuestro personal de operaciones, para con la seguridad y salud y que se detallan en seguida.



Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

En DORNIER tenemos como objetivo mejorar la concienciación en materia de prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la compañía y por eso para promover una cultura preventiva y sin accidentes, se lanzó el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras en 2021.

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.



Accidentabilidad 2021

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 2021, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 28 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

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

Para la jornada anual se establecen 1.731 horas, regulado en el V convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

DORNIER	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	12	12	24	11	10	21
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	15,34	12,31	13,66	16,99	11,12	13,57
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,37	0,80	0,60	0,90	0,47	0,65
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	2.296	6.201	8.497	4.038	2.218	6.256
Accidentes de trabajo sin Baja	13	20	33	12	21	33

UTE DEVAS I Y II	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	3	5	8	7	0	7
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	6,93	23,11	12,32	19,86	0,00	12,97
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,19	0,82	0,40	2,02	0,00	1,32
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	543	1.193	1.736	2.737	178	2.915
Accidentes de trabajo sin Baja	13	20	33	14	4	18

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

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

Comités de Seguridad y Salud y otros medios de consulta

Durante el ejercicio 2021 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 (27 representantes de prevención aproximadamente), 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.

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

En el ejercicio 2021, se ha llevado a cabo la creación de un 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 2021 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 2021

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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 €
TOTAL	20.600,08	23.609,35	24.350,74	23.842,83 €	19.344,90	24.076,55	25.430,36	24.566,81 €	24.248,26 €

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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 €
TOTAL	N/A	21.387,37 €	20.771,70 €	21.021,30 €	20.712,80 €	24.477,74 €	23.432,32 €	24.050,59 €	22.192,85 €

CATEGORÍA	UTE DEVAS II								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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 €
TOTAL	N/A	21.044,89 €	20.686,26 €	20.814,83 €	19.296,06 €	21.007,84 €	20.928,53 €	20.886,64 €	20.841,33 €

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

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%
TOTAL	23.842,83 €	24.566,81 €	24.248,26 €	2,95%

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%
TOTAL	21.021,30 €	24.050,59 €	22.192,85 €	12,60%

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%
TOTAL	20.814,83 €	20.967,99 €	20.871,35 €	1,24%

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 2020 como en 2021. En 2020 y 2021 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 indicada.



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 2021 tenía 1.131.189 usuarios activos en On-Street. A lo largo de 2021 recibió 72.890 nuevas consultas de los usuarios (más de 65.000 nuevas consultas en 2020) a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente, mayoritariamente sobre el funcionamiento de la app, de las cuales 7.941 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 2021 fue de 18h 20 min, mientras que el cierre total de las conversaciones fue de 29h (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. En 2021 la plataforma se encuentra operativa y permite una gestión centralizada de la Información de las Reclamaciones de los clientes.

En 2021 se recibieron un total de 1800 reclamaciones formales, de las cuales 1378 corresponden a los centros de ORA/Grúa (gestionados en su mayoría por Dornier) y 422 en aparcamientos (gestionados en su mayoría por Empark). Del total de estas reclamaciones, un 64% fueron estimadas (con razón), un 31% fueron desestimadas (sin razón) y un 6% 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 regirán 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.

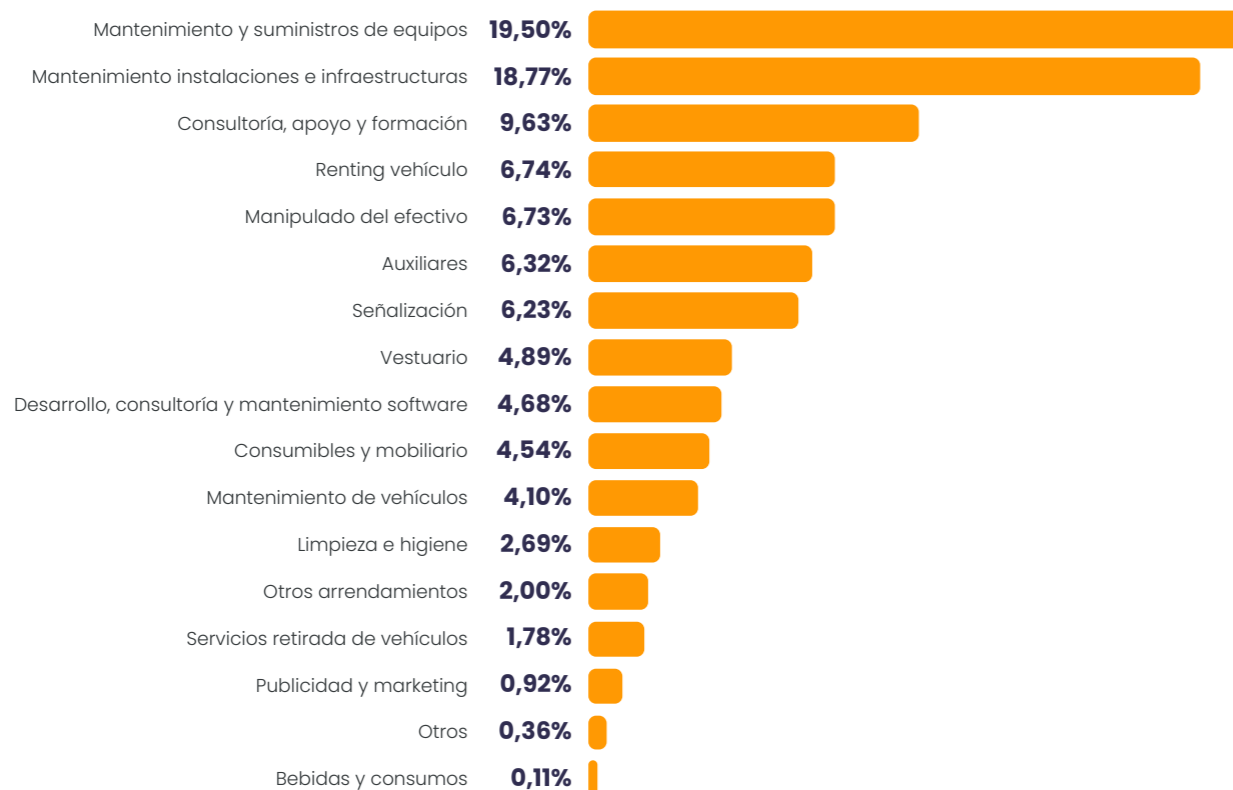
Todos los requisitos anteriores se estipulan mediante cláusulas contractuales de obligado cumplimiento para todos los proveedores y su incumplimiento podría dar lugar a la rescisión de los acuerdos adoptados.

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 2021, Dornier contrató con más de 330 proveedores, con pedidos superiores a los €4,4 m (350 proveedores con pedidos superiores a €3,9 m en 2020). Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier serían como se indica a continuación:

DESGLOSE DEL GASTO EJERCICIO 2021 (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. Toda el área de responsabilidad social corporativa se enmarca en el concepto de compañía “Emovimiento”. Una estrategia que comenzó a desarrollarse en el año 2020 y que embebe el ADN de la compañía “la movilidad sostenible” pero en el contexto de movimiento de acciones y colaboraciones que ayuden a la sociedad en diferentes ámbitos.

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 se enmarca en el concepto de compañía "Emovimiento". Una estrategia que comenzó a desarrollarse en el año 2020 y que embebe el ADN de la compañía "la movilidad sostenible" pero en el contexto de movimiento de acciones y colaboraciones que ayuden a la sociedad en diferentes ámbitos.

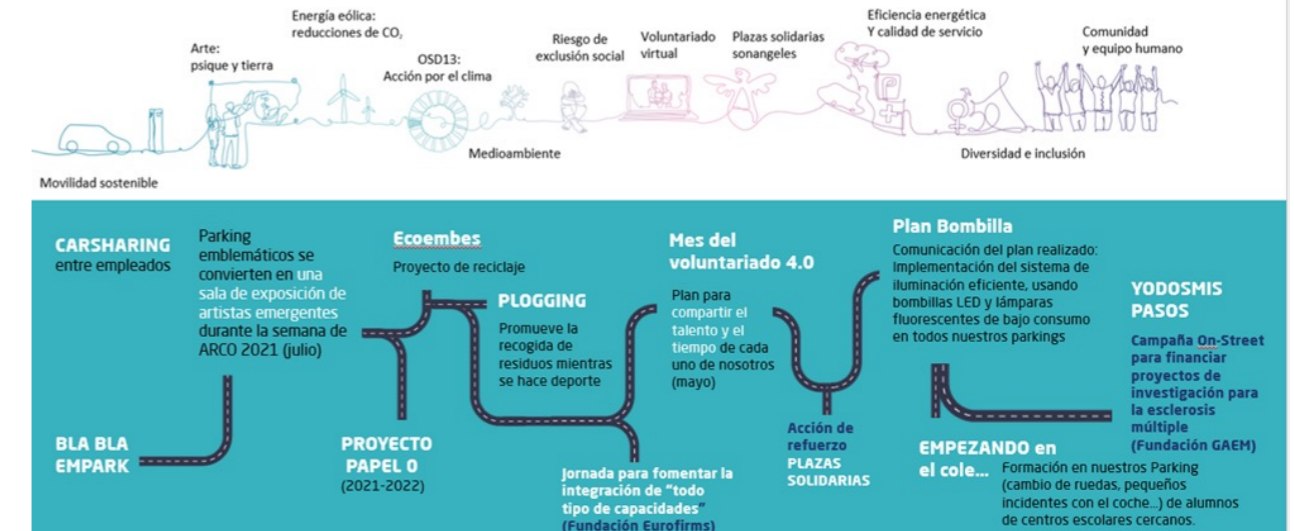
Son varias las actividades que encuadramos bajo este contexto durante el año 2021.

1. Campaña de sensibilización "Objetivos Desarrollo Sostenible":

Durante todo el año 2021 mensualmente se ha ido compartiendo con todos los empleados de la compañía información detallada sobre cada uno de los 17 ODS. Animando a los empleados a tomar parte activa en ellos a través de un pequeño reto. Además de la colaboración por parte de la compañía con micro-donaciones a entidades vinculadas con el objetivo de desarrollo sostenible pertinente.

2. Acciones de impacto alineadas con los ODS 2021-2022

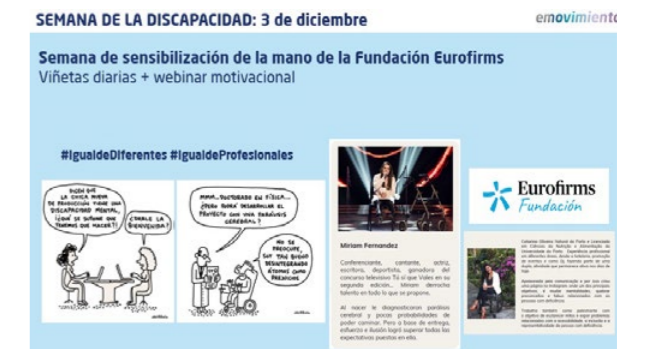
Dentro del mismo marco de Emovimiento hemos planteado un plan de acciones más tácticas para desarrollar entre el año 2021 y 2022.



Durante el 2021 hemos puesto en marcha las siguientes iniciativas:

2.1 Reto Yo Doy Mis Pasos: Durante el mes de junio, y vinculado con la Semana del bienestar, se animó a todos los empleados Telpark a participar en un reto solidario en el que sus pasos diarios se convertían en financiación para la investigación de la esclerosis múltiple de la Fundación GAEM.

2.2 Semana de la Discapacidad Fundación Eurofirms: con motivo del día mundial de la discapacidad el 3 de diciembre del 2021 se llevó a cabo una colaboración con la Fundación Eurofirms para sensibilizar sobre este tema con una perspectiva diferente. Durante toda la semana previa a la fecha se fue compartiendo con todos los empleados viñetas explicativas sobre diferentes discapacidades para finalizar el último día de la semana con un webinar motivacional.



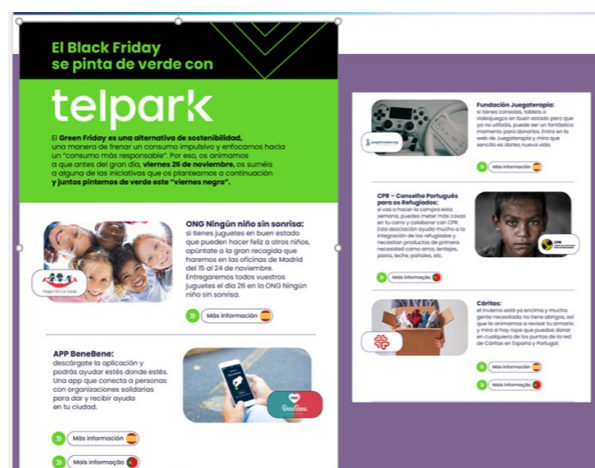
3. Acciones vinculadas a hitos claves del calendario social o medioambiental:

3.1 Día Internacional de la Mujer: con motivo de esta fecha, desde Dornier se puso en marcha una serie de iniciativas y propuestas para fomentar la diversidad desde la corresponsabilidad.

- **SALUD** Charlas de bienestar y salud para las mujeres en los diferentes estadios de su vida: maternidad, lactancia, climaterio, ...
- **SELECCIÓN** Incorporando a nuestros procesos de recursos humanos “los curriculums ciegos”.
- **NUEVA POLÍTICA RETRIBUTIVA** incluyendo a todas las personas de la misma manera dentro de la banda salarial, independientemente de su género.
- **COMUNICACIÓN** Presentación del nuevo manual de lenguaje e imagen no sexista e integrador.
- **PROGRAMA DE MENTORING** Dando la oportunidad a que sean los empleados los que se inscriban a este programa justificando el porqué de su participación.
- **MATERIAL INFORMATIVO** Videos, tarjetas de reconocimiento, protocolo contra el acoso.



3.2 Green Friday: del 22 al 26 de noviembre pusimos en marcha diferentes actividades para fomentar el consumo responsable antes del Black Friday, poniendo en valor la corriente “Green Friday”. Dando la oportunidad a los empleados de colaborar con diferentes entidades sociales con actividades como recogida de juguetes para darles una segunda vida, reciclar consolas y videojuego, ropa o participar en la campaña de recogida de alimentos de la mano de Banco de Alimentos de España.



4. Otras colaboraciones

4.1 “Desayunos y mercado solidarios” Fundación Juan XXIII: A lo largo del año se han puesto en marcha unos desayunos solidarios y un mercado de frutas y verduras, ambas iniciativas en colaboración con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual.



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
Comités de empresa (Dornier)	5	33
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	26
Comités de empresa (DEVAS I y II)	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 80,68% de los empleados (92,33% en 2020) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 19,32% restante (7,76% en 2020) 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 95,27% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 4,73% 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 2021 Dornier ha recibido **14.157,01€** por subvenciones, todo el importe corresponde a subvenciones recibidas por cursos de formación a sus empleados, frente a las subvenciones recibidas en 2020 que fueron **82.443,70€**. A estos importes de Dornier hay que añadir 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%), ambas por cursos de formación, durante el año 2020 los importes recibidos por este concepto fueron 1.949,72€ de la UTE DEVAS I (5.466€ en el 100%) y 348,5€ de la UTE DEVAS II (977€ 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 2021 ascendió a **3.507 mil€**, incrementándose respecto al año 2020 que fue **-2.172 mil€**. Tanto en 2021 como en 2020 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 2021 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2021, Dornier ha sido miembro de las siguientes asociaciones:

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

Durante el año 2020 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2020, Dornier fue miembro de las siguientes asociaciones:

- Federación Empresarial Toledana: 587,16€.
- Gremio de Garajes de Barcelona: 208,76€.

Durante los años 2021 y 2020, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.



07 >

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.

Durante este año se está trabajando en un programa de Cumplimiento cuya puesta en marcha será el 2022, donde se pondrá a disposición de todos los empleados un portal específico de cumplimiento con el detalle de todas las políticas y protocolos establecidos en la compañía, además de incluir una nueva versión actualizada del Código ético y de conducta. A lo largo del próximo año se dará formación y acompañamiento a todos los empleados, fortaleciendo nuestra cultura altamente ética.

Durante el año 2021 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 2021, 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, que estará disponible para todos los empleados a principios de 2022, el cual facilitará 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 2021, 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
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4.
Mercados en los que opera la compañía	2.	102-6.
Objetivos y estrategias	2.	103.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	103.
Políticas	A lo largo de todo el informe	103.
Riesgos	4.	102-15.
Cuestiones medioambientales		
Global		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
Contaminación		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	103.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	103.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.	103.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	103; 306-3.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	103.
Uso sostenible de recursos		
Agua: consumo y suministro	3.	103
Materias primas: consumo y medidas	3.	103
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	103; 302-1.
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	103; 305-1; 305-2.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	103.
Metas de reducción de emisiones	3.	103.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	103.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	103.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Cuestiones Sociales y Relativas al Personal		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y grupo profesional	5.	405-1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	5.	102-8.
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y grupo profesional	5.	102-8; 405-1.
Número de despidos por sexo, edad y grupo profesional	5.	401-1.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y grupo profesional o igual valor	5.	405-2.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Compañía	5.	405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	102-35.
Políticas de desconexión laboral	5.	103.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	103.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	103.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	103.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-9; 403-10.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-9; 403-10.
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	5.	103.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	102-41.
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	103.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	103.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	103.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	7.	103; 102-16.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	406-1.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	103.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	7.	103.
Corrupción y Soborno		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	8.	103; 102-16; 205-3.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	8.	103; 102-16; 205-3.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	8.	413-1.
Sociedad		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad: empleo, el desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio	6.	103; 203-2.
Diálogo con la comunidad local	6.	103; 102-43.
Acciones de asociación o patrocinio	6.	102-13.
Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	103.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	103.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	6.	103.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.	103.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6.	103.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	103.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	207-4.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo 1

Tablas 2020 con clasificación de categorías

1.1	Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función	77
1.2	Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier	78
1.3	Promedio de contratos	79
1.4	Despidos	84
1.5	Contrataciones	84
1.6	Horas de absentismo	85
1.7	Plantilla a cierre 2020 Personas con discapacidad	85
1.8	Horas y Número de Asistentes Formación	86
1.9	Remuneraciones	87

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

PLANTILLA CIERRE 2020 POR CATEGORÍA

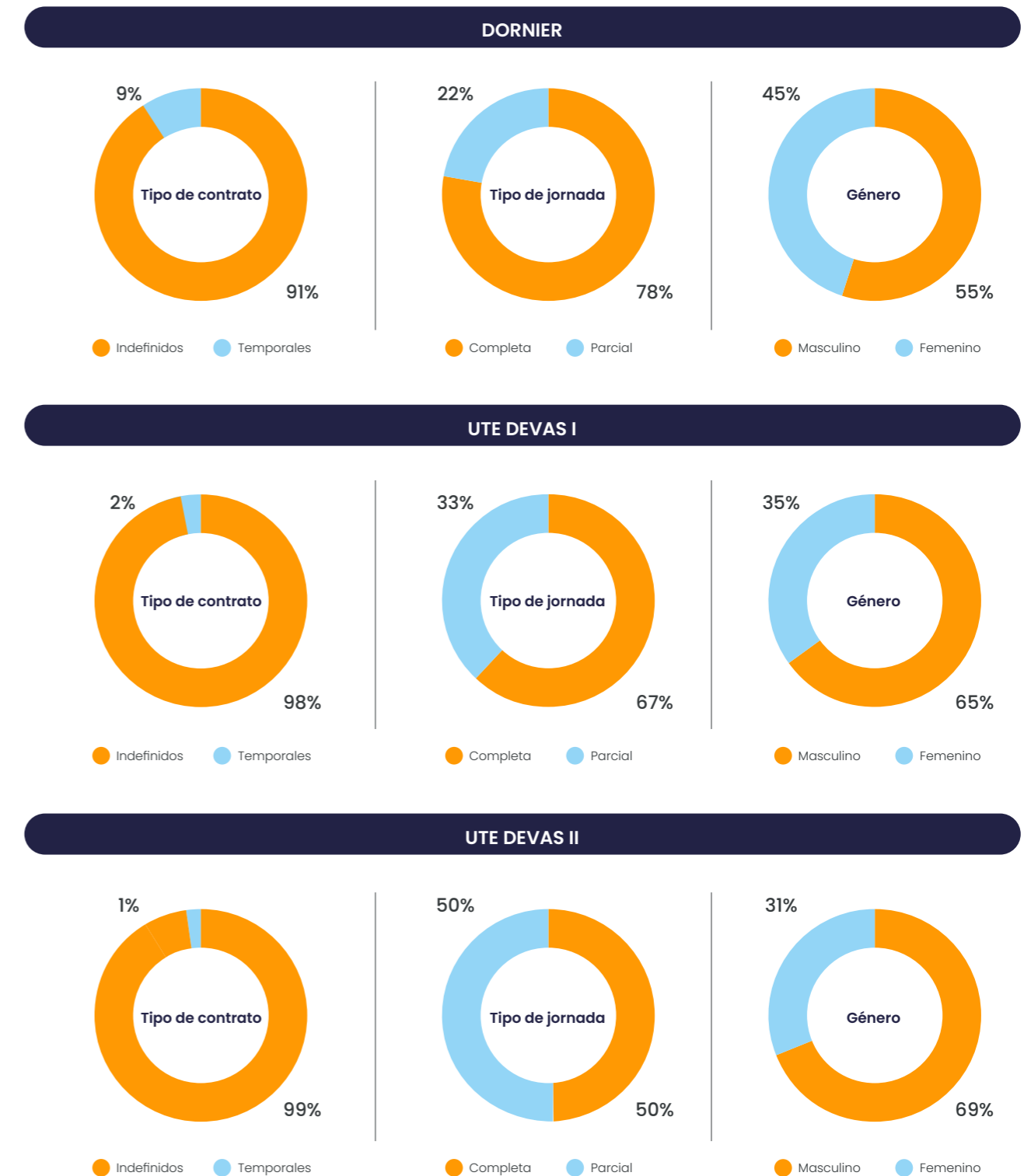
DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	13	6	19	0	30	16	46	65
Contribuidor Individual (*)	12	231	190	433	19	261	233	513	946
TOTAL	12	244	196	452	19	293	251	563	1.015

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	2	2	0	4	1	5	7
Contribuidor Individual (*)	1	48	74	124	0	39	24	63	187
TOTAL	1	49	76	126	0	44	25	69	195

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	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual (*)	0	54	69	123	0	22	34	56	179
TOTAL	0	54	70	124	0	22	34	56	180

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde a 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 2020



1.3 Plantilla Media

PLANTILLA MEDIA 2020 POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	14	7	21	0	32	18	50	71
Contribuidor Individual*	13	239	197	449	24	278	244	546	995
TOTAL	13	253	204	470	24	312	264	600	1.070

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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	1	5	7
Contribuidor Individual*	2	50	75	127	0	40	23	63	190
TOTAL	2	51	76	129	0	45	24	69	198

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	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	55	69	124	0	23	33	56	180
TOTAL	0	55	70	125	0	23	33	56	181

PROMEDIO DE CONTRATO INDEFINIDO

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	14	8	22	0	32	17	49	71
Contribuidor Individual*	4	220	176	400	10	254	225	489	889
TOTAL	4	234	184	422	10	288	244	542	964

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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	1	5	7
Contribuidor Individual*	2	48	73	123	0	40	22	62	185
TOTAL	2	49	74	125	0	45	23	68	193

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	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	55	69	124	0	23	33	56	180
TOTAL	0	55	70	125	0	23	33	56	181

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

PLANTILLA MEDIA 2020 CON CONTRATO TEMPORAL

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	0	0	0	0	0	1	1	1
Contribuidor Individual*	9	19	21	49	13	24	19	56	105
TOTAL	9	19	21	49	13	24	20	57	106

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	1	2	3	5
TOTAL	0	1	1	2	0	1	2	3	5

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	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PLANTILLA MEDIA 2020 CON CONTRATOS DE JORNADA COMPLETA

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	13	7	20	0	29	17	46	66
Contribuidor Individual*	10	132	141	283	16	245	220	481	764
TOTAL	10	145	148	303	16	276	239	531	834

CATEGORÍA	UTE DEVAS I								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<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	1	5	7
Contribuidor Individual*	1	34	47	82	0	25	15	40	122
TOTAL	1	35	48	84	0	30	16	46	130

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	1	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	0	21	36	57	0	16	17	33	90
TOTAL	0	21	37	58	0	16	17	33	91

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

PLANTILLA MEDIA 2020 CON JORNADA PARCIAL

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	1	0	1	0	3	1	4	5
Contribuidor Individual*	3	107	56	166	8	33	24	65	231
TOTAL	3	108	56	167	8	36	25	69	236

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*	1	16	27	44	0	15	9	24	68
TOTAL	1	16	27	44	0	15	9	24	68

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	34	33	67	0	7	16	23	90
TOTAL	0	34	33	67	0	7	16	23	90

1.4. 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	0	1	1	0	1	1	2	3
Contribuidor Individual*	2	7	0	9	5	4	5	14	23
TOTAL	2	7	1	10	5	5	6	16	26

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	3	2	5	0	2	0	2	7
TOTAL	0	3	2	5	0	2	0	2	7

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	2	3	0	1	0	1	4
TOTAL	0	1	2	3	0	1	0	1	4

1.5. 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	13	46	16	75	64	56	24	144	219
TOTAL	13	46	16	75	64	56	24	144	219

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	0	0	0	0	1	1	2	2
TOTAL	0	0	0	0	0	1	1	2	2

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	0	0	0	0	0	2	2	2
TOTAL	0	0	0	0	0	0	2	2	2

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

1.6 Horas de absentismo

	DORNIER		
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	2.296	6.201	8.498
Accidente No Laboral	10.167	2.712	12.879
Enfermedad común	145.203	141.974	287.177
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	157.666	150.887	308.554

	UTE DEVAS I		
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	509	393	902
Accidente No Laboral	0	0	0
Enfermedad común	25.401	7.204	32.606
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	25.911	7.597	33.508

	UTE DEVAS II		
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	34	800	834
Accidente No Laboral	0	0	0
Enfermedad común	23.762	7.004	30.767
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	23.796	7.804	31.600

1.7 Plantilla a cierre 2020 Personas con discapacidad

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	2	8	10	0	15	18	33	43

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	1	0	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	23	11	23	11
Mando Intermedio	561	104	1.416	286	1.977	390
Contribuidor Individual*	6.381	630	6.101	591	12.482	1.221
TOTAL	6.942	734	7.539	888	14.481	1.622

UTE DEVAS I						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Personas	Nº Horas	Nº Personas	Nº Horas	Nº Personas
Director	0	0	22	1	22	1
Mando Intermedio	44	2	70	5	114	7
Contribuidor Individual*	494	127	160	65	654	192
TOTAL	538	129	252	71	790	200

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	2	1	0	0	2	1
Contribuidor Individual*	250	125	116	58	366	183
TOTAL	252	126	116	58	368	184

1.9. Remuneraciones

REMUNERACIONES MEDIAS 2020

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	90.914,84€	95.029,10€	92.971,97€	92.971,97€
Mando Intermedio	N/A	37.210,74€	31.241,26€	35.325,64€	N/A	37.977,55€	39.125,51€	38.376,84€	37.484,95€
Contribuidor Individual*	20.405,29€	22.426,42€	23.308,45€	22.756,16€	19.067,16€	21.993,08€	23.934,58€	22.766,52€	22.761,79€
TOTAL	20.405,29€	23.214,11€	23.552,53€	23.285,70€	19.067,16€	24.100,17€	25.469,41€	24.540,76€	23.982,54€

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	50.218,21€	N/A	50.218,21€	50.218,21€
Mando Intermedio	N/A	38.610,89€	34.769,38€	36.690,14€	N/A	44.636,83€	43.991,06€	44.507,67€	42.274,09€
Contribuidor Individual*	20.127,45€	20.043,61€	19.117,00€	19.491,99€	N/A	21.786,04€	22.250,56€	21.963,00€	20.324,47€
TOTAL	20.127,45€	20.442,54€	19.325,70€	19.764,57€	N/A	24.509,57€	23.120,18€	24.006,17€	21.265,70€

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	N/A	25.806,58€	25.806,58€	N/A	N/A	N/A	N/A	25.806,58€
Contribuidor Individual*	N/A	19.593,38€	18.607,65€	19.042,31€	N/A	18.978,49€	20.665,73€	19.996,65€	19.341,51€
TOTAL	N/A	19.593,38€	18.707,65€	19.095,15€	N/A	18.978,49€	20.665,73€	19.996,65€	19.376,26€

REMUNERACIONES MEDIAS 2020 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	92.971,97 €	92.971,97 €	N/A
Mando Intermedio	35.325,64 €	38.376,84 €	37.484,95 €	7,95%
Contribuidor Individual*	22.756,16 €	22.766,52 €	22.761,79 €	0,05%
TOTAL	23.285,70 €	24.540,76 €	23.982,54 €	5,11%

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	50.218,21 €	50.218,21 €	N/A
Mando Intermedio	36.690,14 €	44.507,67 €	42.274,09 €	17,56%
Contribuidor Individual*	19.491,99 €	21.963,00 €	20.324,47 €	11,25%
TOTAL	19.764,97 €	24.006,17 €	21.265,70 €	17,67%

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	25.806,58 €	N/A	25.806,58 €	N/A
Contribuidor Individual*	19.042,31 €	19.996,65 €	19.341,51 €	4,77%
TOTAL	19.095,15 €	19.996,65 €	19.376,26 €	4,51%

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

1.10. Comités y Representación de empresa 2020

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	Número de Personas
Comités de empresa (Dornier)	4	24
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	26
Comités de empresa (DEVAS I y II)	2	18



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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Dornier, S.A. y descrito en el apartado Matriz de materialidad, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Dornier, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del citado Estado.

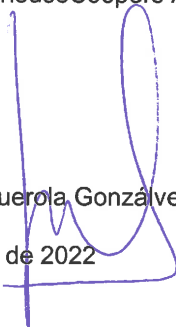
Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Joaquín Guerola González

29 de abril de 2022



INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2022 Núm. 01/22/05937
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones