



Dornier, S.A.

Estado de información no financiera
correspondiente al ejercicio finalizado
el 31 de diciembre de 2023



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Dornier, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Dornier, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Dornier o el Grupo) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Dornier y descrito en el apartado Introducción, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- 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 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI del informe de gestión consolidado.

Uso y distribución

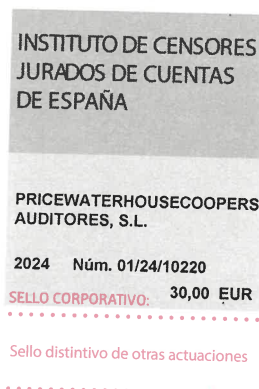
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Francisco Carrasco Gámez

29 de mayo de 2024





dornier

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2023

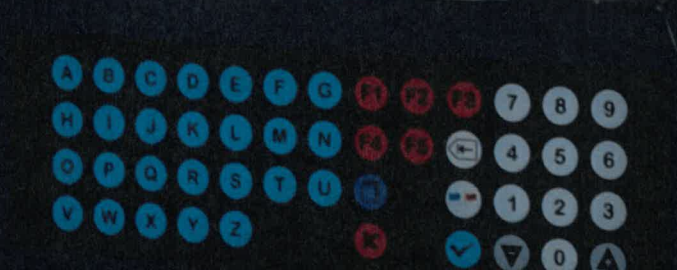
Fecha de formulación: 21 marzo 2024

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.....	53
7. Respeto a los Derechos Humanos.....	67
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	69
9. Acerca del Estado de Información No Financiera.....	72
10. Anexo 1	76

INTRODUZCA MATRÍCULA CORRECTA,
PUEDE SER DENUNCIADO

100



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 2023, 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 ESG
fjromero@telpark.com

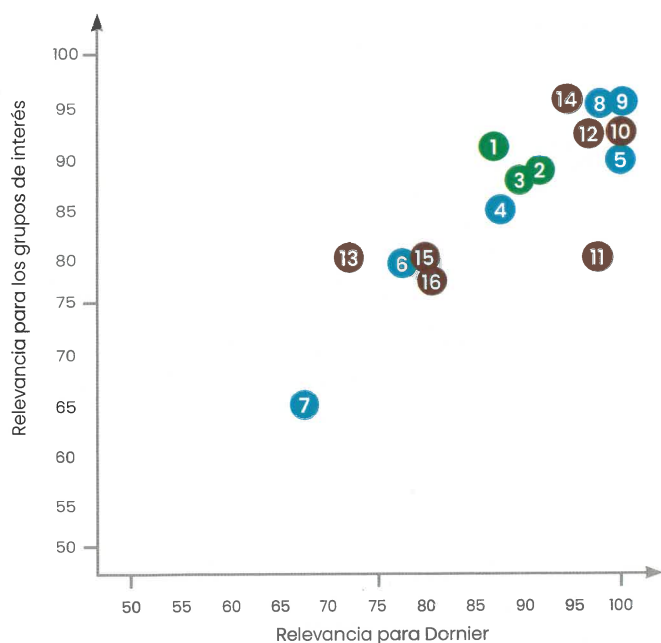
Matriz de materialidad

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

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

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

- Destaca tanto para Dornier como para los grupos de interés, la calidad del servicio prestado y satisfacción del cliente, así como las condiciones de trabajo y compromiso con los empleados y la Seguridad y Salud como asuntos más relevantes, siguiendo la misma línea del año anterior.
- La transparencia es otro de los aspectos considerados más relevantes tanto por los grupos de interés como por Dornier, así como la transición de Carbono, como la ética de negocio y cumplimiento del código ético. Quedando estos aspectos por encima de la diversidad e inclusión e impacto.



Medio Ambiente

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

Social

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

Buen Gobierno

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

A



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 II: 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

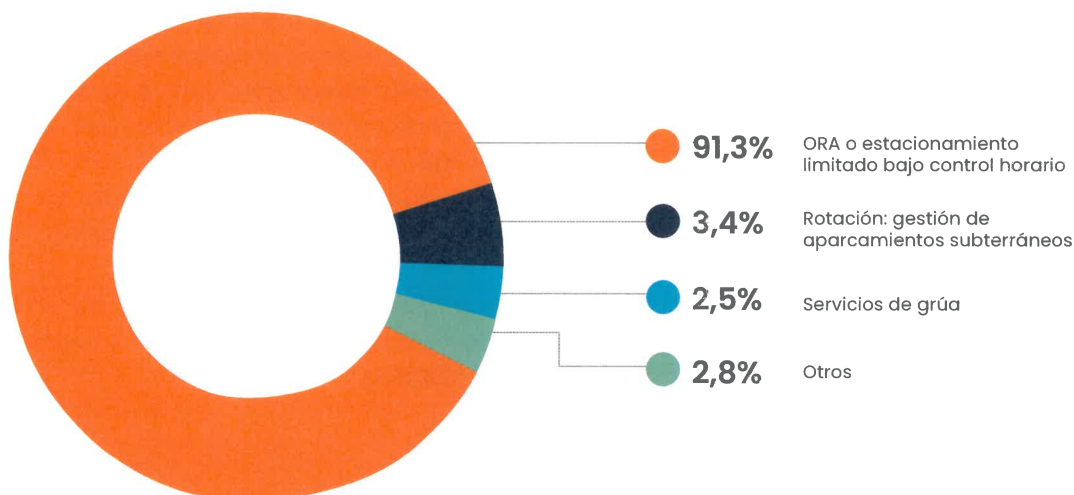
El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio:

- **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 (91,3% de la cifra neta de negocio).
- **Rotación: gestión de aparcamientos subterráneos** (3,4% de la cifra neta de negocio).
- **Servicios de grúa:** destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (2,5% 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 (2,8% de la cifra neta de negocio).

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

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

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



dornier

En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil ("Telpark"), la cual cuenta con más de **4,2 millones de usuarios** a 31 de diciembre de 2023. Por otro lado, cuenta con una línea de negocio para la provisión y mantenimiento de software que se emplea en la imposición y gestión de infracciones de aparcamiento.

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

- **Modelo Concesionario:** la Compañía aporta todos los medios y se asume riesgo de demanda.
- **Prestación de Servicio:** Dornier recibe un precio fijo por la prestación del servicio sin asumir riesgo de demanda; esto es, el precio se recibe independientemente del volumen.
- **Sistema Mixto:** este modelo resultaría en una combinación de los dos anteriores y consistiría en la percepción de un precio fijo y una comisión de éxito a partir de la consecución de un volumen mínimo de recaudación.

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

telpark

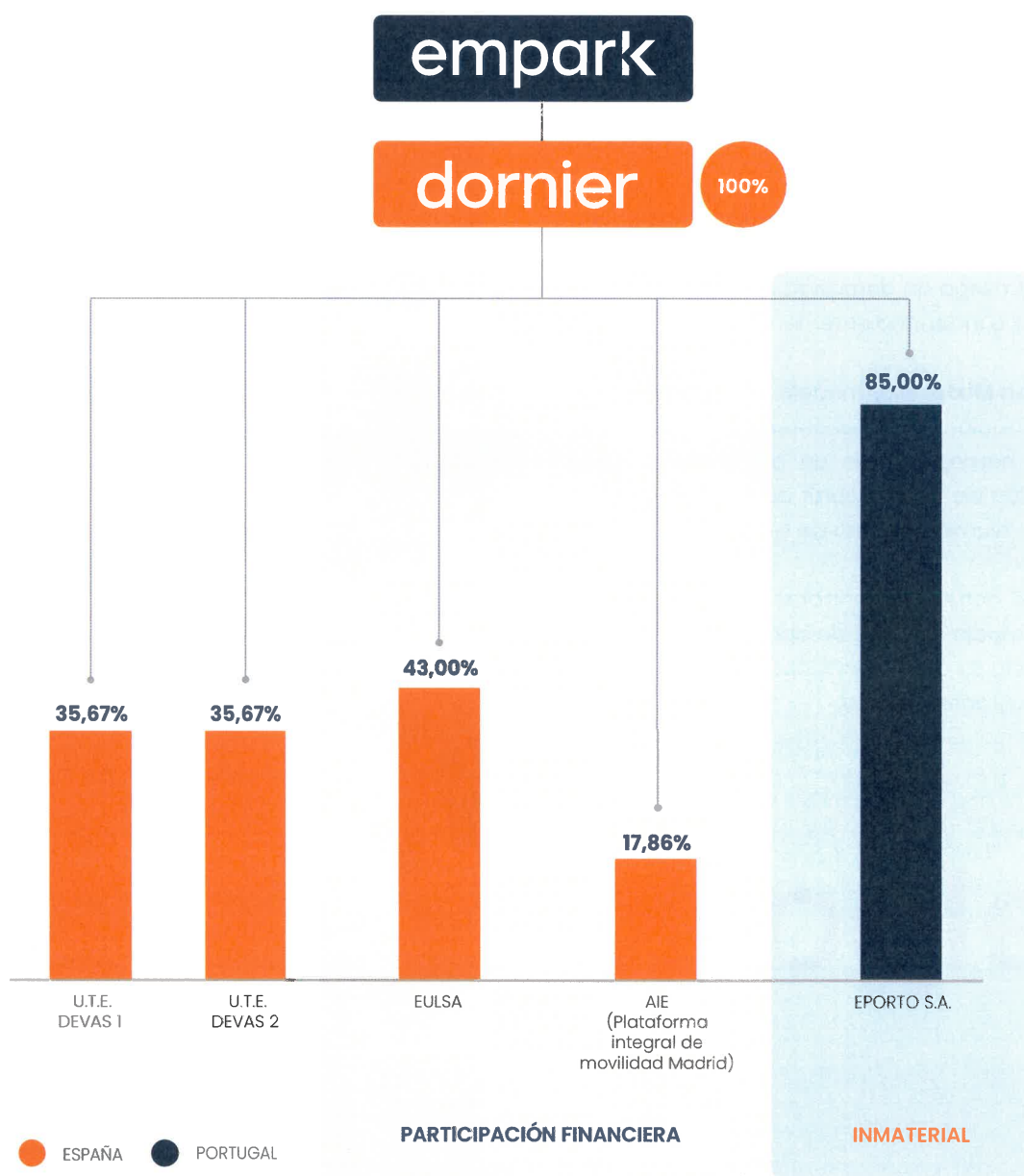


Organización y estructura

Dornier es la cabecera de un grupo de compañías dedicadas principalmente a la actividad de gestión de aparcamientos en vía pública cuyo único accionista es la compañía matriz, Empark Aparcamientos y Servicios, S.A. que está controlada por MEIF 5 Arena Holdings, S.A.U., propietaria del 100% de las acciones y la cual forma parte de un grupo de sociedades,

en las que la sociedad dominante es Arena Luxembourg Investments, S.à.R.L, cuyo accionista principal es MEIF 5, un fondo de infraestructuras gestionado por Macquarie Infrastructure and Real Assets.

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



Mercado

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

La subsidiaria argentina carece ahora mismo de actividad alguna y por tanto se considera

irrelevante a efectos de la preparación del presente Estado de Información No Financiera.

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2023:

Región	Dornier 2022	UTE DEVAS I 2022	UTE DEVAS II 2022	Dornier 2023	UTE DEVAS I 2023	UTE DEVAS II 2023
Andalucía	10.787	--	--	5.651	--	--
Aragón	3.089	--	--	3.089	--	--
Asturias	2.448	--	--	2.420	--	--
Baleares	1.032	--	--	1.298	--	--
Canarias	1.207	--	--	1.027	--	--
Cantabria	10.211	--	--	2.258	--	--
Castilla - La Mancha	5.555	--	--	5.635	--	--
Castilla y León	23.664	--	--	24.298	--	--
Cataluña	2.324	--	--	2.727	--	--
Comunidad Valenciana	5.257	--	--	5.458	--	--
Extremadura	930	--	--	811	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	6.570	41.823	55.095	7.107	49.153	58.435
Navarra	39.555	--	--	42.030	--	--
País Vasco	13.145	--	--	13.320	--	--
Otros	2.330	--	--	--	--	--
Total España	130.386	41.823	55.095	119.804	49.153	58.435

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

A

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 cuatro:

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

1. El crecimiento económico

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

2. Los Retos de la Nueva Movilidad

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

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

3. Las Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente

Para los organismos gubernamentales es una prioridad su lucha contra el cambio climático y están tomando medidas para combatir las emisiones de CO₂. En este sentido varios Ayuntamientos están tomando medidas para proteger la salud de las personas a través de la mejora de la calidad del aire mediante la

reducción de emisiones. En la actualidad, ya hay ciudades que han impuesto restricciones de circulación en algunas zonas mediante la creación de "zonas de bajas emisiones". Todo esto hace que la actividad de estacionamiento en vía pública cobre especial relevancia para ayudar a los ayuntamientos a dar cumplimiento a las medidas que se han establecido mediante una rápida tramitación de denuncias. Para toda esta actividad, Dornier cuenta con herramientas tecnológicas y protocolos de actuación probados como factores clave que permiten la consecución de estos objetivos.

4. Cambios Regulatorios

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

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

A

200 kW

**FAST
CHARGING
ZONE**



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*).

A

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 medio ambiente.

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.



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:

A

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.

A

Objetivos ambientales de Dornier para 2023

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

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

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



Gestión de residuos

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

En 2023 se produce una ligera variación en la generación de residuos disminuyendo de forma generalizada. Se ve un leve aumento de la cantidad de residuos de pilas y baterías, debido principalmente a la gestión de pilas y baterías en servicio de Pamplona.

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

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2022		2023	
	DORNIER	UTE DEVAS I Y II	DORNIER	UTE DEVAS I Y II
Raee's	197	--	279	--
Residuos De Pilas Y Baterías	5.361	--	6.863	--
Residuos Peligrosos (Rp's)	237	1.777	113	763
Residuos No Peligrosos (Rnp's)	4.746	583	3.247	142

Por un error de reporte en los datos de residuos peligrosos y no peligrosos en UTE DEVAS del año de 2022, se modifican y actualizan las cantidades correctas

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.

A

En 2023 se han producido 39.244.198 operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente 25.822 kg.

1. Consumo de papel

Atendiendo a la diferencia de este dato con respecto a 2022, la cantidad de papel ahorrado ha aumentado. Esta tendencia es debida al incremento en las operaciones de estacionamiento regulado en la vía pública por Telpark. Esta tecnología permite realizar todas las gestiones de pago online sin necesidad de imprimir tickets.

AÑO	2022	2023
Operaciones Telpark	35.708.023	39.244.198
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	23.567	25.822
Consumo de papel tickets (Kg)	18.048,176	6.684,68

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

- Control del número de copias e impresiones.
- Fotocopiadora programada para realizar impresión a doble cara.
- Evitar copias/impresiones innecesarias de documentación.

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

El consumo de papel tipo folio en 2023 ha sido de 1.958 Kg, frente a los 2.816 en 2022. 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 mismo, en 2023 se siguen optimizando los procesos que consumían más papel, tanto en los departamentos centrales (las anteriores prácticas mencionadas) como otros procesos en los aparcamientos que han evitado la impresión de papel tipo folio.

A

En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2023 de 13.065 kg, frente a los 8.873 kg de 2022. De ellos, 425 kg corresponden a papel tipo folio y 12.640 kg corresponden a papel de parquímetros (bobinas). El aumento en el consumo de papel de un año frente a otro es considerable, debido a que en 2022 no hizo falta hacer pedido y se hace a comienzos del 2023.

2. Consumo de combustible

El consumo de diésel y gas natural experimenta una leve disminución en 2023 respecto al año anterior, mientras que la gasolina aumenta levemente

La mayor parte de los efectivos de ORA son empleados que desarrollan su jornada laboral a pie, pero Dornier cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se fomenta la implementación de flotas con vehículos híbridos y eléctricos. Se cuenta en la actualidad con un 14% 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: 7 motocicletas eléctricas, 27 vehículos híbridos, 20 vehículos GLP y 5 vehículos GNC.

DORNIER					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2022		AÑO 2023		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
Diésel	157.094,56 L	5.623,59	140.373,40 L	5.025,01	-10%
Gasolina	16.986,29 L	562,48	19.473,34	644,84	14%
Gas Natural	28.246 KWh	102	25.939 KWh	93	-9 %

UTE DEVAS I					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2022		AÑO 2023		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
Gasolina	46.956,32	1.554,92	52.469,42	1.737,48	1%
GLP	21.750,27	533,42	22.032,37	540,34	1%

A

3. Consumo eléctrico

Dornier ha incorporado como parte de su lucha contra el cambio climático y en línea con los objetivos de desarrollo sostenible, el aprovisionamiento de energía proveniente de fuentes de origen renovable. Además, cabe destacar que Dornier cuenta con un total de 2718 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello hay que añadir 2447 parquímetros con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II, frente a los 2328 del año anterior.

A continuación, indicamos los consumos eléctricos de Dornier y UTE DEVAS, en la cual se aprecia un leve aumento de la electricidad en 2023 por la nueva oficina:

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	CONSUMO 2022 (CJ)	CONSUMO 2023 (CJ)	VARIACIÓN (%)
DORNIER	1.741	1.540	-11%
UTE DEVAS	117	131	11%

4. Consumo de Agua

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

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



Cambio climático

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

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

- **Emisiones de Alcance 1** (emisiones directas): emisiones derivadas de las actividades que la organización controla: energía de fuentes de combustión (diésel, gasolina y gas natural). El proceso productivo no genera emisiones significativas de gases refrigerantes.
- **Emisiones de Alcance 2** (emisiones indirectas): emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica. Tanto en 2022 como en 2023, Dornier ha obtenido todo su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.
- Una de las iniciativas que se han puesto en marcha durante el 2023 es en la contabilización de las **emisiones de alcance 3**, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

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

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
DORNIER	2022	2023
Alcance 1	444	398
Alcance 2*	0	0
TOTAL	444	398

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
UTE DEVAS I Y II	2022	2023
Alcance 1	135	144
Alcance 2*	5	5
TOTAL	140	149

Se utilizan los factores publicados por DEFRA (Department for Business, Energy & Industrial Strategy), "UK Government GHG Conversion Factors 2023.

(*) Fuente Red Eléctrica de España.

Una de las iniciativas que se pondrán en marcha durante el 2023 es en la contabilización de las emisiones de alcance 3, contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

A

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.

En 2023 se realizaron diversas campañas medio ambientales que promovieron la concienciación medioambiental de los empleados de la compañía.



Consumo consciente de energía en oficinas

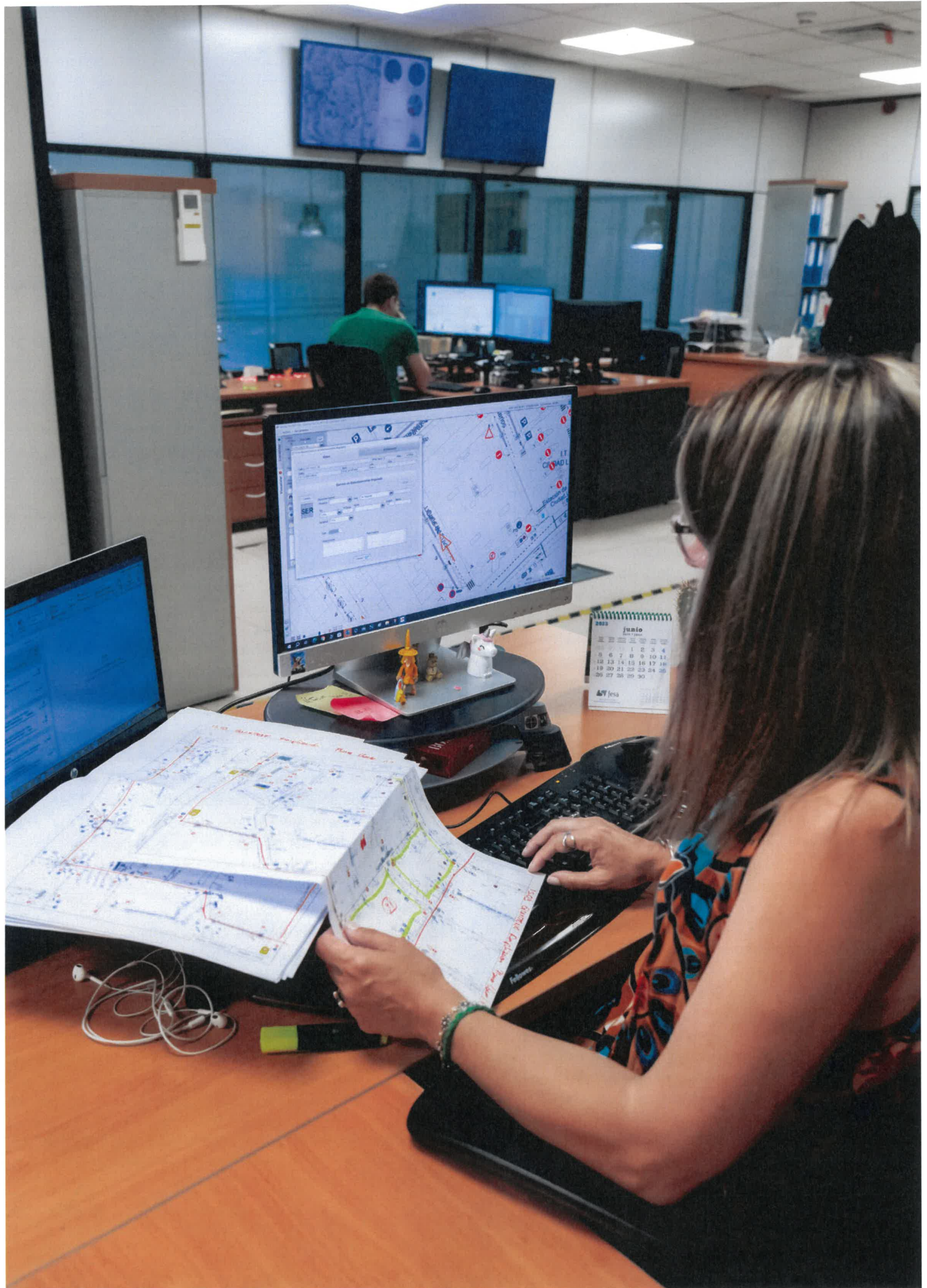
Reducir los gastos y consumos es siempre una buena práctica. No sólo estaremos reduciendo el consumo sino que también estaremos adoptando medidas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

Aquí tienes algunos consejos útiles para nuestro día a día en la oficina:

- ✓ Aprovechar al máximo la luz solar en detrimento de la luz artificial;
- ✓ Apagar la luz y el aire acondicionado de las salas de reuniones después de su uso;
- ✓ Apagar el monitor al salir al comer, descansos largos y al final del día;
- ✓ Apagar el ordenador al final del día;
- ✓ Desconectar los dispositivos de carga del modo de espera cuando no se estén usando;
- ✓ Apagar el aire acondicionado al final del día;
- ✓ Hacer un uso consciente del aire acondicionado, en verano bajar las persianas para mantener el ambiente más fresco y en invierno utilizar ropa más abrigada.

PIENSA GLOBALMENTE, ACTÚA LOCALMENTE.

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2023, 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.



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.

A



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.

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.

Principales Riesgos Identificados

Durante los años 2020 y 2021, el Covid-19 planteó importantes desafíos a las actividades empresariales, generando un alto grado de incertidumbre sobre la evolución prevista de la pandemia y los efectos colaterales asociados a ésta, tanto a nivel operativo como financiero.

En 2022 y 2023, una vez que los riesgos asociados a la pandemia fueron dejando de ser críticos, dieron paso a nuevos riesgos geopolíticos asociados a la invasión de Ucrania por parte de Rusia, el conflicto entre Israel y Palestina, la crisis energética, la inflación y una posible recesión a nivel mundial.

Riesgos operacionales

Los principales riesgos operacionales son:

- **Incidencias** en el negocio y fallos en los sistemas. Se han establecido protocolos de actuación para garantizar la continuidad de negocio ante contingencias que puedan suponer una interrupción de la operativa.
- **Daños a activos materiales:** pérdidas en los activos tangibles provocadas por desastres naturales, robo, vandalismo o de cualquier otra naturaleza. Este riesgo queda mitigado por las pólizas de seguros de las que dispone Dornier, las cuales cubren tanto la reposición de los daños sufridos como la posible pérdida de beneficio derivada del siniestro.

A

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). En 2022 se implementó un programa de Compliance, lo cual ha permitido mitigar este riesgo a través de: políticas claras y accesibles para todos los empleados, formación específica para todos según sus necesidades, y la puesta a disposición de un canal de denuncias que permite garantizar la confidencialidad y el anonimato del denunciante. Durante 2023 se ha consolidado la mitigación de estos riesgos, por medio de auditorías en materia de protección de datos y 'clínicas' en diferentes centros para aclarar dudas referentes al programa de Compliance y las políticas establecidas.

Riesgo estratégico

Los principales riesgos estratégicos a los que se enfrenta Dornier son los siguientes:

- **Cambios en los hábitos y preferencias de movilidad del consumidor.** El aumento de la conciencia ambiental puede llevar a un cambio en las preferencias de los clientes hacia el uso de bicicletas, patinetes, transporte público, vehículo eléctrico o coche compartido. El auge del teletrabajo y las telecomunicaciones para realizar gestiones y compras también puede afectar a la demanda de estacionamiento tradicional.
- **Incertidumbre económica.** La incertidumbre económica, como una recesión, puede afectar a la capacidad de los clientes para pagar por el estacionamiento.

- **Cambios en la regulación.** El cambio en las políticas urbanísticas y regulaciones gubernamentales, como las restricciones de aparcamiento en las ciudades, pueden afectar a la oferta y la demanda de estacionamiento. En grandes ciudades ya se han establecido ordenanzas municipales que restringen el acceso de ciertos vehículos al centro de las ciudades o incluso a cualquier parte de la ciudad.
- **Competencia.** El aumento de la competencia en el sector, ya sea de empresas tradicionales o de nuevos competidores, puede afectar a la cuota de mercado de la empresa.
- **Cambios tecnológicos.** Dornier apuesta por la innovación para hacer frente a este riesgo y así, proactivamente incorporar nuevas tecnologías que mejoren tanto las labores de control de estacionamiento regulado como los servicios ofrecidos a los usuarios. Esta inversión continua en innovación tecnológica deriva en mejoras de la propuesta de valor, así como eficiencias por automatización y una mayor satisfacción del cliente.

Riesgo reputacional

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

A

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.

Por otra parte, se están implementando continuamente 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 2023, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. En línea con esto, se ha hecho especial hincapié en que los trabajadores reporten condiciones inseguras, cuasi accidentes e incidentes de alto potencial. Esto ha permitido reducir el índice de accidentes con baja al nivel más bajo de los últimos 5 años.

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

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

Respecto a la sostenibilidad en la cadena de proveedores, desde finales de 2022 y a lo largo de 2023, se han implementado nuevos sistemas de gestión de proveedores, para optimizar el proceso de homologación de proveedores y la gestión de compras.



MADRID
ESTACIONAMIENTO
R|E|G|U|L|A|D|O
inteligente

E 5717 LPW

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 2023, Dornier estaba formado por un total de 763 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 91% del total (691 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 78% del total (596 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 2023, las mujeres representaban el 48% del total de la plantilla de Dornier.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2023, segmentado por género, edad y función.

A

PLANTILLA CIERRE 2023 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	3	7	7
Mando Intermedio	0	4	6	10	0	11	14	25	35
Contribuidor Individual*	17	156	182	355	23	143	200	366	721
TOTAL	17	160	188	365	23	158	217	398	763

DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	3	7	8
Contribuidor Individual*	1	40	64	105	7	40	30	77	182
TOTAL	2	30	67	106	7	45	33	85	191

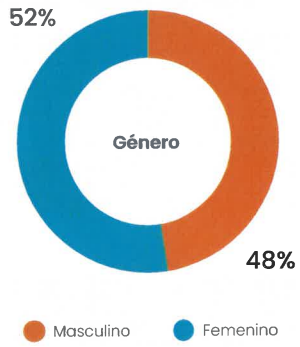
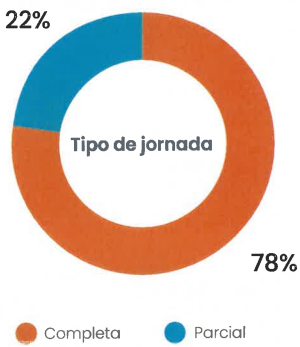
DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	2	29	67	98	7	31	30	68	166
TOTAL	2	30	67	99	7	31	30	68	167

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

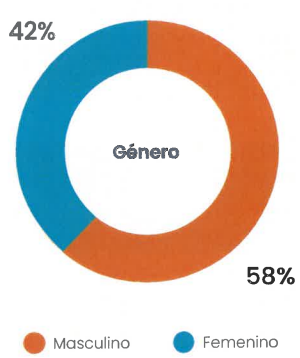
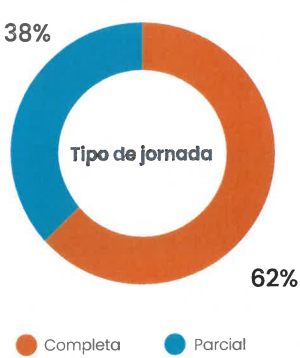
A

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

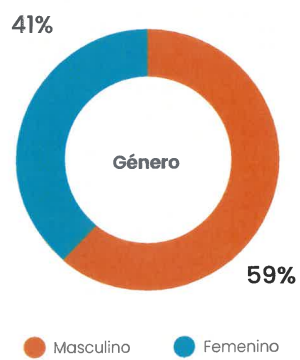
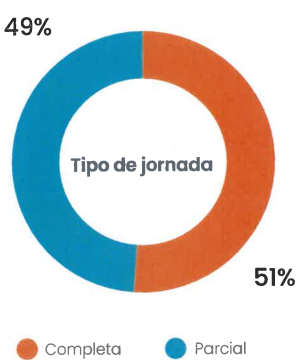
DORNIER



UTE DEVAS I



UTE DEVAS II



A

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

PLANTILLA MEDIA 2023 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	5	3	8	8
Mando Intermedio	0	5	7	11	0	12	14	26	38
Contribuidor Individual*	17	160	189	365	20	159	213	392	757
TOTAL	17	165	196	377	20	176	230	425	802

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	3	6	7
Contribuidor Individual*	1	39	66	106	4	38	30	71	177
TOTAL	1	39	66	106	4	42	32	78	185

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	2	0	2	0	1	0	1	2
Contribuidor Individual*	3	32	71	106	7	30	32	69	175
TOTAL	3	34	71	107	7	31	32	69	177

A

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO INDEFINIDO

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	5	3	8	8
Mando Intermedio	0	5	7	11	0	12	14	26	38
Contribuidor Individual*	8	151	175	334	8	142	193	343	678
TOTAL	8	156	182	346	8	158	210	377	723

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	3	6	7
Contribuidor Individual*	1	37	65	104	4	37	29	70	173
TOTAL	1	38	65	104	4	42	32	77	181

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	2	0	2	0	1	0	1	2
Contribuidor Individual*	3	32	70	105	7	30	31	68	173
TOTAL	3	34	70	107	7	31	31	69	175

PLANTILLA MEDIA 2023 CON CONTRATO TEMPORAL

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	9	9	14	31	12	17	20	49	79
TOTAL	9	9	14	31	12	17	20	49	79

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	1	1	2	0	1	1	1	4
TOTAL	0	1	1	2	0	1	1	1	4

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

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

A

PLANTILLA MEDIA 2023 JORNADA COMPLETA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	5	3	8	8
Mando Intermedio	0	5	7	11	0	12	14	26	38
Contribuidor Individual*	13	94	135	242	17	139	189	344	586
TOTAL	13	99	142	254	17	155	206	378	631

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	6
Contribuidor Individual*	0	22	45	67	1	18	19	38	105
TOTAL	0	22	45	68	1	23	21	45	113

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	3	12	38	53	7	17	12	36	89
TOTAL	3	12	38	53	7	17	12	36	89

PLANTILLA MEDIA 2023 CON JORNADA PARCIAL

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	4	65	54	123	3	21	24	48	171
TOTAL	4	65	54	123	3	21	24	48	171

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	1	17	21	39	3	20	11	33	72
TOTAL	1	17	21	39	3	20	11	33	72

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	3	12	38	53	7	17	12	36	89
TOTAL	3	12	38	53	7	17	12	36	89

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

A

Durante 2023, en Dornier, se realizaron un total de 37 despidos y se realizaron 205 contrataciones.

NÚMERO DE DESPIDOS

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	0	0	0	2
Contribuidor Individual*	3	7	4	14	2	15	4	21	35
TOTAL	3	8	5	16	2	15	4	21	37

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	0	1	0	1	1	1	4	6	7
TOTAL	0	1	0	1	1	1	4	6	7

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	2	0	1	3	0	3	3	6	9
TOTAL	2	0	1	3	0	3	3	6	9

NÚMERO DE CONTRATACIONES

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Contribuidor Individual*	30	35	16	81	44	52	27	123	204
TOTAL	30	35	16	81	44	53	27	124	205

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Contribuidor Individual*	1	1	0	2	3	6	1	10	12
TOTAL	1	1	0	2	3	6	2	11	13

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	1	1	1	3	1	1	0	2	5
TOTAL	1	1	1	3	1	1	0	2	5

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

A

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

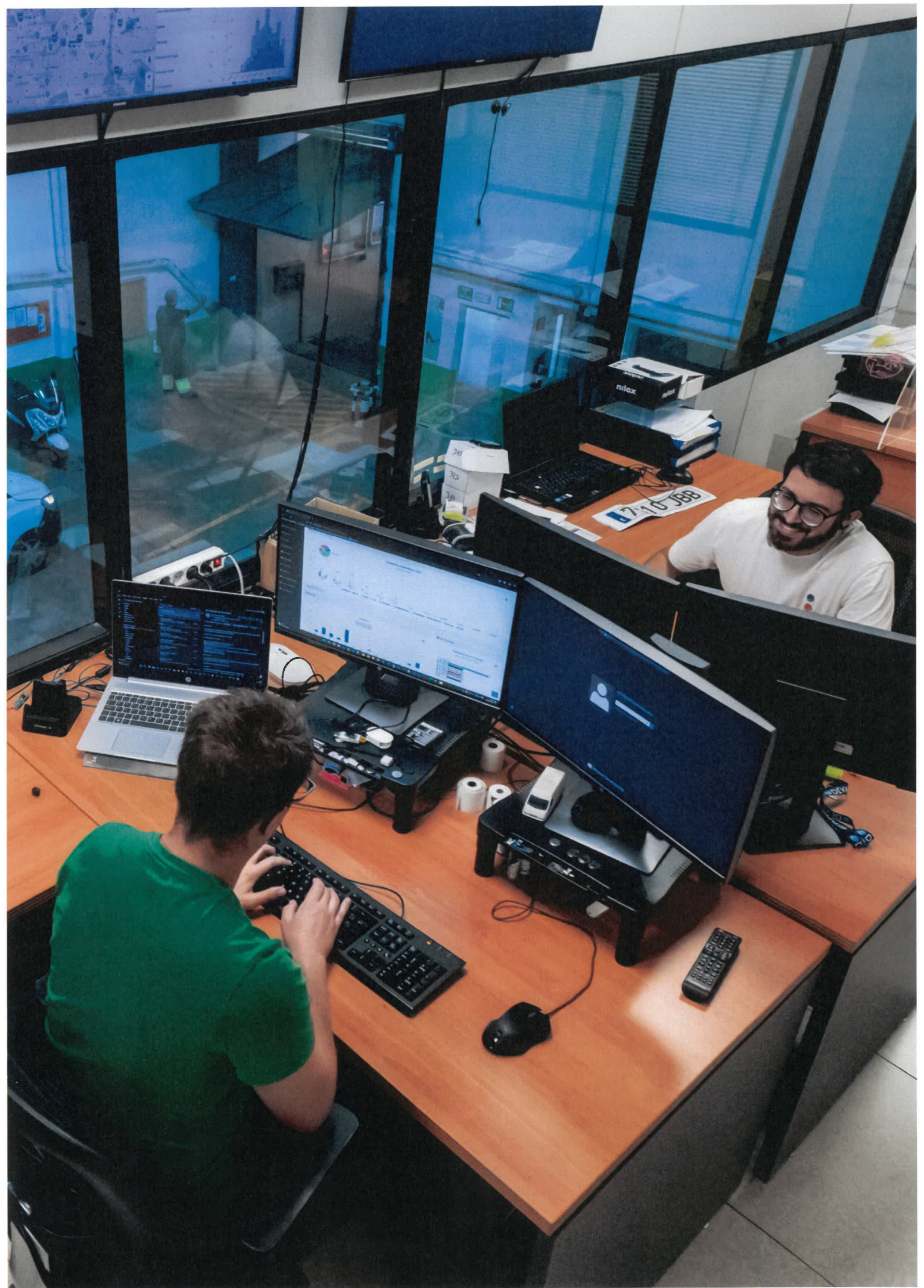
por la vigilancia de la salud de los empleados adicionales a las medidas de prevención de riesgos comentadas más adelante.

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2023 han sido las siguientes:

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	4.746	3.763	8.509
Accidente No Laboral	2.313	2.849	5.161
Enfermedad común	55.953	96.286	152.240
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	63.012	102.898	165.910

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.134	828	1.962
Accidente No Laboral	41	148	188
Enfermedad común	18.001	8.447	26.449
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	19.176	9.423	28.599

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	352	257	610
Accidente No Laboral	1.200	86	1.286
Enfermedad común	14.527	5.757	20.284
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	16.080	6.100	22.180



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 2023, 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 2023 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	4	4	8	0	6	15	21	29

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

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

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

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

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

La Dirección de Dornier, en diciembre de 2021, firmó y adoptó los compromisos de impulso para la implantación del Plan de Igualdad, garantizando la información y los recursos necesarios, tanto técnicos como humanos, para conseguir los objetivos y calendario de trabajo previsto.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, en el marco de la política de igualdad de la empresa, se ha desarrollado una política específica en violencia de género, operativizada con la implantación de un protocolo de actuación, que permite contribuir al afianzamiento de una cultura de gestión de personas que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres de nuestra Compañía que se encuentran en esta situación, garantizando el mantenimiento del empleo de éstas. Dornier mantiene una estrecha relación con Grupos Especiales de Empleo en su firme compromiso por facilitar la accesibilidad de cualquier colectivo al mundo laboral.

A

Formación y desarrollo

Dornier apuesta por el desarrollo profesional de sus trabajadores como fuente de generación de valor para la Compañía. En este sentido, Dornier fomenta el aprendizaje continuo y está perfectamente alineado con la estrategia y objetivos de la Compañía.

Los programas de formación y desarrollo se diseñan para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para que conduzca su desarrollo partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje que la empresa pone a su disposición. De esta manera le damos el protagonismo al empleado, partiendo de una visión global de las distintas oportunidades de aprendizaje.

Durante el año 2023, se ha llevado a cabo un impulso significativo hacia la digitalización en el ámbito de la formación, gracias al programa de Workday. Esta iniciativa ha permitido la adopción de herramientas tecnológicas innovadoras para mejorar la experiencia formativa, tanto para los trabajadores como para los managers. A través de Workday, se han implementado plataformas de aprendizaje en línea, recursos interactivos y sistemas de gestión académica que han facilitado el acceso a la formación en cualquier momento y lugar. Este enfoque digital ha abierto nuevas oportunidades de aprendizaje, promoviendo la inclusión y la equidad educativa, y preparando a los trabajadores para un mundo cada vez más digitalizado.

En el entorno laboral actual, los managers están asumiendo un papel fundamental en el proceso de desarrollo del aprendizaje de los trabajadores. Ya no se limitan simplemente a delegar tareas y supervisar el desempeño, sino que se han convertido en facilitadores activos del crecimiento profesional de su equipo. Este cambio se debe a la creciente comprensión de que el aprendizaje continuo es esencial para la adaptación y el éxito en un mundo laboral en constante evolución.

Los managers ahora están dedicando más tiempo y recursos a realizar un seguimiento cercano del progreso individual de cada miembro del equipo. Esto implica proporcionar retroalimentación regular, identificar oportunidades de desarrollo personalizado y ofrecer recursos adicionales cuando sea necesario. Además, están fomentando una cultura de aprendizaje dentro del equipo, donde el intercambio de conocimientos y la colaboración son valorados y promovidos activamente.

Al asumir este rol más activo en el desarrollo del aprendizaje, los managers están demostrando su compromiso con el crecimiento y el éxito de su equipo. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores al permitirles alcanzar su máximo potencial, sino que también fortalece la organización en su conjunto al cultivar un equipo altamente capacitado y motivado.

Durante el año 2023 se impartieron un total de 7.405 horas de formación a un total de 2.119 personas (datos de 2022 véase Anexo Tabla Formación).

DORNIER						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	265	72	265,00	72
Mando Intermedio	231,00	103	485,5	239	716,50	342
Contribuidor Individual*	2.437,13	739	2.528,25	585	4.965,38	1.324
TOTAL	2.668,13	842	3.278,75	896	5.946,88	1.738

UTE DEVAS I						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	41	3	41	3
Mando Intermedio	30	2	157	11	187	13
Contribuidor Individual*	444	114	277	98	721	212
TOTAL	474	116	475	112	949	228

UTE DEVAS II						
CATEGORÍA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES	Nº HORAS	Nº ASISTENTES
Director	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	30	2	4	1	34	3
Contribuidor Individual*	238	101	279	96	517	197
TOTAL	268	103	283	97	551	200

(*) 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.

A

La formación continua es la clave para mantenernos a la vanguardia en un mundo laboral en constante evolución. Dornier ofrece un programa de formación integral que abarca diversas áreas de desarrollo profesional, habilidades técnicas y prevención de riesgos laborales, con el objetivo de empoderar a nuestros empleados y garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo.

Desarrollo de Habilidades

Nuestro enfoque en el desarrollo de habilidades se centra en fortalecer las competencias soft y técnicas que son fundamentales para el éxito en cualquier rol. Desde habilidades de comunicación y trabajo en equipo hasta liderazgo y resolución de problemas, nuestros cursos están diseñados para potenciar el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados, promoviendo la colaboración y la excelencia en el desempeño laboral.

Prevención de Riesgos Laborales

La seguridad y el bienestar de nuestros empleados son nuestra máxima prioridad. Por ello, ofrecemos una formación exhaustiva en prevención de riesgos laborales, orientada a identificar, evaluar y mitigar los posibles peligros en el lugar de trabajo. Desde prácticas seguras de manejo de equipos hasta procedimientos de emergencia y salud ocupacional, nos comprometemos a proporcionar a nuestros empleados las herramientas y conocimientos necesarios para trabajar de manera segura y evitar accidentes laborales.

Área Técnica

En un mundo cada vez más impulsado por la tecnología y la innovación, es esencial mantenerse actualizado en las últimas tendencias y avances en el ámbito técnico. Nuestros programas de formación técnica ofrecen a nuestros empleados la oportunidad de adquirir y perfeccionar

habilidades en áreas especializadas, desde el manejo de herramientas y equipos específicos hasta el dominio de software y sistemas relevantes para sus funciones.

Desarrollo Profesional

Creemos firmemente en el potencial ilimitado de nuestros empleados. Por ello, ofrecemos programas de desarrollo profesional que promueven el crecimiento y la progresión en sus carreras. Desde oportunidades de mentoría y coaching hasta programas de capacitación para ascensos y promociones internas, nos comprometemos a apoyar el crecimiento profesional de nuestros empleados y a ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

Nuestra empresa se esfuerza por ofrecer una formación integral que no solo fortalece las habilidades y competencias de nuestros empleados, sino que también promueve un entorno de trabajo seguro, estimulante y propicio para el crecimiento personal y profesional. Estamos comprometidos a seguir invirtiendo en el desarrollo de nuestro talento humano, impulsando así el éxito y la excelencia en todos los niveles de la organización.

Con respecto a la satisfacción de los trabajadores una vez realizados las diferentes acciones formativas, tenemos que indicar que la satisfacción es excepcionalmente alta, reflejando su profundo compromiso con el crecimiento profesional y el desarrollo personal.

Esta elevada satisfacción se traduce directamente en una eficacia notable de la formación, evidenciada por un incremento tangible en el desempeño laboral, la adquisición de nuevas habilidades y el impulso de la productividad en el lugar de trabajo. La combinación de una oferta formativa relevante y de calidad con la disposición y el entusiasmo de los trabajadores crea un entorno propicio para el éxito individual y organizacional.



Salud y Bienestar de los trabajadores

Nuestro proyecto de bienestar **Bewell**, se ha consolidado este año incorporando nuevas actividades que fomentan un estilo de vida saludable y que mejoran el bienestar físico y mental entre nuestros colaboradores. Un proyecto clave para Dornier y enmarcado en el ODS 3. Las actividades Bewell se organizan en función de tres pilares: Cuerpo, mente y entorno social.

Para generar **bienestar físico**, potenciamos actividades que les permiten llevar una vida más sana y saludable. Algunas de estas actividades incluyen ejercicios físicos como sesiones de calistenia, carreras populares y rutas de senderismo. Además, incluimos sesiones de fisioterapia, meditación y talleres de nutrición.

El **bienestar mental** lo enfocamos en actividades que desarrollan la mente del empleado para que se muestre activo y fomente su creatividad. Algunas de estas actividades incluyen talleres de creatividad, charlas motivacionales y programas de formación (sesiones de predictive index, Dathum, mes del desarrollo, talleres sobre la neurodiversidad)

El **bienestar social** se enfoca hacia el bienestar de equipo, es decir, desarrollar actividades en lugares en los que los empleados se sientan acompañados por el resto de la compañía y por otro lado, ese bienestar que genera el ayudar a los demás. Algunas de estas actividades incluyen eventos deportivos, actividades al aire libre, visitas culturales a museos o musicales y acciones de voluntariado.

Destacamos alguna de las actividades que se han llevado a cabo en alguno de los tres ámbitos anteriores a lo largo del año y que están lideradas en muchas ocasiones por los propios empleados:

- **Taller "Conoce tus hormonas":** Con motivo del día internacional de la mujer se realizó un taller explicativo sobre las hormonas, su importancia y cómo nos afectan para brindar a nuestros empleados detalles que, en muchas ocasiones, pueden pasar desapercibidos y que ayudan a que nos conozcamos mejor.
- **Desayunos y fruta solidarios Fundación Juan XXIII:** A lo largo de este año se ha continuado la colaboración que se inició en 2021 con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 50 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Encargándoles fruta y desayunos solidarios para poder ofrecer gratuitamente a nuestros empleados durante todas las semanas.
- **Sesiones de fisioterapia:** Se pone a disposición del trabajador un servicio de fisioterapia todas las semanas dentro del horario laboral.
- **Jueves culturales:** como parte de ese bienestar social organizamos salidas culturales varios jueves del año con visitas guiadas a exposiciones como la de Monet o para disfrutar de musicales como el de Aladdín. Además, esta actividad se abre para familiares y amigos de los empleados.
- **Taller "Claves para hacer sostenible tu energía postvacacional":** Tras la vuelta a las oficinas después del verano, animamos a los empleados participar en una masterclass sobre cómo crear un entrenamiento sistemático a 4 niveles (físico, mental, emocional y de propósito) para evitar esa depresión postvacacional.
- **Ruta de senderismo en familia:** Durante el año se ha ido organizado varias salidas a la montaña en localidades como Madrid, Vigo y Ávila, tanto para empleados y familiares que quisieran disfrutar de una jornada de senderismo, con mascotas incluidas.

- **Sesión de calistenia:** Sesiones para aprender rutinas y ejercicios que se pueden poner en práctica en cualquier momento y en cualquier lugar aumentando la flexibilidad y ayudando a corregir las posturas corporales.
- **Carreras populares y solidarias:** como la carrera contra el cáncer de Vigo y Valladolid o la carrera de la Mujer en Madrid.
- **Torneos de pádel:** Semanalmente un grupo de empleados se junta para poner en práctica este deporte y durante el año se van estableciendo varios torneos involucrando a más empleados y familiares.
- **Cine en familia:** Ofreciendo la posibilidad de unir a empleados y familiares en una jornada navideña de cine.



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

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



A

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 obligación 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 2023 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes.

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

En 2023 Dornier ha decidido apostar fuertemente en la reducción del riesgo por trabajar en la anticipación y reconocer los equipos con mejor desempeño en seguridad y salud. El desarrollo de la cultura de seguridad sigue siendo una prioridad.

Con la campaña de seguridad y salud 2023 se implementaron y consolidaron iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, manteniendo las iniciativas ya existentes.

A

Visitas de equipos directivos y diálogos en materia de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad

La alta dirección asume su compromiso de liderazgo y orientación constantes y establece las directrices para que la seguridad, calidad y medio ambiente forme parte del lenguaje empresarial de la organización. Una de las medidas con mejor acogida que se implantaron en 2020 y que se mantienen con éxito durante 2021, 2022 y 2023 es la realización de visitas por parte del equipo directivo, así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener Diálogos con los equipos de los centros sobre Seguridad, Medio ambiente y Calidad del servicio prestado. Se trata de una metodología basada en el comportamiento, que comienza con la observación de las personas que trabajan, seguida de un diálogo entre el equipo de gestión y los trabajadores con el fin de:

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

Alertas de Seguridad

Durante el año 2023, se enviaron comunicaciones mensuales para todos los empleados sobre riesgos a que están expuestos en formato de 'Alerta de Seguridad'. Esto ha permitido mejorar la concienciación de nuestros equipos para con los riesgos de su entorno.

Formulario del Dialogo de Seguridad

empark
DIALOGOS DE SEGURIDAD

La alta dirección asume su compromiso de liderazgo y orientación constantes y establece las directrices para que la seguridad, calidad y medio ambiente forme parte del lenguaje empresarial de la organización. Una de las medidas con mejor acogida que se implantaron en 2020 y que se mantienen con éxito durante 2021, 2022 y 2023 es la realización de visitas por parte del equipo directivo, así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener Diálogos con los equipos de los centros sobre Seguridad, Medio ambiente y Calidad del servicio prestado. Se trata de una metodología basada en el comportamiento, que comienza con la observación de las personas que trabajan, seguida de un diálogo entre el equipo de gestión y los trabajadores con el fin de:

Aumentar la conciencia sobre comportamientos inseguros y alertar para las condiciones inseguras o que puedan dañar el medio ambiente.

Corregir en el momento las desviaciones.

Demostrar el compromiso del equipo de gestión con la seguridad y salud y medio ambiente.

Crear un espacio de dialogo informal con el objetivo de promover la participación activa de todos en la mejora del servicio, de los procesos y del cumplimiento general de requisitos.

Formulario del Dialogo de Seguridad

Formulario del Dialogo de Seguridad



Charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”

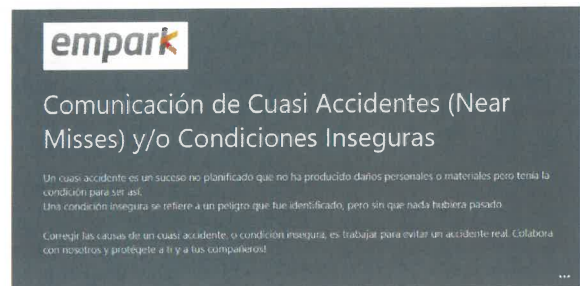
En 2023 se mantuvo el programa de charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”. Este es un programa específico para inspectores/encargados, en que abordan temas variados de seguridad y salud al inicio de la mañana previa realización de ejercicios de calentamiento. Con esta iniciativa queremos involucrar niveles más operacionales de la Organización, haciéndolos parte de la cultura preventiva.



Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estrategia de seguridad y salud de Dornier se centra en reducción del riesgo por anticipación. Para eso se mantuvo el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras en 2023.

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.



Hola, Susana Margarida. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio



Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud

Durante el año 2023 se mantuvo el Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud que tuvo por objetivo premiar las ideas innovadoras de nuestros equipos y su participación en materia de seguridad y salud.



Al largo del año 2023, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos para un total de 256 empleados.



Fórum PRL

En 2023 se siguieron celebrando los Fóruns de PRL, compuestos por un grupo de representantes de todas las áreas y funciones operacionales de la empresa con el objetivo de tratar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud. Con este Fórum fue posible incrementar aún más la participación del personal de primera línea en el sistema de gestión de seguridad y salud y adaptar las iniciativas corporativas a la realidad operacional.



Estrategia de Seguridad Vial

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

7

Campaña Caídas, tropiezos y resbalones

En Dornier cuidar la seguridad en el lugar de trabajo es primordial, durante el 2023 presentamos cuatro nuevas iniciativas que implementamos durante los últimos meses de año como parte de la campaña "Evitando caídas, tropiezos y resbalones", afianzando nuestro objetivo de 0 accidentes.



¡Nadie mejor que un Ángel de la Guarda para velar por tu seguridad y ser tu dulce compañía!

Ahora disponemos de un excelente equipo de ángeles profesionales que han sido formados especialmente para ayudarte a evitar accidentes en las rutas de On-Street.

¡Llegan dos novedades a Mobility para ayudar a prevenir esas caídas, tropiezos y resbalones!

1. Ahora cuando abras una ruta, ya podrás ver las fotos de las condiciones inseguras reportadas por tus compañeros en esa ruta.
2. En breve se podrá visualizar un semáforo de seguridad en cada una de tus rutas en función de su peligrosidad. Queremos recordarte cuándo hay que maximizar la alerta.

El pasado es una gran fuente de aprendizaje, y para no olvidar ninguna de estas valiosas lecciones, estamos creando una biblioteca que recopila las fichas de accidentes del pasado. De esta manera podremos revisar lo que pasó y evitarlos, si se repiten las circunstancias en el futuro.

Un buen calzado es la clave a la hora de evitar riesgos. Después de consultarlos sobre vuestro grado de satisfacción con el calzado actual, estamos ahora realizando un análisis de más modelos de calzado y os presentaremos muy pronto los modelos que se deben convertir en nuestro aliado perfecto en cada puesto de trabajo.

365 días sin accidentes

A

Accidentabilidad 2023

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 2023, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 37 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

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

DORNIER	2022			2023		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	17	8	26	12	8	20
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	24,42	9,04	16,44	21,04	11,42	15,74
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,82	0,32	0,54	0,63	0,20	0,39
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	3.421	2.784	6.205	4.746	3.763	8.509
Accidentes de trabajo sin Baja	10	18	28	10	12	22

UTE DEVAS I Y II	2022			2023		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	5	1	6	12	5	17
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	13,41	4,16	9,78	70,71	10,07	25,51
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,58	0,03	0,37	1,52	0,33	0,63
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	2.474	628	3.102	1.486	1.085	2.571
Accidentes de trabajo sin Baja	5	4	9	4	4	8

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 2023 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 3 comités de Seguridad y Salud, en las provincias de Valladolid, Pamplona y Bilbao. Además, Dornier cuenta con representación de los trabajadores en gran parte de centros, establecidos como canales de comunicación y participación.

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

Existe un canal de comunicación en materia de prevención a través de un correo corporativo, 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 2023, se ha llevado a cabo la celebración en dos ocasiones del Foro de Prevención, el cual está integrado por personas de diferentes categorías y actividades. El Objetivo es crear un espacio de debate para tratar temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y extender las buenas prácticas en todos los centros, además de garantizar que las iniciativas implantadas están siendo eficaces.

A

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2023 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 2023

CATEGORÍA	DORNIER								TOTAL
	FEMENINO				MASCULINO				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A		N/A	91.367,41 €	138.551,58 €	111.589,20 €	111.589,20 €
Mando Intermedio	N/A	42.807,12 €	38.769,83 €	40.384,75 €	N/A	39.429,89 €	40.980,33 €	40.298,14 €	40.322,88 €
Contribuidor Individual*	21.419,06 €	24.218,53 €	26.384,07 €	25.194,69 €	22.137,13 €	24.104,72 €	27.099,61 €	25.617,63 €	25.409,39 €
TOTAL	21.419,06 €	24.683,24 €	26.779,36 €	25.610,86 €	22.137,13 €	26.874,52 €	29.535,95 €	28.051,83 €	26.884,13 €

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	66.175,91 €	N/A	66.175,91 €	66.175,91 €
Mando Intermedio	N/A	43.834,81 €	N/A	43.834,81 €	N/A	48.811,29 €	38.675,57 €	44.467,41 €	44.388,34 €
Contribuidor Individual*	21.690,04 €	20.739,25 €	20.671,51 €	20.705,71 €	19.996,83 €	21.084,57 €	21.548,30 €	21.132,30 €	20.888,22 €
TOTAL	21.690,04 €	21.289,15 €	20.671,51 €	20.912,22 €	19.996,83 €	24.475,83 €	23.016,35 €	23.422,30 €	22.007,66 €

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	38.050,51 €	N/A	38.050,51 €	N/A	N/A	N/A	N/A	38.050,51 €
Contribuidor Individual*	21.690,04 €	21.234,13 €	20.117,50 €	20.510,82 €	21.418,41 €	22.284,09 €	19.648,55 €	21.028,57 €	20.717,92 €
TOTAL	21.690,04 €	21.759,65 €	20.117,50 €	20.671,73 €	21.418,41 €	22.284,09 €	19.648,55 €	21.028,57 €	20.813,68 €

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

A

REMUNERACIONES MEDIAS 2023 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	111.589,20 €	111.589,20 €	N/A
Mando Intermedio	40.384,75 €	40.298,14 €	40.322,88 €	-0,21%
Contribuidor Individual*	25.194,69 €	25.617,63 €	25.409,39 €	1,65%
TOTAL	25.610,86 €	28.051,83 €	26.884,13 €	8,70%

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	66.175,91 €	66.175,91 €	N/A
Mando Intermedio	43.834,81 €	44.467,41 €	44.388,34 €	1,44%
Contribuidor Individual*	20.705,71 €	21.132,30 €	20.888,22 €	2,06%
TOTAL	20.912,22 €	23.422,30 €	22.037,43	12,00%

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	38.050,51 €	N/A	38.050,51 €	-100,00%
Contribuidor Individual*	20.510,82 €	21.028,57 €	20.717,92 €	2,46%
TOTAL	20.671,73 €	21.028,57 €	20.813,68 €	1,73%

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 2022 como en 2023. En 2022 y 2023 no ha habido personal contratado bajo la modalidad de Alta Dirección en Dornier, no obstante, se considera a efectos organizativos, como alta dirección, los miembros del comité ejecutivo.

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

A

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. Nuestro departamento de Customer Care está integrado por dos equipos diferenciados. En

primer lugar, se encuentra el centro de control, que se encarga de gestionar las incidencias en tiempo real que ocurren en nuestros aparcamientos y el equipo de atención al cliente digital que se encarga de gestionar las incidencias de nuestros clientes digitales a través de nuestra aplicación Telpark. Desde 2023 se ha desplegado nuestra estrategia Hermes, encaminada a convertir a nuestro equipo de atención al cliente en una plataforma multiplicadora para todas las líneas de negocio de Telpark tanto B2C como B2B. Con el despliegue de nuestra nueva estrategia hemos unificado los equipos de España y Portugal para generar economías de escala y poder dar una asistencia más eficiente y rápida a todos nuestros clientes tanto digitales como offline. Además, somos un equipo multicanal que atendemos a nuestros clientes a través de aplicación, chat, teléfono, interfonía y en el corto plazo inteligencia artificial.

Nuestro centro de control se encuentra ubicado en Madrid, en nuestras oficinas centrales. El centro de control trabaja 24 horas los 365 días del año y está integrado por 30 personas. El centro de control ha sido totalmente renovado en diciembre de 2023 fundamentalmente centrado en 3 parámetros, **aumentar nuestra capacidad** (pasando de 8 a 12 puestos), **mejorar las condiciones de trabajo de nuestros operadores** (mesas elevables, cinta

de andar, 3 pantallas, jardines verticales, paneles fonoabsorbentes, video wall) y dotar de mejoras tecnológicas (automatizaciones, sistema Telpark One). Desde nuestro centro de control gestionamos 5.000 cámaras de CCTV y 4.000 señales de alarma (incendios, CO2, inundación, pérdida de comunicación, intrusión, cajero abierto).

El Centro de Control atendió en 2023 1.259.156 llamadas con un tiempo medio de espera de 25 segundos y una duración media de llamada de 44 segundos (11.500 horas de conversación). Todos nuestros parámetros han mejorado con respecto a 2022.

Nuestro equipo de atención al cliente digital se encarga de atender las incidencias de nuestros 4,5 millones de clientes de la aplicación Telpark. El equipo de atención al cliente está centralizado también en Madrid en nuestra oficina. El equipo funciona de 9 a 21 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 15.

El equipo de atención al cliente digital ha sufrido una transformación profunda durante el año 2023:

- Incorporación de una nueva responsable para el departamento con experiencia en gestión de equipos de atención al cliente.

Aumento del equipo de 4 a 7 agentes de atención al cliente (que se refuerzan con 2 agentes más durante el periodo de mayo a septiembre).

- Cambio en el horario de atención, aumentando 4 horas el horario de atención hasta las 21 e incluyendo los sábados de 8 a 15.
- Inclusión de bots en nuestra aplicación para preguntar al cliente la información necesaria para gestionar la incidencia y de este modo ser más eficaces, ya que el agente tiene toda la información cuando empieza a gestionar la incidencia.

- Revisión de todos los procedimientos de atención al cliente e inclusión de la responsable en los foros de discusión de producto.

Durante el primer cuarto del año 2023 tardábamos 5 días en contestar a los clientes y una media de 9 días en resolver las incidencias, lo que producía una satisfacción del cliente baja (55,4%). Después de implantar todas estas mejoras, durante el último cuarto del año 2023 hemos tardado 18 horas en contestar a los clientes y 30 horas en resolver las incidencias, lo que ha incrementado la satisfacción del cliente un 16% hasta alcanzar un 65.9% que está por encima de la media del sector. Todo esto a pesar de haber pasado a finales de 2022 de 1.432.264 usuarios activos a 2.509.058 a finales de 2023.

Para poner en contexto la potencia de nuestro centro de control, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2023:

- **Volumen de incidencias:** 151.487 (frente a las 96,000 del año 2022)
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 3 días (frente a los 3 días y 4 horas de 2022)
- **Tiempo medio de resolución:** 4 días y 22 horas (frente a los 4 días y 4 horas de 2022)
- **% de incidencias resueltas en las primeras 8 horas:** 49%

Para medir el avance gracias a la implantación de nuestra nueva estrategia Hermes, estas son las métricas en enero de 2024

- **Volumen de incidencias:** 13.594
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 19 horas
- **Tiempo medio de resolución:** 24 horas
- **% de incidencias resueltas en las primeras 8 horas:** 59%

A

En 2023 se recibieron un total de 1.311 reclamaciones formales, de las cuales 920 corresponden a los centros de ORA/Grúa

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 sometan al proceso de homologación, se registrarán por el procedimiento interno de "Régimen de excepción."

- Cumplimiento de la normativa de Protección de datos de acuerdo con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679.
- Cumplimiento de los requisitos de Prevención De Riesgos Laborales que Dornier tiene establecidos internamente.
- Cumplimiento con los más altos estándares éticos y prevención de delitos de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Delitos y Código Ético de la Compañía.
- Cumplimiento con los requisitos de calidad y medio ambiente.

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

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

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

Durante el año 2023, Dornier contrató con más de 230 proveedores, con pedidos superiores a los €4 m.

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

DESGLOSE DEL GASTO EJERCICIO 2023 (4.023.639 €)



Sistemas de supervisión y auditorías

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

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

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

A

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.

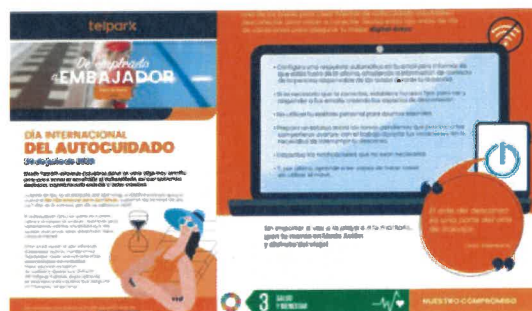
Acción Social

El área de Responsabilidad Social Corporativa, en la que se incluyen todos los aspectos relacionados con el ámbito social y medioambiental, continúa enmarcándose en el concepto “Emovimiento”. Este concepto, que nació en 2020, embebe el ADN de la compañía: “la movilidad sostenible”, entendida como un movimiento de acciones y colaboraciones que ayudan a la sociedad para hacer un mundo más humano y comprometido con el medioambiente. Durante 2023 se han llevado a cabo varias actividades bajo este contexto social-medioambiental. Hemos puesto en valor días mundiales acompañados de llamadas a la acción, hemos colaborado con entidades sociales con acciones específicas o donaciones para apoyar diferentes causas y hemos continuado participando en proyectos sociales que se han consolidado dentro de nuestra agenda social.

- **Día de la mujer.** Llevamos a cabo una campaña bajo el concepto de la corresponsabilidad, pero dando voz a nuestras empleadas. El proyecto incluía una campaña teaser donde, a través de frases célebres, recordábamos a grandes mujeres que han marcado nuestra historia y que son ejemplo e inspiración para todos. El 8 de marzo publicamos un video con nuestras empleadas como protagonistas, dando visibilidad a su día a día laboral, además de que todos los empleados podían utilizar tarjetones virtuales para reconocer el trabajo de sus compañeras. Aprovechamos también este día para recordar a toda la compañía nuestro nuevo Plan de Igualdad 2022-2025, la existencia del protocolo de actuación contra el acoso sexual, la guía de lenguaje e imagen no sexista y el protocolo de actuación para la atención de casos de los trabajadores víctimas de violencia de género.



- **Día del autocuidado.** Desde Grupo Empark pusimos en valor algo muy sencillo y a veces muy olvidado, la importancia del autocuidado. Trasladamos a todos los empleados que es importante cuidarse siempre. Pero que, en fecha calurosas como es el verano, es fundamental la utilización de protectores solares, mantenerse hidratado, llevar una correcta dieta combinada con actividad física, dedicarse tiempo de calidad y descanso y disfrutar de nuestras aficiones.



- **Día de la alegría.** Poniendo en valor este día, queríamos recordar a nuestros empleados que sonreír y estar alegres tiene múltiples beneficios que contribuyen a nuestro bienestar físico y mental, como la mejora del sistema inmune y de calidad de sueño, la disminución del estrés e incluso el incremento de la esperanza de vida. Así que les dimos una buena receta para ello: escuchar música. Para ello, creamos una playlist colaborativa de Spotify en la que todos pudiesen subir su “canciones más alegres” para contagiar un poco de felicidad al resto de sus compañeros.



A

- **Día Internacional de la concienciación contra el ruido.** Se aprovechó esta fecha para resaltar la importancia de la problemática del ruido y compartir con todos los empleados algunos consejos que ayudan a aminorar este problema.



- **Día de la niña y la mujer en la ciencia.** A raíz de este día, aprovechamos para poner en valor el trabajo y aportación de diferentes compañeras que, como ingenieras, son referentes en las áreas STEM. Además de incentivar a todos los telparkers a participar en diferentes actividades que organiza la Fundación Inspiring Girls, una entidad que persigue aumentar las vocaciones científico-tecnológicas entre la niñas y jóvenes.



- **Día del medioambiente.** Grupo Empark es una empresa muy comprometida con el medioambiente y queremos que todos nuestros colaboradores también lo sean. Por eso, con motivo del Día Mundial del medioambiente quisimos concienciar a todos

los empleados sobre cómo poder ahorrar agua en un momento tan rutinario como es el de "la ducha".



- **Día del refugiado.** Aprovechamos el marco del Día Mundial del Refugiado, para sumarnos a la iniciativa que lideró ACNUR para dar voz por las personas desplazadas a través de las redes sociales. Motivamos a todos los trabajadores a utilizar los diferentes hashtags de campaña #ConLosRefugiados y #DíaMundialDelRefugiado, para dar visibilidad a esta causa y dar a conocer los proyectos llevados a cabo junto a la ONU.



A

- **Día Mundial de la Salud Mental.** Desde la empresa apostamos por medidas que nos ayuden a mejorar y mantener una adecuada salud mental y aprovechamos este día para dar a conocer la existencia de una herramienta destinada a trabajar en el bienestar de las personas, "Viva Insights" o "ideas viva". Una aplicación integrada en Microsoft Teams que ofrece múltiples funcionalidades como espacios de respiro, análisis de las emociones diarias, planes de concentración o fomentar el reconocimiento interno.



- **Semana de la movilidad.** La movilidad urbana sostenible es uno de los grandes desafíos a los que nos enfrentamos y durante esos días nos unimos a diferentes acciones para mostrar nuestro compromiso con este objetivo. Entre ellas, patrocinamos la Marcha de los mayores en San Sebastián de los Reyes, a la que se unieron varios de nuestros empleados.



- **SOS Turquía y Siria.** A raíz de las catástrofes naturales que se produjeron en Turquía y en Siria, se realizó una donación de 1.000€ a ACNUR para poder colaborar con las organizaciones sociales para la distribución de artículos de primera necesidad. También se invitó a todos los



empleados a contribuir individualmente a la donación de ropa de abrigo, dinero y alimentos no perecederos.

- **Programa Somos Solidarios de Manos Unidas.** Llevamos a cabo una donación de 500 € a dicha entidad social para ayudar a que las personas más vulnerables tengan acceso a una alimentación de calidad. Una acción que se vinculó al hito del día internacional de la concienciación sobre la pérdida y el desperdicio de alimentos.



A

- **Campaña de Donación de sangre:** una campaña para concienciar a los empleados sobre la importancia de la donación de sangre, fomentando durante ese día que todos los empleados que quisiesen pudiesen convertirse en donantes. Acordamos con la Cruz Roja la colocación, durante esa jornada, de uno de sus autobuses de donación al lado de las oficinas centrales y facilitamos para el resto de España los puntos de donación a lo que poder acudir.

Además, hemos puesto en marcha tres grandes proyectos a lo largo del año:

- **Green Friday y Día Mundial del Voluntariado.** Durante la semana previa a la celebración del Black Friday hemos instaurado un plan de acción social para fomentar el consumo responsable, adscribiéndonos a la corriente denominada "Green Friday". Este año hemos puesto el foco en la donación de alimentos de primera necesidad por parte de nuestros empleados en los diferentes puntos de trabajo y la posterior donación de su tiempo, convirtiéndolos en voluntarios que han ido llevando los productos recogidos a los centros específicos de Banco de Alimentos de España y Portugal (FESBAL).



- **Aparca la Violencia (25 de noviembre).** Bajo el concepto "Aparca la violencia" se llevó a cabo una acción de concienciación y de ayuda a las posibles víctimas de violencia de género, facilitándoles a dónde acudir en caso de necesidad. La acción se materializó colocando unas pegatinas moradas en más de 2900 parquímetros de 32 ciudades de España y Portugal que incluían un QR con toda la información y número de contacto de cada localidad. Además, se llevaron a

cabo varias acciones para dar a conocer el proyecto de la mano de los Ayuntamientos, con presencia de alcaldes y concejales, ratificando su compromiso con esta causa.



- **Semana de la discapacidad (3 de diciembre).** De la mano de la Fundación Eurofirms se puso en marcha una campaña interna de sensibilización bajo el concepto "cambiamos el enfoque" para ayudarnos a darnos cuenta de que debemos definir a la persona, no por su discapacidad, sino por las capacidades que posee o puede llegar a tener. Además, de impartir, junto a la Fundación, dos talleres centrados en la neurodiversidad y los retos laborales a los que se enfrentan las personas con hiperactividad, déficit de atención o dislexia.



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	

A

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)	3	19
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	20
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 91,48% de los empleados (90,97% en 2022) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 8,52% restante (9,06% en 2022) 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 93,85% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 6,15% 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 2023 Dornier ha recibido **110.331,92€** por subvenciones, principalmente por cursos de formación a sus empleados. Durante el año 2022 Dornier recibió **150.055,77€**, por un lado recibió **91.250€** como ayuda para paliar el efecto perjudicial del incremento de los costes de los productos petrolíferos ocasionados como consecuencia de la invasión de Ucrania y las sanciones impuestas a Rusia por su causa y por otro lado recibió **58.805,77€** por cursos de formación a sus empleados.

A estos importes de Dornier hay que añadir 4.056,75€ de la UTE DEVAS I (11.373€ en el 100%) y 2.529,36€ de la UTE DEVAS II (7.091€ en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2022 los importes recibidos por este concepto fueron 2.194,35€ de la UTE DEVAS I (6.151,80€ en el 100%) y 1.842,07€ de la UTE DEVAS II (5.164,20€ en el 100%).

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 2023 ascendió a **9.245 mil€**, mientras que en el año 2022 fue de **9.959 mil€**. Tanto en 2023 como en 2022 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 2023 el importe de aportaciones realizadas a fundaciones ha ascendido a 7.850€ mientras que en el año 2022 fue de 3.100€. En lo relativo a actividad de patrocinio y asociacionismo, no ha habido ninguna aportación durante los ejercicios 2023 y 2022.

Durante los años 2023 y 2022, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.

X



Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

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

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

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

Durante el año 2023 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.



Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Durante el año 2023, 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 Plan de Prevención de Delitos ("PPD") aplicable a la totalidad de empresas del grupo, entre las que Dornier está incluida, dando cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 en la que se instauraban las medidas de supervisión, vigilancia y control para la prevención de delitos.

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

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

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

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

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

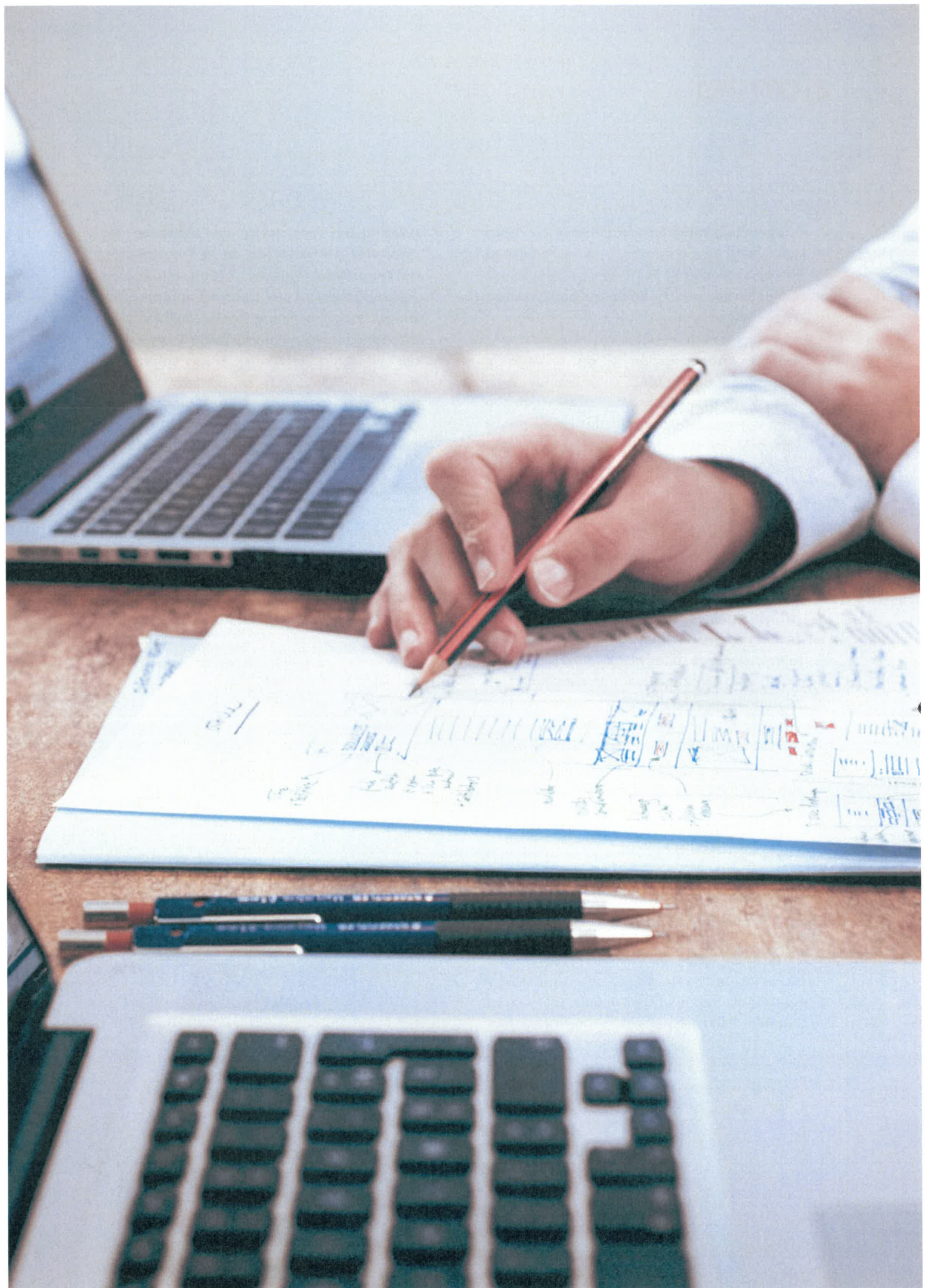
R

- **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 Grupo 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 2023, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier estuviera involucrada.

A



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.

A

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

A

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

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

A

Anexo1 >

Tablas 2022 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	82
1.5	Contrataciones	82
1.6	Horas de absentismo	83
1.7	Plantilla a cierre 2022 Personas con discapacidad	83
1.8	Horas y Número de Asistentes Formación	84
1.9	Remuneraciones	84

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

PLANTILLA CIERRE 2022 POR CATEGORÍA

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

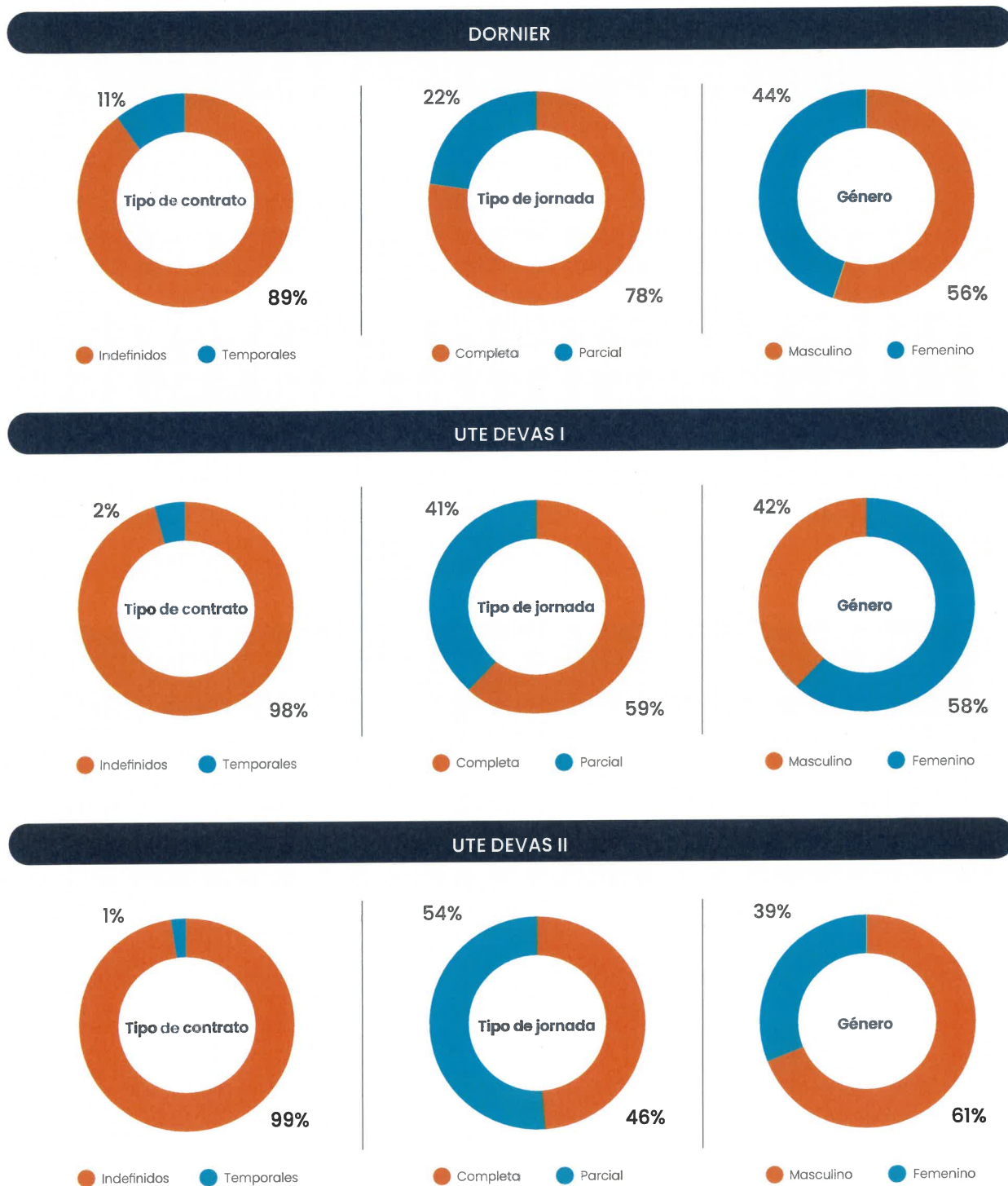
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	2	6	7
Contribuidor Individual*	1	42	67	110	4	42	27	73	183
TOTAL	1	43	67	111	4	47	29	80	191

DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Contribuidor Individual*	4	33	69	106	6	32	30	68	174
TOTAL	4	34	69	107	6	32	30	68	175

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

A

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier 2022



A

1.3 Plantilla Media

PLANTILLA MEDIA 2022 POR CATEGORÍA

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

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

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

X

PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO INDEFINIDO

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

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

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

PLANTILLA MEDIA 2022 CON CONTRATO TEMPORAL

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

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

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

A

PLANTILLA MEDIA 2022 JORNADA COMPLETA

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

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

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

PLANTILLA MEDIA 2022 CON JORNADA PARCIAL

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

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

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

A

1.4. Despidos

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

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

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

1.5. Contrataciones

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

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

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

A

1.6 Horas de absentismo

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	3.421	2.784	6.205
Accidente No Laboral	5.395	3.385	8.780
Enfermedad común	59.802	73.969	133.771
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	68.618	80.138	148.755

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.098	435,81	1.534
Accidente No Laboral	293,74	59,57	353
Enfermedad común	18.325	3.320	21.645
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	19.717	3.815	23.532

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1375,97	192,11	1.568
Accidente No Laboral	2.415	642,81	3.058
Enfermedad común	18.612	4.941	23.553
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	22.403	5.776	28.179

1.7 Plantilla a cierre 2022 Personas con discapacidad

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

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

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

7

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	215	59	215	59
Mando Intermedio	593	180	1.371	391	1.964	571
Contribuidor Individual*	2.316	784	2.559	756	4.875	1.540
TOTAL	2.909	964	4.145	1.206	7.054	2.170

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

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	32	1	0	0	32	1
Contribuidor Individual*	124	31	36	9	160	40
TOTAL	156	32	36	9	192	41

1.9. Remuneraciones

REMUNERACIONES MEDIAS 2022

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	109.657,05 €	133.815,07 €	117.709,72 €	117.709,72 €
Mando Intermedio	N/A	42.763,21 €	34.466,68 €	38.992,06 €	N/A	40.349,54 €	41.792,32 €	40.961,63 €	40.469,23 €
Contribuidor Individual*	20.852,05 €	23.351,71 €	25.117,64 €	24.120,53 €	20.218,96 €	22.889,48 €	25.145,83 €	23.884,36 €	23.992,00 €
TOTAL	20.852,05 €	24.028,85 €	25.361,10 €	24.548,77 €	20.218,96 €	25.879,84 €	27.062,38 €	26.221,50 €	25.481,94 €

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

A

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	36.360,61 €	N/A	36.360,61 €	N/A	N/A	N/A	N/A	36.360,61 €
Contribuidor Individual*	20.025,64 €	19.910,81 €	18.680,82 €	19.114,49 €	20.404,42 €	21.142,04 €	21.128,63 €	21.071,04 €	19.879,12 €
TOTAL	20.025,64 €	20.394,62 €	18.680,82 €	19.275,67 €	20.404,42 €	21.142,04 €	21.128,63 €	21.071,04 €	19.973,30 €

REMUNERACIONES MEDIAS 2022 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	117.709,72 €	117.709,72 €	N/A
Mando Intermedio	38.992,06 €	40.961,63 €	40.469,23 €	4,81%
Contribuidor Individual*	24.120,53 €	23.884,36 €	23.992,00 €	-0,99%
TOTAL	24.548,77 €	26.221,50 €	25.481,94 €	6,38%

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

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

1.10. Comités y Representación de empresa 2022

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



dornier

Avda. General Perón 36 1ª Planta
28020 Madrid

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Paseo de la Castellana 259B
28046, Madrid

29 de mayo de 2024

Muy señores nuestros:

En relación con su verificación del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Dornier, S.A. y sociedades dependientes (en adelante Dornier o el Grupo) que forma parte del Informe de gestión consolidado de Dornier, y preparado conforme con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Estándares de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida 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 EINF, les manifestamos que a nuestro leal saber y entender:

- 1) Los administradores de la Sociedad dominante, Dornier, S.A. somos responsables de la formulación del EINF del Grupo, así como de la supervisión del proceso de elaboración y presentación del mismo, incluyendo el diseño, implantación y mantenimiento de los procesos para la preparación del mencionado estado, lo que supone:
 - El establecimiento de mecanismos para la identificación de los aspectos materiales a incluir en el EINF, así como la participación de los grupos de interés en estos procesos.
 - El diseño y la implementación de los sistemas de control interno para impedir y detectar cualquier error o irregularidad.
 - La recopilación y agregación de la correspondiente información, su preparación, presentación, exactitud y coherencia de la citada información no financiera de acuerdo a las mencionadas bases y criterios.

Asimismo, somos responsables de la presentación de recomendaciones o propuestas al órgano de administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.

- 2) Los indicadores que se muestran en el EINF han sido obtenidos a partir de los registros internos de Dornier, los cuales recogen la totalidad de sus transacciones que les afectan y reflejan todos los eventuales derechos y obligaciones, así como la totalidad de las informaciones relevantes a efectos de su preparación. No tenemos conocimiento de debilidades en los procesos de recopilación de información y control interno en relación con la información reportada, que pudieran tener un impacto significativo en su exactitud y consistencia.
- 3) Hemos puesto a su disposición toda la información y documentación en relación a Dornier, correspondiente al alcance del EINF 2023. A este respecto cabe señalar que, este EINF forma parte del informe de gestión consolidado que acompaña a las cuentas anuales consolidadas del Grupo. A este respecto, les manifestamos que la información que contiene el EINF concuerda con el resto de la información que se presenta en el informe de gestión consolidado y en las mencionadas cuentas anuales consolidadas.
- 4) Toda la información que se considera materialmente relevante para los grupos de interés está incluida en el citado EINF 2023, y que ésta proporciona una visión global fiel e imparcial de los aspectos materiales no financieros de Dornier. Asimismo, manifestamos que el EINF 2023 contiene la información necesaria y suficiente para su interpretación y comprensión adecuada, de conformidad con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Estándares de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados. Por otra parte, consideramos que son razonables las hipótesis significativas que se han utilizado para realizar cualquier estimación material.
- 5) Les confirmamos que ustedes nos han informado de que en el transcurso de su trabajo no han detectado la existencia de incorrecciones no corregidas u omisiones de información en el EINF del ejercicio 2023. Consideramos que son razonables las hipótesis significativas que se han utilizado para realizar cualquier estimación material.

- 6) Todas las actividades de Dornier han sido revisadas en relación con los potenciales riesgos medioambientales, sociales, de respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y relativos al personal de acuerdo a nuestros principios, marcos y políticas internas y, a este respecto, no se han identificado riesgos que constituyan o puedan llegar a constituir, en los próximos años, riesgos para los cuales se deberían haber implementado medidas correctivas.
- 7) A la fecha de emisión de esta carta, no tenemos conocimiento de incumplimientos o posibles incumplimientos de la normativa legal de aplicación a Donier, cuyos efectos deban ser considerados a los efectos de la preparación del EINF objeto de su encargo de verificación.

En particular, consideramos haber cumplido con todos los términos contractuales y legales en relación al cumplimiento de la legislación en el ámbito medioambiental, social, de respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y relativa al personal que, en caso de incumplimiento, pudieran tener un efecto significativo sobre el EINF objeto de su aseguramiento, no teniendo conocimiento de la existencia de ninguna contingencia por incumplimientos, litigios o demandas, originados como consecuencia de cualquier violación de la normativa vigente al respecto, que pudiera dar lugar a una sanción económica de importe significativo.

- 8) Desde la fecha de cierre de ejercicio contemplada en el EINF 2023, hasta la fecha de esta carta, no ha ocurrido, ni se ha puesto de manifiesto ningún hecho o información que pudiera afectar significativamente al EINF 2023 o a sus indicadores y que no esté reflejado en el mismo, ni ha ocurrido ningún acontecimiento cuyas consecuencias debieran haber sido tenidas en cuenta al emitir el informe de aseguramiento limitado por parte de PwC.

Atentamente,

**SALVADO
AGAPITO**

**PEDRO LUIS
- Y4692417V**

D. Pedro Agapito

CFO

Assinado de forma
digital por SALVADO
AGAPITO PEDRO
LUIS - Y4692417V
Datos: 2024.05.28
12:19:11 +01'00'

**Luciano
Daniel Verdi**

D. Luciano Verdi

Director Legal y Cumplimiento

Firmado
digitalmente por
Luciano Daniel Verdi
Fecha: 2024.05.28
13:02:16 +02'00'