dornier

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2024

Fecha de formulación: 14 marzo 2025

dornier

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 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 54
7. Respeto a los Derechos Humanos 68
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno 70
9. Acerca del Estado de Información No Financiera 73
10. Anexo 1 77

km/h
8A0 190

dornier

01 Introducción

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

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

Dornier S.A. (En adelante, "Dornier", o la "Compañía") publica el presente informe con la finalidad de que los principales Grupos de Interés puedan tener una imagen veraz y fiel del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2024, 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

dornier

Matriz de materialidad

Identificación de partes interesadas:

En el Grupo Empark, gestionamos las expectativas de nuestras partes interesadas para asegurar un éxito sostenible. Según nuestro análisis de partes interesadas, los siguientes grupos son nuestros principales stakeholders: Proveedores, Inversores, Cliente institucional, usuarios finales y empleados.

Mantenemos un diálogo con nuestros grupos de interés, sobre el grado de relevancia en cuestiones de sostenibilidad, mediante la realización de encuestas a partes interesadas externas y mediante la realización de entrevistas, grupos de trabajo y encuestas a las partes interesadas internas.

Análisis y evaluación de la MDM

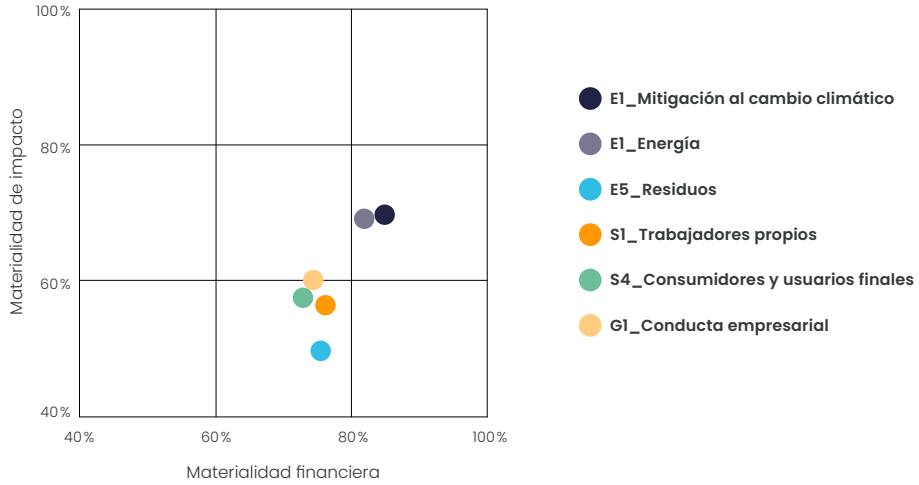
Se ha llevado a cabo una evaluación de doble materialidad, siguiendo los requisitos de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad en base a lo determinado por la Directiva CSRD, utilizando una perspectiva bidireccional para entender cuáles son los impactos hacia el medio ambiente y las personas (materialidad de impacto), así como los riesgos y oportunidades para el negocio (materialidad financiera).

Hemos analizado y comparado las Matrices de materialidad de años anteriores, para Dornier y para Empark, detectando que los asuntos relevantes fueron casi idénticos en ambas matrices y es por ello que se presenta ya en este informe la Matriz de doble materialidad consolidada.

Este enfoque ha permitido identificar los temas más relevantes, como: cambio climático, residuos, energía, seguridad y salud, empleo seguro, diálogo social, acceso a productos y servicios, gestión de relaciones con proveedores, por mencionar algunos.

En base al anterior análisis, se han establecido los aspectos materiales según se ilustra en la matriz de materialidad.

Los principales aspectos materiales están relacionados con los ESRS E1 Cambio climático, E1 Energía, E5 residuos, S1 Trabajadores propios (empleo seguro, tiempo de trabajo, salarios adecuados, conciliación laboral, seguridad y salud, entre otros), S4 usuarios finales (privacidad, acceso a la información de calidad, seguridad, prácticas de marketing responsable) y G1 Conducta empresarial.



vodafone
Schweppes
RENAULT
Nuevo
CLIO
Diseñado para vivir
Metro
Callao

dornier

02 Modelos de negocio

Introducción

Dornier S.A. Unipersonal fue constituida el 7 de mayo de 1987, y tiene como actividad principal la explotación de aparcamientos en superficie. El domicilio social se sitúa en la Avenida General Perón n.º 36, planta 1ª en Madrid (España).

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

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

Entorno

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

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

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

Descripción del modelo de negocio

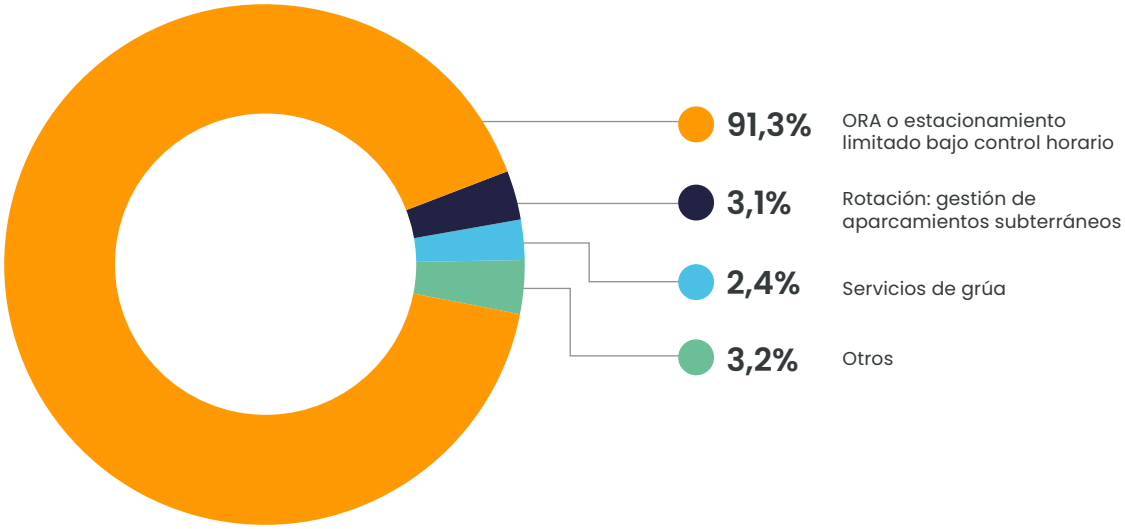
El negocio de Dornier se centra en el estacionamiento en vía pública a través de 4 líneas de negocio:

- **ORA o Estacionamiento limitado bajo control horario:** consistente en el control y regulación del estacionamiento en vía pública, así como en la tramitación de infracciones de aparcamiento (91,3% de la cifra neta de negocio).
- **Rotación: gestión de aparcamientos subterráneos** (3,1% de la cifra neta de negocio).
- **Servicios de grúa:** destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (2,4% de la cifra neta de negocio).
- **Otros:** ingresos de servicio de contratos de gestión de servicios públicos asociados, ingresos por cesión de uso de plazas de aparcamiento y servicios de publicidad de terceros (3,2% 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 **5,2 millones de usuarios** a 31 de diciembre de 2024. 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.

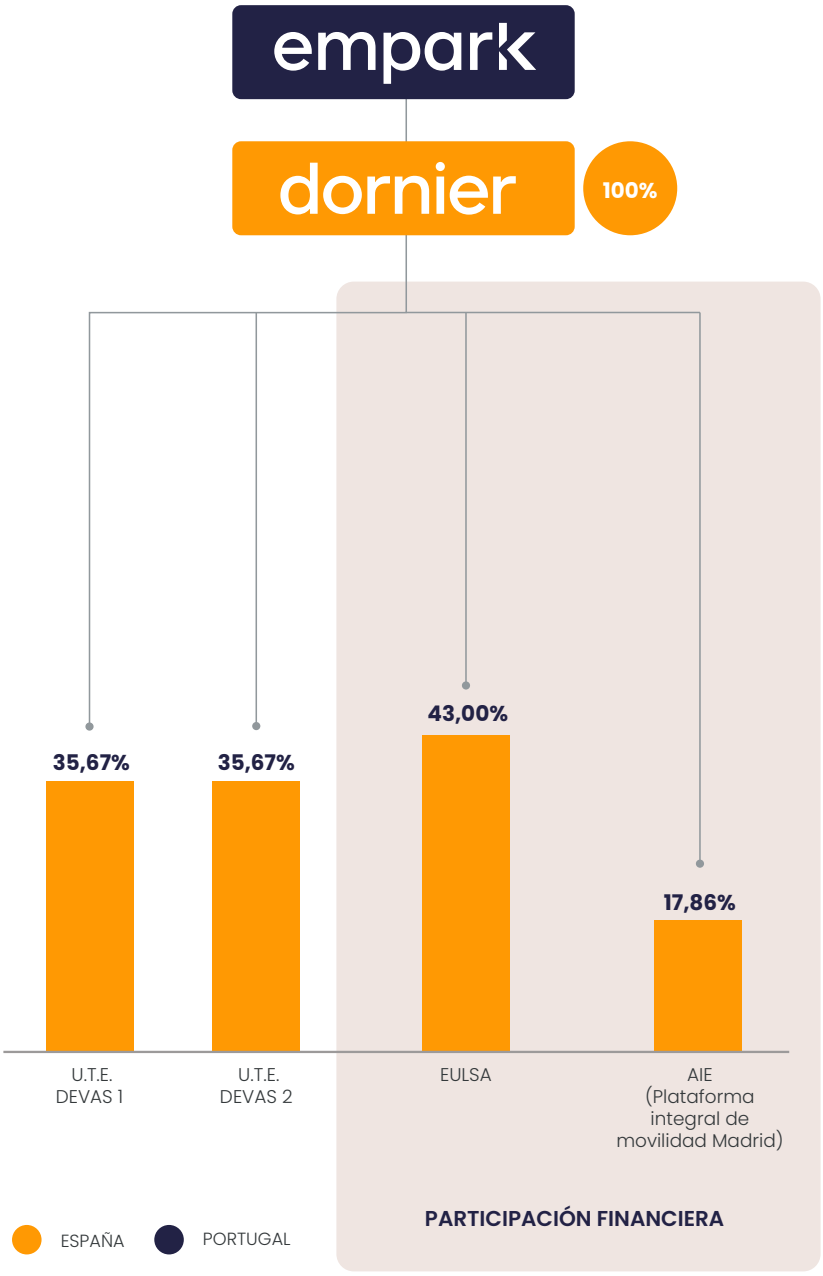
El *portfolio* actual de contratos de Dornier tiene una vida media restante de aproximadamente 4 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

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. qué 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 2024:

Región	Dornier 2023	UTE DEVAS I 2023	UTE DEVAS II 2023	Dornier 2024	UTE DEVAS I 2024	UTE DEVAS II 2024
Andalucía	5.651	--	--	5.651	--	--
Aragón	3.089	--	--	2.916	--	--
Asturias	2.420	--	--	2.420	--	--
Baleares	1.298	--	--	1.356	--	--
Canarias	1.027	--	--	1.027	--	--
Cantabria	2.258	--	--	3.932	--	--
Castilla - La Mancha	5.635	--	--	6.059	--	--
Castilla y León	24.298	--	--	24.298	--	--
Cataluña	2.727	--	--	2.275	--	--
Comunidad Valenciana	5.458	--	--	5.996	--	--
Extremadura	811	--	--	811	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	7.107	49.153	58.435	105.694	41.725	61.550
Navarra	42.030	--	--	42.030	--	--
País Vasco	13.320	--	--	13.320	--	--
Otros	--	--	--	--	--	--
Total España	**119.804**	**49.153**	**58.435**	**220.460**		

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

Objetivos y estrategias de la compañía

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

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

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

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Los principales factores que pueden afectar a la evolución de la actividad de Dornier se podrían resumir en 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 CO_2. 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.

dornier

03 Global Calidad y Medio Ambiente

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

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

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

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

El impacto medioambiental de la actividad de Dornier es muy limitado, no siendo de aplicación la legislación vigente en materia de Responsabilidad ambiental a la actividad de Dornier. Sin embargo, la Organización mantiene su firme compromiso con la minimización de los impactos, reales o potenciales, causados en el 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 cumplimento legislativo en el día a día del negocio.

ISO 9001
Gestión de Calidad

ISO 14001
Gestión Ambiental

ISO 27001
Gestión de Seguridad en la Información

Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier

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

Los principales compromisos que se asumen son:

1. Mejora continua

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

2. Cumplimento 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. Cumplimento 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 unos de los ejes fundamentales. En este sentido, continuamente se buscan formas de mejora de los procesos de cara a minimizar el impacto medioambiental. Es por ello por lo que hemos calculado y compensando las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades que desarrollamos, llegando a ser una empresa Neutra en Carbono en los alcances 1 y 2.

6. Medio Ambiente seguro y saludable

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

7. Consulta y participación

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

Objetivos ambientales de Dornier para 2024

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. Ser una empresa carbono cero. 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 2024 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2025 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.
- Implementación de un Plan de reducción de emisiones del Alcance 3

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 2024 se reduce considerablemente la generación de residuos disminuyendo de forma generalizada.

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

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2023		2024	
	DORNIER	UTE DEVAS I Y II	DORNIER	UTE DEVAS I Y II
Raee's	279	--	42	--
Residuos De Pilas Y Baterías	6.863	--	4.145	--
Residuos Peligrosos (Rp's)	113	763	463	215
Residuos No Peligrosos (Rnp's)	3.247	142	1.466	198

Uso sostenible de los recursos

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

- Formación y sensibilización ambiental en buenas prácticas ambientales, para lograr una mejora continua, implementando medidas que maximicen la calidad de los servicios ofrecidos, fomenten la eficiencia energética y medioambiental y contribuyan a la consecución de un crecimiento basado en el desarrollo sostenible.
- Implementación y optimización de los recursos tecnológicos en los servicios y nuevas tecnologías que permiten reducir el consumo de papel.
- Aprovisionamiento de energía eléctrica proveniente de fuentes de origen renovable.

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

En 2024 se han producido 40.683.788 operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente 26.769kg.

1. Consumo de papel

Atendiendo a la diferencia de este dato con respecto a 2024, la cantidad de papel ahorrado ha aumentado. Esta tendencia, que se ve año a año 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	2023	2024
Operaciones Telpark	39.244.198	40.683.788
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	25.822	26.769
Consumo de papel tickets (Kg)	12.621	10.692

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.
- Tanto los tickets utilizados en las máquinas expendedoras como el papel tipo folio consumido disponen de certificado ambiental (sellos PEFC o FSC).

El consumo de papel tipo folio en 2024 ha sido de 1.752 Kg, frente a los 1.958 kg en 2023. 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.

En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2024 de 1.306 kg, frente a los 13.065 kg de 2023. De ellos, 625 kg corresponden a papel tipo folio y 681 kg corresponden a papel de parquímetros (bobinas). La disminución en el consumo de papel de un año frente a otro es considerable, debido a que en 2024 no hizo falta hacer pedido ya que se hizo el año anterior.

2. Consumo de combustible

Tanto el consumo de diésel como de gasolina experimentan una disminución en 2024 respecto al año anterior.

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 19% de vehículos híbridos-eléctricos de la flota, frente al 14% del año anterior.

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

El conglomerado UTE DEVAS I y II dispone de la siguiente flota de vehículos ecológicos y más respetuosos con el medio ambiente: 8 motocicletas eléctricas, 20 vehículos híbridos y 24 vehículos GLP.

DORNIER					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2023		AÑO 2024		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
Diésel	140.373,40 L	5.025	128.712	4583	-8%
Gasolina	19.473,34 L	645	16.735	540	-16%
Gas Natural	25.939 KWh	93	28.305 kWh	101,90	5%

UTE DEVAS I Y II					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2023		AÑO 2024		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
Gasolina	52.469	1.737	54.438	1.757	1%
GLP	22.032	540	20.121	489	-8%
Diesel	-	-	2.748	98	-98%

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 2385 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello hay que añadir 2423 parquímetros con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II, frente a los 2447 del año anterior.

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

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	CONSUMO 2023 (CJ)	CONSUMO 2024 (CJ)	VARIACIÓN (%)
DORNIER	1.540	1.903	23%
UTE DEVAS	131	139	6%

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. Es por ello que Dornier mide sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para los alcances 1, 2 y 3. 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 y gasolina). El proceso productivo no genera emisiones significativas de gases refrigerantes.

- **Emisiones de Alcance 2** (emisiones indirectas): emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica. Dornier ha obtenido su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable y por eso no se contabilizaron emisiones resultantes del suministro eléctrico.

- **Emisiones de Alcance 3** (emisiones indirectas): En 2024 se han calculado las emisiones correspondientes a 2023. Las categorías que se han tenido en cuenta son: Compras de bienes y servicios, Bienes capitales, energía, generación de residuos, desplazamientos de los empleados, viajes de trabajo, uso de servicio. Contribuyendo así a avanzar hacia una economía baja en carbono.

A continuación, se detalla el cálculo de emisiones expresado en tCO_2eq.

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO_2eq		
DORNIER	**2023**	**2024**
Alcance 1	398	364
Alcance 2*	0	0
TOTAL	**398**	**364**

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO_2eq		
UTE DEVAS I Y II	**2023**	**2024**
Alcance 1	144	152
Alcance 2*	5	5
TOTAL	**149**	**157**

** Las emisiones de Alcance 3 se han calculado en 2024 y son las correspondientes a 2023. Para el 2024 aún no se han calculado a fecha de la presente Memoria. Estas emisiones de Alcance 3 corresponden al Grupo Empark.*

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO_2eq	
GRUPO EMPARK	**2023**
Alcance 3	21.208
TOTAL	**21.208**

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 2024 se realizaron diversas campañas medio ambientales que promovieron la concienciación medioambiental de los empleados de la compañía.

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2024, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

dornier

04 Gestión del Riesgo

Dornier tiene entre sus prioridades 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 ESG, a través del cual los principales riesgos a los que se enfrenta Dornier son sistemáticamente identificados, evaluados y gestionados de manera adecuada. El Consejo de Administración participa de una forma activa a través de sus comités permanentes para supervisar la gestión de riesgos en toda la compañía.

Sistema de Gestión de Riesgos

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

Proceso de Gestión de Riesgos

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

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

Figura 1: Actividades del Proceso de Gestión de Riesgos

Comité de Riesgos Corporativos

El Comité de Riesgos Corporativos 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 de mitigación propuestas.

Principales Riesgos Identificados

Durante los últimos cinco años, Dornier ha estado expuesto a una serie de eventos, tanto a nivel global como local, que han tenido un impacto considerable en la priorización de los riesgos identificados a lo largo del tiempo. Por un lado, la pandemia planteó importantes desafíos a las actividades empresariales durante 2020 y 2021. Seguidamente, en 2022 y 2023, se originaron 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. En 2024, la inflación parece haber sido controlada y el riesgo de entrar en recesión se ha reducido. Sin embargo, se han acentuado tanto las tensiones geopolíticas como los desastres naturales, como la DANA de Valencia.

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, climáticos y medioambientales.

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, incendio, 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.

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 los años 2023 y 2024, se ha consolidado la mitigación de estos riesgos, por medio de auditorías en materia de protección de datos y 'clinics' 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.

- **Cambios en las regulaciones y restricciones urbanas**. 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 creciente.** 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 especial atención a cualquier información que pudiera atentar contra su imagen, ya sea procedente de redes sociales o de medios de comunicación, para poder desmentirla rápidamente si fuera preciso.

Riesgos tecnológicos

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

Por otra parte, se están implementado 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 2024, 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 seis años.

Este año se ha puesto el foco en el reporte, análisis y mitigación de incidentes de alto potencial, con el objetivo de reducir el riesgo de accidentes con consecuencias graves o muy graves para la salud de los trabajadores, subcontratas, clientes y público en general.

Riesgos climáticos y medioambientales

Durante los últimos años, se ha prestado atención al lanzamiento de normativas medioambientales por parte de los ayuntamientos para limitar la circulación en zonas urbanas.

Por otra parte, en 2024 se ha realizado un análisis detallado para evaluar los riesgos climáticos, tanto físicos como de transición, a los que está expuesta la Compañía a corto, medio y largo plazo. En este estudio se han planteado medidas de mitigación y se ha estimado el impacto financiero que estos riesgos podrían conllevar.

dornier

05 Cuestiones Sociales y Relativas al Personal

Plantilla

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

A 31 de diciembre de 2024, Dornier estaba formado por un total de 7631 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 90% del total (684 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 79% del total (600 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 2026, 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 2024, segmentado por género, edad y función.

.

PLANTILLA CIERRE 2024 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	2	6	**8**	0	12	16	**28**	**36**
Contribuidor Individual*	11	143	191	**345**	21	146	207	**374**	**719**
TOTAL	**11**	**145**	**197**	**353**	**21**	**162**	**225**	**408**	**761**

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	3	4	**7**	**8**
Contribuidor Individual*	1	41	60	102	7	40	28	**75**	**177**
TOTAL	**1**	**42**	**60**	**103**	**7**	**44**	**32**	**83**	**186**

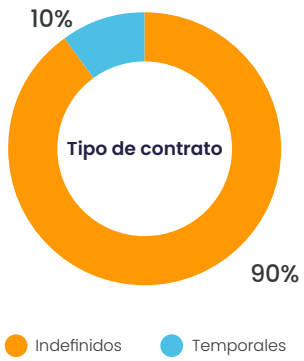
DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	**0**
Mando Intermedio	0	1	0	**1**	0	0	0	**0**	**1**
Contribuidor Individual*	1	24	70	**95**	6	29	30	**65**	**160**
TOTAL	**1**	**25**	**70**	**96**	**6**	**29**	**30**	**65**	**161**

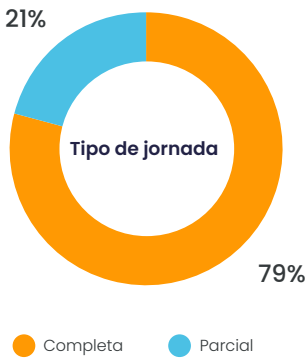
(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

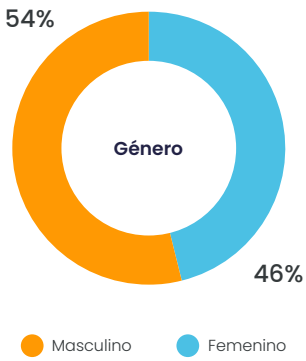
dornier

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

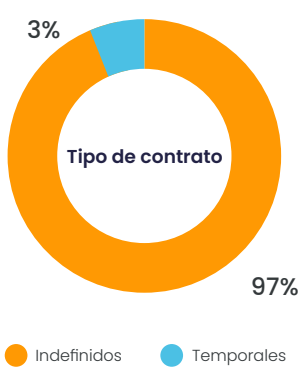
DORNIER

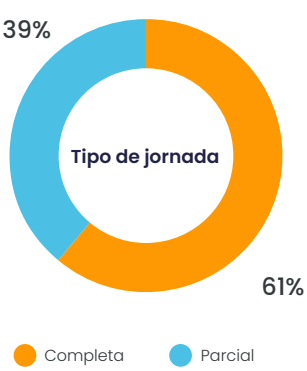


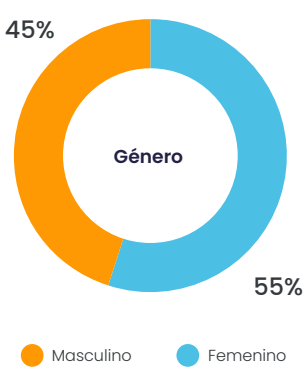




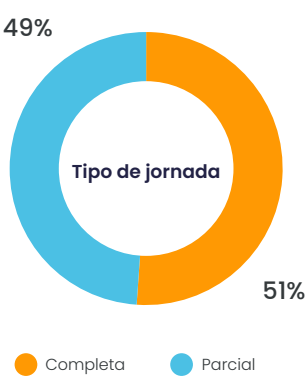
UTE DEVAS I

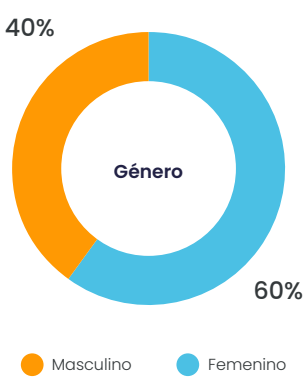






UTE DEVAS II





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

PLANTILLA MEDIA 2024 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	3	7	**10**	0	11	15	**26**	**36**
Contribuidor Individual*	11	147	194	**352**	19	145	214	**378**	**730**
TOTAL	**11**	**150**	**201**	**362**	**19**	**160**	**231**	**410**	**772**

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	1	0	**1**	0	1	0	**1**	**2**
Mando Intermedio	0	1	0	**1**	0	3	4	**7**	**8**
Contribuidor Individual*	1	40	64	**105**	6	40	30	**76**	**181**
TOTAL	**1**	**42**	**64**	**107**	**6**	**44**	**34**	**84**	**191**

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*	1	26	70	**97**	6	30	30	**66**	**163**
TOTAL	**1**	**27**	**70**	**98**	**6**	**30**	**30**	**66**	**164**

PLANTILLA MEDIA 2024 CON CONTRATO INDEFINIDO

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	3	6	9	0	11	15	26	35
Contribuidor Individual*	5	138	184	327	8	129	191	328	655
TOTAL	5	141	190	336	8	144	208	360	696

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	3	4	7	8
Contribuidor Individual*	1	40	63	104	6	40	27	73	177
TOTAL	1	41	63	105	6	44	31	81	186

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*	1	26	70	97	6	30	30	66	163
TOTAL	1	27	70	98	6	30	30	66	164

PLANTILLA MEDIA 2024 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	2	2	0	0	0	0	2
Contribuidor Individual*	6	9	10	25	11	16	23	50	75
TOTAL	6	9	12	27	11	16	23	50	77

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

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	1
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.

PLANTILLA MEDIA 2024 JORNADA COMPLETA

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	3	7	10	0	11	15	26	36
Contribuidor Individual*	9	90	142	241	16	122	190	328	569
TOTAL	9	93	149	251	16	137	207	360	611

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	3	4	7	8
Contribuidor Individual*	1	22	45	48	2	20	19	41	109
TOTAL	1	23	45	69	2	24	23	49	118

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	17	30	47	0	13	22	35	82
TOTAL	0	18	30	48	0	13	22	35	83

PLANTILLA MEDIA 2024 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*	2	57	52	111	3	23	24	50	161
TOTAL	2	57	52	111	3	23	24	50	161

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	18	19	38	4	21	11	36	74
TOTAL	1	18	19	38	4	21	11	36	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	9	40	50	6	17	8	31	81
TOTAL	1	9	40	50	6	17	8	31	81

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

Durante 2024, en Dornier, se realizaron un total de 19 despidos y se realizaron 110 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	0	1	0	0	1	1	2
Contribuidor Individual*	0	5	4	9	1	3	4	8	17
TOTAL	0	6	4	10	1	3	5	9	19

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	3	3	0	3	4	7	10
TOTAL	0	0	3	3	0	3	4	7	10

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	2	1	3	1	2	1	4	7
TOTAL	0	2	1	3	1	2	1	4	7

NÚMERO DE CONTRATACIONES

DORNIER									
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	0	2	2	0	0	0	0	2
Contribuidor Individual*	12	20	7	39	25	29	14	68	107
TOTAL	12	20	9	41	25	30	14	69	110

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	4	0	5	7	6	1	14	19
TOTAL	1	4	0	5	7	6	1	14	19

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	1	3	1	5	7
TOTAL	0	1	1	2	1	3	1	5	7

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

Absentismo

Dornier está comprometido con la salud de sus empleados, estableciendo medidas para reducir el absentismo laboral como consecuencia de una baja por Incapacidad Laboral Temporal (ILT), ya sea producida por Contingencias Profesionales como por Contingencias Comunes, como la contratación de servicios médicos que velan por la vigilancia de la salud de los empleados adicionales a las medidas de prevención de riesgos comentadas más adelante.

El número de horas de absentismo que se han producido en el año 2024 han sido las siguientes:

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	2.317	2.859	5.176
Accidente No Laboral	7.346	6.768	14.114
Enfermedad común	81.966	80.604	162.569
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	**91.628**	**90.231**	**181.859**

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.619	725	2.344
Accidente No Laboral	650	848	1.498
Enfermedad común	24.307	4.667	28.973
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	**26.576**	**6.239**	**32.815**

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	616	700	1.316
Accidente No Laboral	1.492	436	1.928
Enfermedad común	16.064	3.440	19.504
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	**18.172**	**4.575**	**22.748**

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 2024, 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 2024 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	5	16	**21**	**30**

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	2	2	**4**	**7**

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

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

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.

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.

Dornier apuesta por el desarrollo profesional de sus trabajadores como fuente de generación de valor para la Compañía. De acuerdo con esta estrategia, en 2024 hemos lanzado nuestro nuevo marco de formación y desarrollo en Telpark "Development Mobility Hub". Dentro del proyecto ponemos todo el esfuerzo compartido de empleado, responsable y compañía, en generar planes de desarrollo resonantes que tengan un impacto real en el desarrollo de nuestras personas con impacto en nuestro negocio. Este nuevo marco:

- Es **Develpoment**, porque el modelo se enfoca a ayudar al empleado a entender y reflexionar sobre cuál es su meta de carrera, dónde quieren estar y lo qué quieren hacer y lo que están dispuestos a hacer para conseguirlo. Con esto claro se trabaja su plan de desarrollo individual.

- Es **Mobility**, por lo que conlleva de movilizar el talento en la organización, la ausencia de límites, la movilidad funcional y el aprender haciendo. Movernos dentro y fuera de nuestra zona de confort, dentro y fuera de nuestro puesto y dentro y fuera de nuestra organización.

- Es **Hub** como su nombre indica es un intercambiador de experiencias, de proyectos, de momentos de carrera. De intereses, necesidad y aspiraciones.

Los empleados irán moviéndose por esos 3 espacios llenos de momentos experienciales (estaciones de servicio) y herramientas (plataformas con libre acceso como Linkedin Learning o Goodhabitz, junto a otro tipo de evaluaciones y formaciones).

- **Subterráneo:** se representa con el metro, materializa lo que no se ve, lo que está dentro. Se refiere a todo el desarrollo de soft skills. Se trata de un desarrollo transversal con 8 líneas de metro, con sus correspondientes paradas y transbordos.

- **Terrestre:** se representa con las carreteras, la formación en el puesto de trabajo, y las autopistas, la aceleración dentro del puesto de trabajo.

- **Aéreo**, es lo que les eleva y los lleva al siguiente nivel de responsabilidad, a la siguiente posición. Los aviones llegan a sitios lejanos, experiencias que todavía no han vivido (coaching) y los helicópteros, les ayuda a visualizar los principales problemas y a pensar en las soluciones para el futuro (Project management)

La formación no solo proporciona un conjunto de habilidades técnicas, sino que también desencadena un proceso de crecimiento y adaptación constante. Nuestra empresa se compromete a proporcionar oportunidades de formación en diversos campos para que nuestros trabajadores puedan:

- **Ampliar Conocimientos:** La formación constante permite a nuestros colaboradores mantenerse actualizados con las últimas tendencias, tecnologías y prácticas en sus áreas de expertise.

- **Mejorar el Rendimiento:** La adquisición de nuevas habilidades y conocimientos se traduce en una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de tareas laborales, lo que contribuye al éxito general de la empresa.

- **Adaptarse al Cambio:** La formación fortalece la capacidad de nuestros empleados para abrazar y gestionar el cambio, asegurando que estén preparados para enfrentar nuevos desafíos con confianza.

- **Crear Oportunidades de Carrera:** La inversión en la formación de nuestros trabajadores no solo beneficia a la empresa, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades de crecimiento y ascenso.

Creemos que el desarrollo individual es esencial para el crecimiento colectivo y de acuerdo con la filosofía 70/20/10, la mejor manera de aprender es haciendo. Por eso hemos diseñado experiencias que pueden utilizarse en cualquier momento como parte del **Plan de Desarrollo Individual**

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.

Con todo este planteamiento podemos hablar de tres grandes valores que desprende este nuevo concepto de formación para el empleado:

- **Proporcionar Programas de Formación Personalizados:** Adaptamos nuestra formación a las necesidades individuales de nuestros colaboradores, permitiéndoles desarrollar sus fortalezas y abordar áreas de mejora.

- **Fomentar la Autonomía y la Responsabilidad:** Animamos a nuestros empleados a tomar las riendas de su propio desarrollo, brindándoles las herramientas y el apoyo necesarios para crecer de manera autónoma.

- **Promover el Aprendizaje Continuo:** Nuestro enfoque en la formación no se limita a momentos específicos; promovemos un compromiso con el aprendizaje constante a lo largo de la carrera de cada empleado.

Nuestro éxito está intrínsecamente ligado al crecimiento y desarrollo de nuestros empleados. Es por eso por lo que hemos establecido un enfoque sólido y comprometido hacia la promoción interna y el fomento del desarrollo.

A continuación se presentan las horas de formación realizadas en 2024:

DORNIER				
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	NO DECLARADO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS		Nº HORAS
Director	0	116	–	116,33
Mando Intermedio	115	274	–	390,33
Contribuidor Individual*	1856	1.794	10	3.661,33
TOTAL	1.972	2411	10	4.168

UTE DEVAS I			
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS	Nº HORAS
Director	0	23	23
Mando Intermedio	12	121	133
Contribuidor Individual*	170	230	400
TOTAL	182	374	556

UTE DEVAS II			
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS	Nº HORAS
Mando Intermedio	42	0	42
Contribuidor Individual*	960	672	1.632
TOTAL	1.002	672	1.674

(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde a resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff. No se suman este año las horas de formación realizadas en el resto de plataformas debido a que se está llevando un proceso de modificación interno en la consolidación de las horas de formación

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.

Salud y Bienestar de los trabajadores

Bewell, nuestro proyecto de bienestar ha continuado este año con nuevas actividades que promueven un estilo de vida saludable y que aumentan el bienestar físico y mental entre nuestros colaboradores. Un proyecto esencial para Empark y enmarcado en el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible. Cuerpo, mente y entorno social son los tres pilares en los que se organizan las actividades BeWell.

El **bienestar físico** lo enfocamos con actividades que permiten y promueven llevar un estilo de vida más sana y saludable. Entre estas actividades se incluyen ejercicios físicos como sesiones de calistenia, carreras populares, sesiones de fisioterapia, talleres y rutas de senderismo.

Para el **bienestar mental,** nos centramos en actividades que estimulan la mente de los empleados, ayudándolos a mantenerse activos y potenciar su creatividad. Estas actividades incluyen talleres, charlas motivacionales y programas de formación (sesiones de predictive index, Dathum, mes del desarrollo, talleres sobre la salud mental)

El bienestar social se basa en fomentar el bienestar de equipo, promoviendo actividades en espacios donde los empleados puedan compartir con el resto de la compañía y al mismo tiempo contribuir con el bienestar de los demás. Estas actividades incluyen eventos deportivos, actividades al aire libre, visitas culturales a museos o musicales y acciones de voluntariado.

A continuación, destacamos alguna de las actividades realizadas durante el año dentro de los tres ámbitos del bienestar, muchas lideradas directamente por los propios empleados:

1. **Desayunos y fruta solidarios Fundación Juan XXIII:** Este año se ha continuado la colaboración que se inició en 2021 con la Fundación Juan XXIII, que lleva más de 55 años trabajando para la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad psicosocial. La fruta semanal y los desayunos solidarios que se ofrece como beneficio a todos los empleados durante diferentes momentos de la semana está servido por la Fundación.

2. **Sesiones de fisioterapia.** Dentro del horario laboral de las oficinas centrales, los empleados disponen de un servicio de fisioterapia semanal en formato copago.

3. **Jueves culturales:** Se organizan salidas culturales varios jueves del año para visitar museos o exposiciones como las de Marc Chagall o El Titanic. Esta actividad parte del bienestar social e involucra familiares y amigos de los empleados que pueden participar de estas actividades de forma gratuita.

4. **Rutas de senderismo en familia.** Durante el año se han organizado varias salidas a la montaña en distintas localidades, abriendo también la participación a familiares, amigos y mascotas para disfrutar de una jornada de ocio y disfrute.

5. **Sesión de calistenia.** Sesión 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.

6. **Carreras populares y solidarias:** Como la carrera de la mujer, corre por una causa y la marcha contra el cáncer en localidades como Valladolid.

7. **Torneos de pádel:** Durante el año se van estableciendo varios torneos y pequeñas ligas que involucran a empleados y familiares para poner en práctica este deporte a través de una competencia sana.

8. **Cine en familia.** Una jornada navideña de cine con la oportunidad de unir familiares y empleados para disfrutar del estreno infantiles de la temporada.

Desconexión digital

Dentro la compañía se cuenta con un **decálogo de Desconexión Digital** que fomentan ese equilibrio personal y profesional junto a otras distintas iniciativas comprometidas con esta cuestión. Además, 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.

Todas las medidas favorecen ese entorno donde la conciliación laboral-personal debe ser 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.

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

Salud y Seguridad

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

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

La empresa tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001, cuya primera certificación fue en 2018 en la norma OHSAS 18001, habiéndose sometido durante el año 2024 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 2024 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 2024 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..

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 2024 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:

Formulario del Dialogo de Seguridad

- 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 2024, se enviaron comunicaciones mensuales para todos los empleados sobre riesgos a que están expuestos en formato de 'Alerta de Seguridad'. Esto ha permitido mejorar la concienciación de nuestros equipos para con los riesgos de su entorno.

Charlas "Empieza tu día con Seguridad y Salud"

En 2024 se mantuvo el programa de charlas "Empieza tu día con Seguridad y Salud". Este es un programa específico para inspectores/ encargados, en que abordan temas variados de seguridad y salud al inicio de la mañana previa realización de ejercicios de calentamiento. Con esta iniciativa queremos involucrar niveles más operacionales de la Organización, haciéndolos parte de la cultura preventiva.

Reporte de Cuasi Accidentes y Condiciones Inseguras

Uno de los pilares fundamentales de la estratégica de seguridad y salud de Dornier se centra en reducción del riesgo por anticipación, durante el 2024, se continuó consolidando el programa de reporte de cuasi accidentes y condiciones inseguras.

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

Formulario de comunicación de cuasi accidentes y condiciones inseguras

Programa de Reconocimiento en Seguridad y Salud

Durante el año 2024 se continuó consolidando 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 2024, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos.

Fórum PRL

En 2024 se siguieron celebrando los Fórums de PRL, compuestos por un grupo de representantes de todas los 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 cuenta con 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. Además, se comunicaron a todos los empleados, Alertas de seguridad específicas de Seguridad Vial.

Campaña Caídas, tropiezos y resbalones

En Dornier cuidar la seguridad en el lugar de trabajo es prioritario, durante el 2024 se consolidaron cuatro nuevas iniciativas 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. Puedes 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 consultaros 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 convertirse en nuestro aliado perfecto en cada puesto de trabajo.

365 días sin accidentes

Accidentabilidad 2024

Entre las medidas dirigidas a minimizar riesgos, Dornier cuenta con la implantación en la actividad diaria de instrucciones de trabajo especificas 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 2024, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 31 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	2023			2024		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	12	8		6	7	13
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes [1]	21,04	11,42	15,74	10,91	10,40	10,63
Tasa de Gravedad de Accidentes [2]	0,63	0,20	0,39	0,32	0,31	0,31
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	4.746	3.763	8.509	2.317	2.859	5.176
Accidentes de trabajo sin Baja	10	12	22	13	9	22

UTE DEVAS I Y II	2023			2024		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	12	5		10	8	18
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes [1]	70,71	10,07	25,51	32,55	35,23	33,69
Tasa de Gravedad de Accidentes [2]	1,52	0,33	0,63	1,31	0,64	1,03
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	1.486	1.085	2.571	2.235	1.425	3.660
Accidentes de trabajo sin Baja	4	4	8	3	4	7

[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 2024 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 2024, se ha llevado a cabo la celebración en dos ocasiones del Foro de Prevención, el cual está integrado por personas de diferentes categorías y actividades. El Objetivo es crear un espacio de debate para tratar temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y extender las buenas prácticas en todos los centros, además de garantizar que las iniciativas implantadas están siendo eficaces.

.

Remuneración

Los datos de remuneración media de los empleados durante 2024 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 2024

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	89.832,17 €	126.993,34 €	102.219,23 €	**102.219,23 €**
Mando Intermedio	N/A	31.282,78 €	43.104,50 €	40.149,07 €	N/A	36.152,55 €	41.762,52 €	39.358,25 €	**39.533,99 €**
Contribuidor Individual*	18.610,96 €	21.970,68 €	23.465,74 €	22.691,26 €	19.425,42 €	21.220,01 €	23.860,82 €	22.580,87 €	**22.633,84 €**
TOTAL	**18.610,96 €**	**22.099,12 €**	**24.063,87 €**	**23.086,90 €**	**19.425,42 €**	**24.020,25 €**	**26.050,56 €**	**24.903,41 €**	**24.060,80 €**

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	19.254,63 €	N/A	19.254,63 €	**19.254,63 €**
Mando Intermedio	N/A	42.819,92 €	N/A	42.819,92 €	N/A	44.515,41 €	40.944,21 €	42.474,73 €	**42.517,88 €**
Contribuidor Individual*	22.529,20 €	22.515,90 €	22.399,93 €	22.447,19 €	24.094,50 €	23.290,35 €	23.849,55 €	23.569,98 €	**22.946,83 €**
TOTAL	**22.529,20 €**	**22.977,36 €**	**22.399,93 €**	**22.629,09 €**	**24.094,50 €**	**24.437,27 €**	**25.697,63 €**	**24.889,75 €**	**23.678,30 €**

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	**N/A**
Mando Intermedio	N/A	39.905,49 €	N/A	39.905,49 €	N/A	N/A	N/A	N/A	**39.905,49 €**
Contribuidor Individual*	22.230,96 €	22.700,79 €	22.258,91 €	22.380,86 €	23.205,95 €	23.414,86 €	22.648,66 €	23.043,37 €	**22.656,59 €**
TOTAL	**22.230,96 €**	**23.294,05 €**	**22.258,91 €**	**22.552,67 €**	**23.205,95 €**	**23.414,86 €**	**22.648,66 €**	**23.043,37 €**	**22.755,72 €**

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

REMUNERACIONES MEDIAS 2024 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	0,00 €	102.219,23 €	102.219,23 €	1
Mando Intermedio	40.149,07 €	39.358,25 €	39.533,99 €	-2,01%
Contribuidor Individual*	22.691,26 €	22.580,87 €	22.633,84 €	-0,49%
TOTAL	23.086,90 €	24.903,41 €	24.060,80 €	7,29%

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	19.254,63 €	19.254,63 €	N/A
Mando Intermedio	42.819,92 €	42.474,73 €	42.517,88 €	-0,81%
Contribuidor Individual*	22.447,19 €	23.569,98 €	22.946,83 €	4,76%
TOTAL	22.629,09 €	24.889,75 €	23.678,30 €	9,08%

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	39.905,49 €	N/A	39.905,49 €	N/A
Contribuidor Individual*	22.380,86 €	23.043,37 €	22.656,59 €	2,88%
TOTAL	22.552,67 €	23.043,37 €	22.755,72 €	2,13%

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 desde 2022 hasta 2024. En estos años 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.

dornier

06 Contribución a la sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

Dornier trabaja principalmente para ayuntamientos o entidades públicas que sacan a licitación pública contratos de gestión de estacionamiento regulado en vía pública, contratos de grúa o contratos de mantenimiento de aparcamientos en superficie.

Es por ello, que la calidad de servicio tiene que responder a los más altos estándares para dar cumplimiento a todos los puntos establecidos en los pliegos de la licitación. Para los entes públicos, éste es un servicio de importancia crucial puesto que el papel de Dornier en este tipo de contratos consiste en actuar como colectores de fondos y por tanto la confianza en el gestor ha de ser máxima.

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

Dornier apuesta por ofrecer un **servicio de Atención al Cliente de calidad.** 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, mail, teléfono e interfonía.

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. En 2024 se ha finalizado el proyecto de renovación del centro, aumentando nuestra capacidad (pasando de 8 a 12 puestos), mejorando las condiciones de trabajo de nuestros operadores (mesas elevables, cinta de andar, 3 pantallas, jardines verticales, paneles fonoabsorbentes, video wall).

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). Una vez terminada la renovación del centro de control, 2025 será el año en el que nos centraremos en la mejora tecnológica y automación de procesos.

El Centro de Control atendió en 2024 1,288,196 llamadas con un tiempo medio de espera de 41 segundos y una duración media de llamada de 43 segundos (15,529 horas de conversación).

Nuestro equipo de atención al cliente digital se encarga de atender las incidencias de nuestros 5,3 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 se ha consolidado durante 2024, incluyendo refuerzos puntuales en las situaciones con mayor volumen de demanda.

Se ha mejorado el bot de nuestra aplicación permitiendo al cliente obtener fácilmente la información que necesita (self-service) y recopilando la información necesaria para la gestión del caso de una manera rápida y eficaz, además de estar disponible en 2 idiomas.

Se ha seguido trabajando en la y actualización de los procedimientos de atención al cliente, trasladando la voz de cliente a la organización para la toma de decisiones.

Para poner en contexto la potencia de nuestro servicio de atención, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2024:

- Volumen de incidencias: 183,332 (frente a las 151,487 del año 2023)
- Tiempo medio de primera respuesta: 22 horas (frente a los 3 días de 2023)
- Tiempo medio de resolución: 1 día y 5 horas (frente a los 4 días y 22 horas de 2023)
- Satisfacción del servicio de atención: El 61,8% de nuestros clientes, está satisfecho o muy satisfecho, lo que supone una mejora de un 13,6% vs 2023.

En 2024 se recibieron un total de 914 reclamaciones formales, frente a las 1.311 del año anterior, de las cuales 531 corresponden a Dornier.

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.

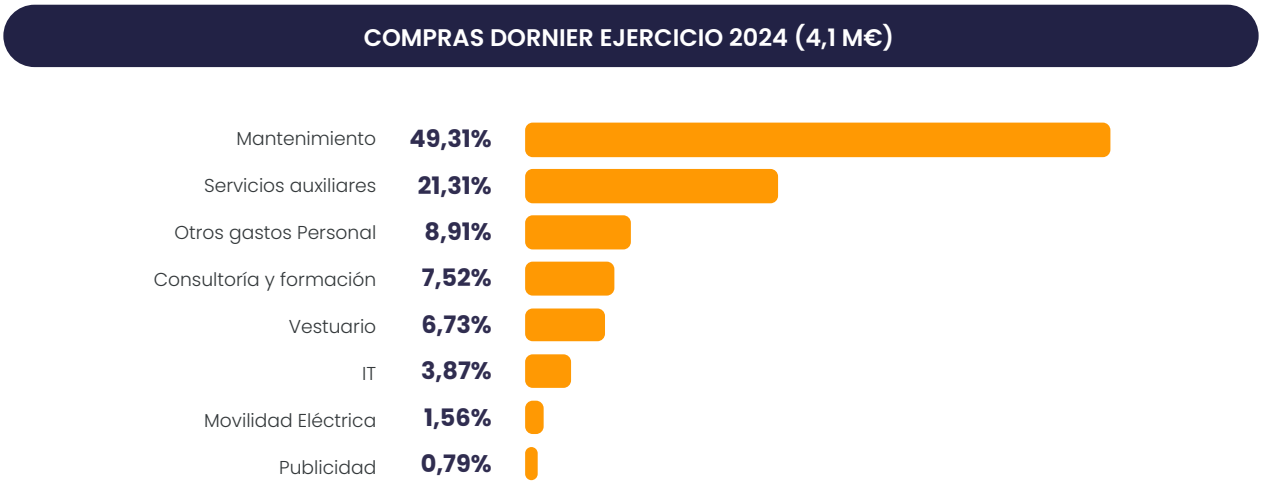
La homologación y contratación final de proveedores se realiza de forma centralizada a través del Departamento de Compras, siempre contando con la colaboración del equipo de operaciones para entender las necesidades, y así, poder asegurar la máxima calidad en la provisión de los suministros y servicios.

Nuestros proveedores son objeto de un proceso de calificación previa que nos asegure en todo momento el cumplimiento de los requisitos exigidos por Dornier. Se ha eliminado la posibilidad de trabajar con proveedores que no estén homologados, reduciendo así el riesgo.

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 asegura que el servicio contratado cumple los más altos estándares de calidad, impulsando la transparencia en todo el proceso y la igualdad de oportunidades para todos los proveedores.

Durante el año 2024, Empark contrató más de 227 proveedores, reduciendo en un 20% el total de proveedores respecto a 2023 al mejorar la sinergia., con pedidos superiores a los 4,16M€. Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier serían como se indica a continuación (excluida inversión):



Sistemas de supervisión y auditorías

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

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

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

Impacto de la actividad de Dornier en la Sociedad

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

1. **Movilidad:** facilitando la rotación de los vehículos estacionados en la vía pública y facilitando así el aparcamiento en la zona.

2. **Revitalización económica de la zona:** la actividad de Dornier contribuye a mejorar la accesibilidad por medio de un vehículo, lo que provoca que la zona experimente una mejora económica notable, siendo los principales beneficiarios los residentes y comerciantes de la zona.

3. **Seguridad:** al existir controladores en la calle durante el periodo de regulación, estas personas son sensores que informan directamente de incidencias relacionadas con potenciales robos, deterioro de infraestructuras urbanas, zonas peligrosas, atención a enfermos o accidentes etc. En este sentido, los trabajadores de Dornier, en el desempeño de la actividad de la regulación del estacionamiento, han llegado a atender accidentes hasta la llegada de los servicios sanitarios correspondientes.

4. **Atención ciudadana:** al igual que en el caso anterior, los controladores presentan labores de atención a turistas, indicación a ciudadanos, etc.

5. **Contaminación:** al disminuir el tiempo necesario para encontrar estacionamiento, baja el nivel de tráfico rodado, disminuyendo con él los niveles de ruido y polución.

6. **Inventario** actualizado de las infraestructuras de movilidad urbanas.

7. **Información en tiempo real de la ocupación en calle:** Información al usuario de los estados de ocupación e incidencias en tiempo real

En línea con los objetivos de desarrollo sostenible, es importante destacar la relevancia que tiene para el Grupo Empark las relaciones tanto con los usuarios como los actores de las comunidades locales. En Dornier se pone al servicio de los Ayuntamientos experiencia y conocimiento para ofrecer un servicio de calidad y tecnológicamente puntero. Dornier es el un socio versátil capaz de integrar numerosas plataformas y soluciones que facilitan la movilidad urbana.

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

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

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

Por último, reseñar que Dornier está presente en las principales redes sociales para maximizar los canales de comunicación con los usuarios además de las ya tradicionales *webs o teléfonos de atención al cliente.*.

Acción Social

El área de Responsabilidad Social Corporativa agrupa todas las iniciativas relacionadas con lo social y lo ambiental, enmarcándose en el concepto "Emovimiento". Esta idea, nacida en el 2020, forma parte esencial de la filosofía de la empresa: "la movilidad sostenible". Se traduce en acciones y colaboraciones con el fin de construir una mejor sociedad y hacer un mundo más humano y con un mayor compromiso con el medioambiente. Durante 2024, se llevaron a cabo diversas actividades con esta visión social y medioambiental. Estas incluyeron el reconocimiento de días internacionales acompañados de concienciación y llamados de acción, colaboraciones con entidades sociales mediante acciones específicas o donaciones para respaldar diversas causas, y la continuidad proyectos sociales.

- **Día de la mujer.** Llevamos a cabo una campaña bajo el concepto de la corresponsabilidad como pilar para la igualdad, este enfoque nos permite dejar de imaginar un mundo ideal y convertirlo en realidad. Un mundo sin discriminación, donde cada persona es libre y su talento es valorado. El proyecto incluía una campaña teaser donde, explorábamos el significado de corresponsabilidad para los empleados. Además, resaltamos en esta fecha nuestro compromiso a través del Plan de Igualdad, con medidas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto dentro de la empresa como en la sociedad..

- **Día de la energía Limpia y Día de la Educación Medioambiental.** Esta fecha la materializamos reforzando nuestro compromiso con el medioambiente con un taller de sensibilización sobre la problemática de la "basuraleza". Además, compartimos nuestras iniciativas destinadas a promover el uso de las energías limpias, impulsando la protección al planeta.

- **Dia de la Salud Mental.** Desde el Grupo Empark apostamos por medidas que nos ayuden a mejorar y mantener una salud mental adecuada. Aprovechamos este día para concienciar nuestros empleados a través de un taller enfocado en la gestión de las emociones y el autocuidado.

- **Campaña de Donación de sangre:** Para recordar a los empleados sobre la relevancia de donar sangre, organizamos una campaña que promovió esta práctica. Acordamos con la Cruz Roja la colocación de autobús de donación frente a las oficinas centrales durante una jornada e invitamos a todos los empleados interesados a participar como donantes.

- **Día de las ONG.** Aprovechamos esta fecha para resaltar la importancia de las ONG y compartimos nuestro compromiso como ellas a través de colaboraciones y acciones solidarias. También, promovimos distintas formas en las que nuestros empleados pueden ser parte del cambio.

- **Semana del agua.** A raíz de esta semana, quisimos aumentar la conciencia sobre la escasez y contaminación del agua, y promover acciones para usar el agua de forma eficiente.

- **Dia del Reciclaje.** Se aprovechó esta fecha para resaltar la importancia del reciclaje y para reflexionar sobre nuestra responsabilidad individual y colectiva en la gestión de residuos y en la toma de acciones más sostenibles.

- **Comparte y Recicla**. Nos unimos a la campaña "comparte y recicla", una iniciativa creada para darle una segunda oportunidad a todos aquellos juguetes que ya no se utilicen mediante a donaciones de los empleados.

- **Dia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** Este hito lo conmemoramos haciendo una parada de seguridad, recordando a nuestros empleados a través de un video cómo prevenir accidentes en los desplazamientos.

- **Semana de la Movilidad.** Dornier es una empresa comprometida con la sostenibilidad y queremos que todos nuestros colaboradores también lo sean. Por eso, con motivo de la Semana de la Movilidad quisimos concienciar a todos los empleados mediante a un curso para aprender sobre el cambio climático y medidas para ser más sostenible.

  Además, hemos realizado grandes proyectos a lo largo del año y continuamos con colaboraciones con entidades sociales que forman parte de nuestra agenda social.

- **Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles:** Desde 2018 somos Ángeles, pues disponemos de plazas solidarias, en las que la mitad del coste abonado se dona a la Fundación Son Ángeles. Este año se ha realizado una donación de 13.866,60 € con este proyecto.

- **Me muevo por ti Fundación Afaga:** Esta colaboración empezó en el 2020 facilitando el libre acceso y la carga de los vehículos eléctricos en los parkings telpark de Vigo y Pontevedra. La Fundación cuenta con una pequeña flota de coches eléctricos para desplazarse por estas localidades con el fin de poder atender a los enfermos de alzhéimer y otras demencias, evitándoles así los complicados desplazamientos.

- **Apoyo a los afectados por la Dana.** A raíz de la catástrofe natural ocurrida en la región de Valencia, se puso en marcha un plan de emergencia con diferentes ayudas: donación a Caritas de 1000€ para artículos de primera necesidad. Campaña de recogida de alimentos en los diferentes puntos de España para que los empleados pudieran donar productos de primera necesidad. Donación de uniformes de trabajo, botas, mascarillas y gel hidroalcohólico en los puntos logísticos designados en las diferentes ciudades. Traslados de 2 grúas junto a los equipos correspondientes para ayudar a las autoridades municipales en la recogida de vehículos durante varias semanas. Además de poner a disposición del Ayuntamiento de Valencia nuestro Parking de Ruzafa como centro logístico de material de ayuda.

- **Horizon Campus Project.** Con una donación inicial de 6.500€ a la fundación Horizon Experiences, apoyamos el inicio de un proyecto conjunto centrado en la construcción de una escuela en Uganda que brinde acceso a educación a comunidades vulnerables y transforme vidas a través del aprendizaje.

- **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 parquímetros que incluían un QR con toda la información y número de contacto. Además, se llevaron a cabo acciones para dar a conocer el proyecto de la mano de Ayuntamientos, ratificando su compromiso con esta causa. 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.

- **Semana de la discapacidad (3 de diciembre).** Junto a la Fundación Eurofirms realizamos un torneo de pádel para promover la inclusión y la igualdad a través del deporte. El torneo presentó una dinámica diferente ya que los participantes no sabían que algunos de sus contrincantes tenían una discapacidad física. Esta premisa permitió que la competencia se estableciera en condiciones de igualdad, rompiendo prejuicios y poniendo de manifiesto el talento y las capacidades de las personas con discapacidad. Luego se compartió toda esta experiencia con el resto de los empleados a través de un video con testimonios de los participantes. Además de apoyar a través de una donación de 3000 € al Fundación Eurofirms para apoyar proyectos en este ámbito.

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 Titulo III del Estatuto de los Trabajadores, la iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, en cada unidad de negociación, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de la misma, mediante comunicación a la otra parte.

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

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

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

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

CONVENIO ESTATAL	CONVENIOS AUTONÓMICOS	CONVENIOS DE EMPRESA	
On-Street	Andalucía On-Street	Zaragoza	Barakaldo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Galicia On-Street	Palencia	Ciudad Real
		Valencia	Toledo
		Ávila	Vigo
		Zamora	
		Baleares	

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

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Comités de empresa (Dornier)	3	19
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	21
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 92,77% de los empleados (91,48% en 2023 percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 7,23% restante (8,52% 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 97,12% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientas que el 2,88% 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 2024 Dornier ha recibido e imputado a la cuenta de resultados 11.229,22€ por subvenciones, principalmente por cursos de formación a sus empleados. Durante el año 2023 Dornier recibió 110.331,92€, por este mismo concepto. Por otro lado la sociedad ha cobrado 150.000€, pendientes de imputar a la cuenta de resultados, como ayuda por los daños sufridos por la DANA ocurrida en 2024.

A estos importes de Dornier hay que añadir 3.141,81€ de la UTE DEVAS I (8.808€ en el 100%) y 2.386,68€ de la UTE DEVAS II (6.691€ en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2023 los importes recibidos por este concepto fueron 4.056,75€ de la UTE DEVAS I (11.373,00€ en el 100%) y 2.529,36€ de la UTE DEVAS II (7.091,00€ 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 2024 ascendió a 11.446 mil€, mientras que en el año 2023 fue de 9.246 mil€.

Tanto en 2024 como en 2023 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 2024 no se han producido aportaciones a fundaciones mientras que en el año 2023 el importe fue de 7.850€. En lo relativo a actividad de patrocinio y asociacionismo, no ha habido ninguna aportación durante los ejercicios 2024 y 2023.

Durante los años 2024 y 2023, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.

dornier

07 Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

A lo del año 2022 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 2024 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.

dornier

08 Contra la corrupción y el sobrono

Con el objetivo de reforzar y mantener la cultura de cumplimiento, como una de las prioridades dentro del Grupo Empark, se revisa de forma periódica el 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

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

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

:

- Código Ético y de Conducta: Este documento demuestra el compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa.

- Política Anticorrupción y de entrega y aceptación de regalos: El objeto de esta política es diseñar un marco normativo y unas normas básicas para la prevención y detección de las actividades de corrupción y soborno en la operativa del Grupo Empark, y promover el pleno cumplimiento de la normativa anticorrupción y antisoborno por parte del mismo.

- Política Niveles de autoridad: El objeto de esta política es dar a conocer los distintos niveles de autoridad y delegación de los mismos dentro del Grupo Empark, informando suficientemente acerca de cuáles son las personas o comités encargados de tomar las decisiones dentro del Grupo Empark.

- Política Canal de Denuncias / Whistleblowing: Esta política regula el uso del Canal de Denuncias para reportar posibles violaciones éticas que puedan afectar a las personas o a la reputación de la Compañía.

- Política de Contratación Pública y de Competencia: Esta política de cumplimiento a la hora de hacer negocios con entidades públicas e intermediarios vinculados a organismos oficiales y la competencia es expresión de la cultura ética de cumplimiento que forma parte de los valores del Grupo Empark y formaliza el compromiso absoluto y al más alto nivel de 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 2024, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier estuviera involucrada.

.

dornier

09 Acerca del Estado de Información No Financiera

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

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

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

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

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	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		
Materias primas: consumo y medidas	3.	301-1
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	302-1.
Cambio climático		
Emisiones de efecto invernadero	3.	305-1
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	3.
Metas de reducción de emisiones	3.	3.
Biodiversidad		
Medidas de preservación	3.	3.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	3.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
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
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	2-19. 2-20 2-21
Políticas de desconexión laboral	5.	3.
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
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	5.	
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	3.	
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.
Diálogo 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 auditorias 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	**6.**	
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	3.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	3.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo 1

Tablas 2023 con clasificación de categorías

1.1 Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función 78

1.2 Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier 79

1.3 Promedio de contratos 80

1.4 Despidos 83

1.5 Contrataciones 83

1.6 Horas de absentismo 84

1.7 Plantilla a cierre 2023 Personas con discapacidad 84

1.8 Horas y Número de Asistentes Formación 85

1.9 Remuneraciones 85

1.10 Comités y Representación de empresa 2023 86

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

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**	**10**
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**

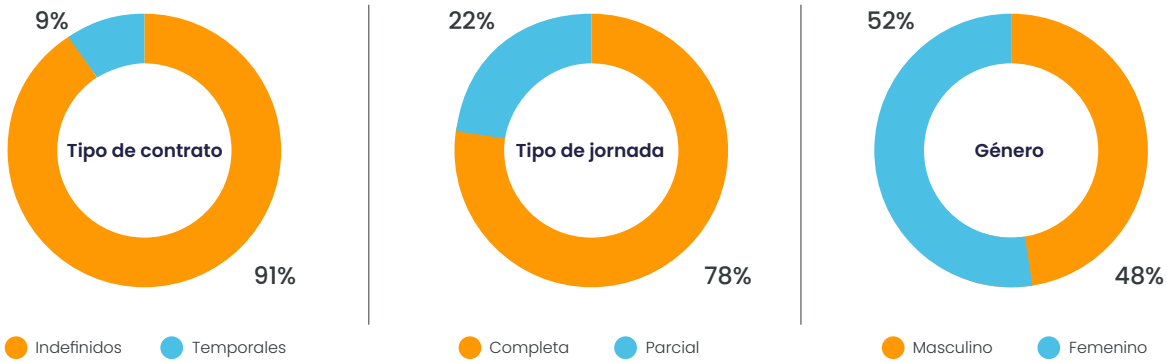
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	**1**	**1**
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	4	3	**7**	**8**
Contribuidor Individual*	1	40	64	105	7	40	30	**77**	**182**
TOTAL	**2**	**30**	**67**	**106**	**7**	**45**	**33**	**85**	**191**

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**

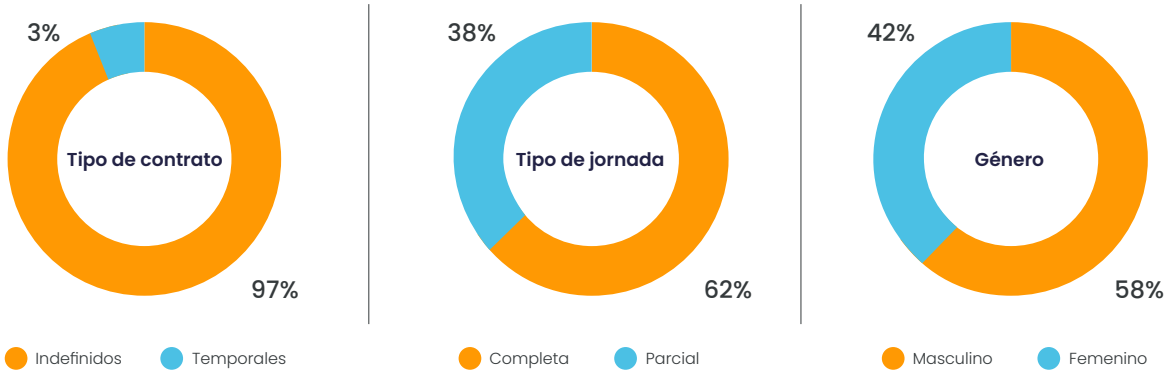
(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier 2023

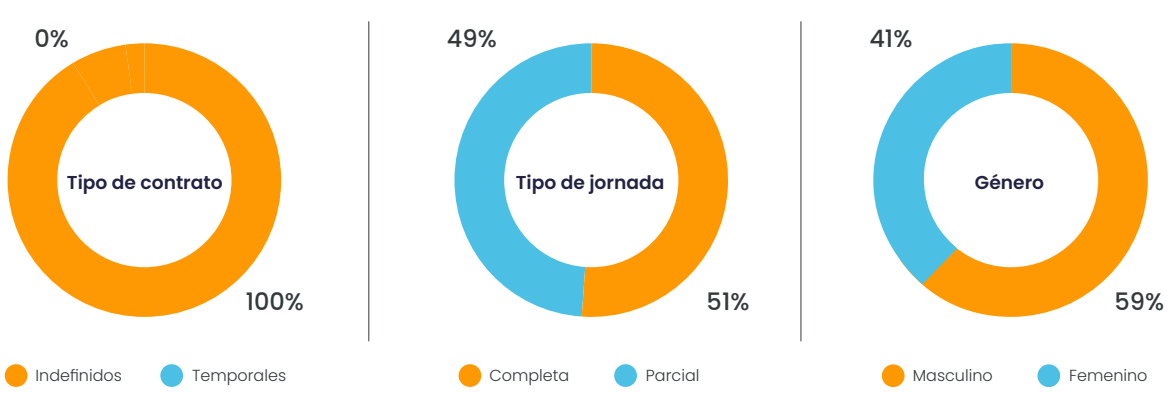
DORNIER



UTE DEVAS I



UTE DEVAS II



1.3 Plantilla Media

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

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.

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	37
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.

1.4. Despidos 2023

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

1.5. Contrataciones 2023

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.

1.6 Horas de absentismo 2023

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

1.7 Plantilla a 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

1.8. Horas y Número de Personas Formación 2023

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.

1.9. Remuneraciones

REMUNERACIONES MEDIAS 2023

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<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 €**

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	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 €**

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Mando Intermedio	N/A	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.

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%

1.10. Comités y Representación de empresa 2023

	NÚMERO DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Comités de empresa (Dornier)	3	19
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	21
Comités de empresa (DEVAS I y II)	2	18

dornier

Avda. General Perón 36 1ª Planta
28020 Madrid