

Dornier, S.A.

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025



Informe de verificación independiente

Al accionista único de Dornier, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Dornier, S.A. (en adelante Dornier) que forma parte del informe de gestión de la entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Dornier, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Dornier, S.A. y descrito en el apartado "Análisis y evaluación de la MDM", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Dornier, S.A. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Acerca del Estado de Información No Financiera - Tabla de cumplimiento de la Ley 11/2018 y trazabilidad con los estándares GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Francisco Carrasco Gámez

1 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/13873

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



dornier

Estado de Información No Financiera

a 31 de diciembre de 2025

Fecha de formulación: 26 marzo 2026

Índice

1.	Introducción.....	4
2.	Modelo de Negocio.....	7
3.	Global Calidad y Medioambiente.....	15
4.	Gestión del Riesgo.....	27
5.	Cuestiones Sociales y Relativas al Personal.....	32
6.	Contribución a la Sociedad.....	61
7.	Respeto a los Derechos Humanos.....	78
8.	Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	80
9.	Acerca del Estado de Información No Financiera.....	82
10.	Anexo.....	87



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).

Empark Aparcamientos y Servicios S.A.U. (En adelante, "Empark", 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:

Iñigo Duque Echevarría
Chief Financial Officer
pagapito@telpark.com

Francisco Romero Rojo
Director ESG
fjromero@telpark.com

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

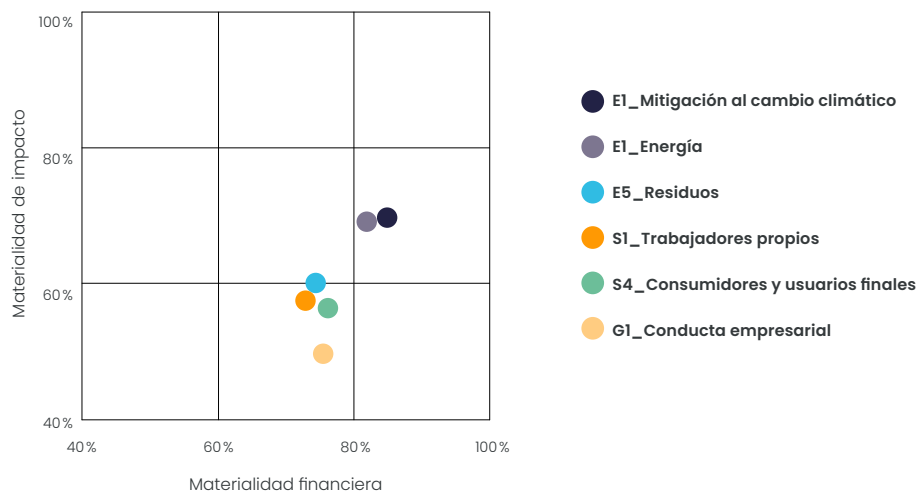
Se ha llevado a cabo una evaluación de doble materialidad, siguiendo los requisitos de los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad en base a lo determinado por la Directiva CSRD, utilizando una perspectiva bidireccional para entender cuáles son los impactos hacia el medio ambiente y las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

En línea con el análisis realizado para la memoria de 2024, se mantiene que la matriz de doble materialidad consolidada para el Grupo Empark es representativa tanto para Dornier como para Empark.

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.





02 Modelo de negocio

Introducción

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

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

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

Entorno

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

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

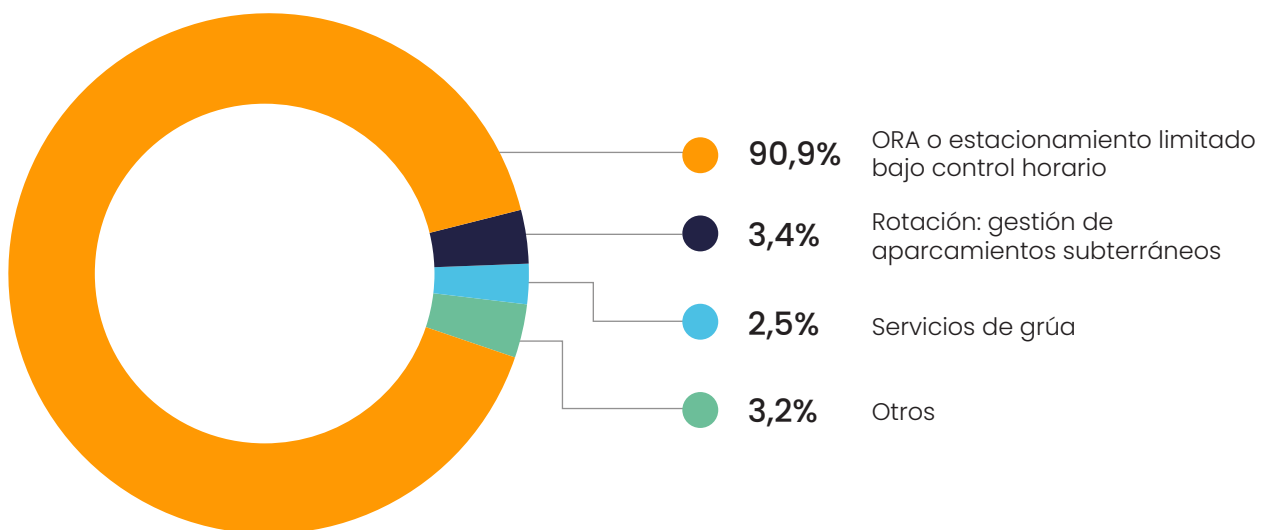
Descripción del modelo de negocio

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

- **ORA o Estacionamiento limitado bajo control horario:** consistente en el control y regulación del estacionamiento en vía pública, así como en la tramitación de infracciones de aparcamiento (90,9% de la cifra neta de negocio).
- **Rotación:** gestión de aparcamientos subterráneos (3,4% de la cifra neta de negocio).
- **Servicios de grúa:** destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (2,5% de la cifra neta de negocio).
- **Otros:** ingresos de servicio de contratos de gestión de servicios públicos asociados, ingresos por cesión de uso de plazas de aparcamiento y servicios de publicidad de terceros (3,2% de la cifra neta de negocio).

Gracias al historial de Dornier en la gestión de este tipo de actividad, 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. Todo el portfolio se localiza en los principales núcleos urbanos, próximos a los centros históricos o áreas de mayor densidad, en el territorio español.

Además, 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 **6,1 millones de usuarios** a 31 de diciembre de 2025. Por otro lado, cuenta con una línea de negocio para la provisión y mantenimiento de software que se emplea en la imposición y gestión de infracciones de aparcamiento.

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

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

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

telpark

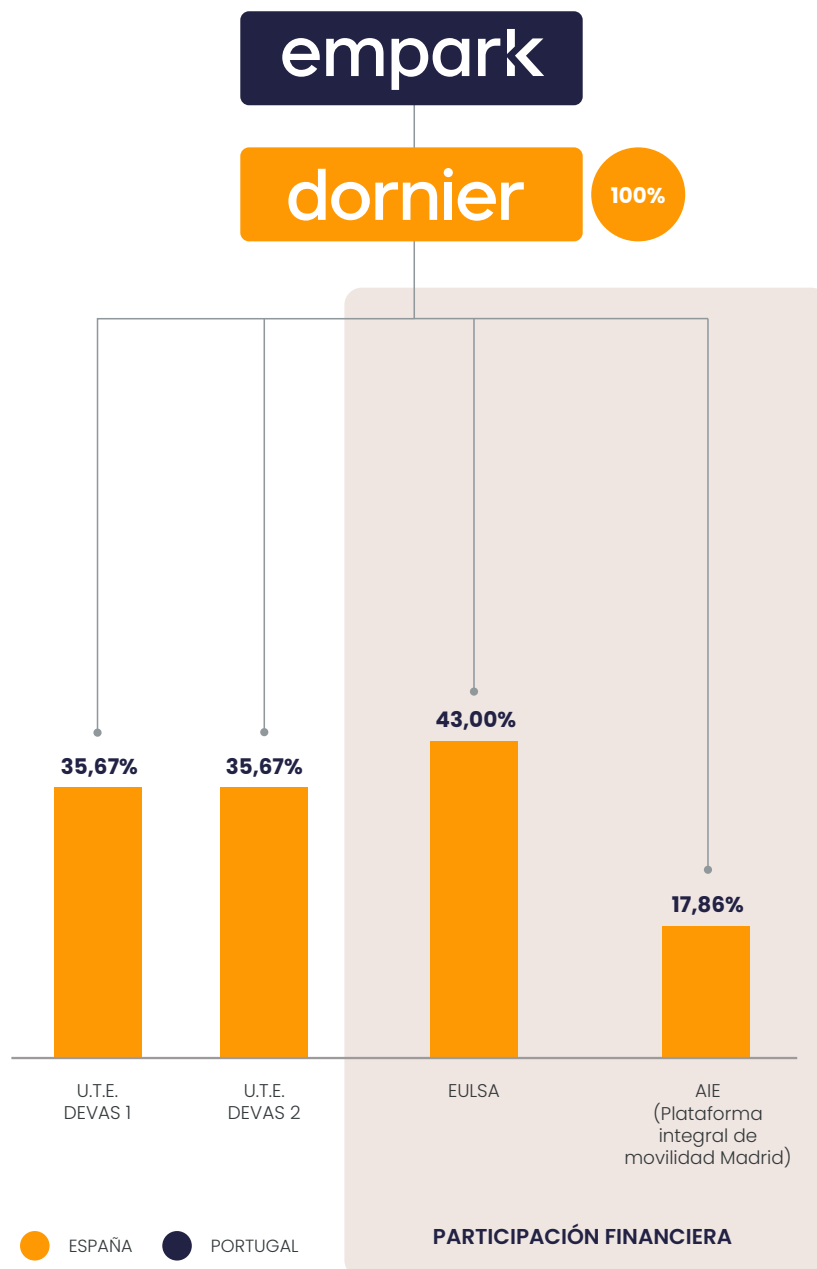


Organización y estructura

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

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

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



Mercado

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

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2025:

Región	Dornier 2024	UTE DEVAS I 2024	UTE DEVAS II 2024	Dornier 2025	UTE DEVAS I 2025	UTE DEVAS II 2025
Andalucía	5.651	--	--	5.651	--	--
Aragón	2.916	--	--	2.916	--	--
Asturias	2.420	--	--	2.420	--	--
Baleares	1.356	--	--	1.405	--	--
Canarias	1.027	--	--	1.027	--	--
Cantabria	3.932	--	--	7.129	--	--
Castilla - La Mancha	6.059	--	--	5.979	--	--
Castilla y León	24.298	--	--	24.063	--	--
Cataluña	2.275	--	--	2.341	--	--
Comunidad Valenciana	5.996	--	--	5.344	--	--
Extremadura	811	--	--	811	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	105.694	41.725	61.550	305	39.786	58.182
Navarra	42.030	--	--	42.722	--	--
País Vasco	13.320	--	--	--	--	--
Otros	--	--	--	--	--	--
Total España	220.460	41.725	61.550	104,788	39.786	58.182

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.



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 la logística de última milla, el car sharing, vehículos eléctricos, los hubs intermodales, entre otros.

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

3. Las Políticas de Sostenibilidad y Medioambiente

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

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

4. Cambios regulatorios

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

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



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.

Para ello, Dornier dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. Este Sistema de Gestión 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 cumplimiento legislativo en el día a día del negocio.



Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier

En 2025, el Grupo Empark ha actualizado su Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud, reforzando nuestro compromiso de contribuir a la mitigación del cambio climático y promover la eficiencia energética, avanzando hacia un modelo de negocio neutro en carbono. Al mismo tiempo, se siguen manteniendo nuestros principios, en materia de trabajar para garantizar la seguridad y la salud de las personas, proteger el medio ambiente y potenciar la calidad de nuestros servicios.

1. Mejora continua

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

2. Cumplimiento de objetivos

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

3. Cumplimiento de requisitos

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

4. Calidad del Servicio

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

- **Telpark**, desde su puesta en marcha hace más de 10 años, ha apostado por la movilidad urbana y la sostenibilidad, permitiendo a millones de usuarios estacionar de forma fácil y segura mediante el pago móvil de distintos servicios.
- **Entrada express**: este sistema reduce los tiempos de espera del usuario mediante la apertura automática de barreras gracias al reconocimiento de matrícula.

➤ Recarga de vehículos eléctricos:

como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la nueva movilidad, ponemos a disposición de los usuarios más de 1.300 puntos de recarga.

- **Abonos y promociones y productos** de larga estancia en el estacionamiento.

5. Protección del Medio Ambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Dornier, la protección del medio ambiente se ha consolidado como uno de los ejes fundamentales. En este contexto, la compañía trabaja de forma continua en la mejora de sus procesos con el objetivo de minimizar su impacto medioambiental. Como resultado de este compromiso, Empark ha calculado las emisiones correspondientes a los Alcances 1, 2 y 3, y ha compensado las emisiones de los Alcances 1 y 2, alcanzando la neutralidad en carbono en dichos alcances.

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 2025

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 2025 se ha realizado el análisis y cálculo de emisiones de GEI de alcance 3. Los retos marcados para 2026 irán orientados a un enfoque de neutralidad en carbono total, mediante la reducción de las emisiones a través de:

- Plan de transformación de la flota actual de vehículos a vehículos eléctricos e híbridos.
- Plan de transformación de la flota actual de vehículos a vehículos eléctricos e híbridos.

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



Gestión de residuos

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

En 2025 aumenta considerablemente la generación de los siguientes tipos de residuos en Dornier: pilas/baterías, principalmente debido a que un gran lote de baterías correspondientes

a parquímetros instalados en 2020 fueron recicladas en 2025, al alcanzar el final de su vida útil; Raee's, principalmente debido a la renovación de equipos en 2025 en grandes centros, mientras que en 2024 no se produjeron apenas; y residuos no peligrosos, debido al vaciado de archivos en 2025 en varios centros. Sin embargo, disminuyen significativamente los residuos peligrosos tanto en Dornier como en UTE Devas, ya que en años anteriores se hicieron campañas para eliminarlos y en 2025 se han generado menos.

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

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2024		2025	
	DORNIER	UTE DEVAS I Y II	DORNIER	UTE DEVAS I Y II
Raee's	42	--	656	--
Residuos De Pilas Y Baterías	4.145	--	10.048	--
Residuos Peligrosos (Rp's)	463	215	122	16
Residuos No Peligrosos (Rnp's)	1.466	198	4.166	170

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.
- Uso 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 2025 se han producido **42.549.877** operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente **27.998kg**.

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	2024	2025
Operaciones Telpark	41.262.122	42.549.877
Cantidad equivalente de papel ahorrado (Kg)	27.150	27.998
Consumo de papel tickets (Kg)	10.692	16.322

La metodología para calcular el número de operaciones sin ticket se ha actualizado este año para que sea más precisa que la utilizada hasta ahora. De esta manera, en la memoria del año pasado se reportaron 40.683.788 operaciones para 2024, y con la nueva metodología realmente serían 41.262.122 operaciones. De la misma manera, el ahorro de papel estimado para 2024 fue de 26.769 kg, pero con la nueva metodología realmente sería de 27.150 kg.

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 por defecto.
- 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 aparente aumento del consumo de papel tickets en 2025 se justifica porque se realizó un mayor acopio de bobinas de papel que en 2024, ya este tipo de pedidos no se realiza anualmente. Por otra parte, el consumo de papel tipo folio en 2025 ha sido de 1.959 Kg, frente a los 1.752 kg en 2024. 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 2025 de 8.876 kg, frente a los 1.306 kg de 2024. De ellos, 536 kg corresponden a papel tipo folio y 8.340 kg corresponden a papel de parquímetros (bobinas). El aumento en el consumo de papel de un año frente a otro es considerable, debido a que en 2024 no hizo falta hacer pedido ya que se hizo el año anterior, y en 2025 se ha vuelto a hacer acopio.

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

2. Consumo de combustible

A lo largo de 2025, en Dornier se han reemplazado vehículos diésel por gasolina, lo cual explica la variación al alza en el consumo de gasolina y a la baja de diésel.

DORNIER					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2024		AÑO 2025		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
Diésel	128.712 L	4.583	112.866 L	4.019	-12%
Biodiésel HVO	-	-	236 L	8	-
Gasolina	16.735 L	540	23.664 L	764	41%
Gas Natural	28.305 kWh	102	30.437 kWh	110	8%

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

El conglomerado UTE DEVAS I y II dispone de la siguiente flota de vehículos ecológicos y más respetuosos con el medio ambiente: 8 motocicletas eléctricas, 25 vehículos híbridos y 14 vehículos GLP. En 2025, UTE Devas ha aumentado la flota de vehículos que consumen diésel, sustituyendo a vehículos que consumen GLP y gasolina.

UTE DEVAS I Y II					
TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2024		AÑO 2025		VARIACIÓN (%)
	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO (L)	ENERGÍA (GJ)	
Gasolina	54.438	1.757	43.183	1.394	-21%
GLP	20.121	489	4.068	100	-80%
Diesel	2.748	98	14.795	527	438%

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 3277 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello hay que añadir 2436 parquímetros con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II, frente a los 2423 del año anterior.

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

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	CONSUMO 2024 (GJ)	CONSUMO 2025 (GJ)	VARIACIÓN (%)
DORNIER	1.903	2.158	13%
UTE DEVAS	139	153	10%

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 2025 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 tCO₂eq.

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
DORNIER	2024	2025
Alcance 1	364	338
Alcance 2	0	0
TOTAL	364	338

EMISIONES DE GAS EFECTO INVERNADERO tCO ₂ eq		
UTE DEVAS I Y II	2024	2025
Alcance 1	152	134
Alcance 2	5	8
TOTAL	157	139

Las emisiones de Alcance 3 se han calculado en 2025 y son las correspondientes a 2024. Para el 2025 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 ₂ eq		
GRUPO EMPARK	2023	2024
Alcance 3	21.208	26.684

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.

Además, dentro del marco de mejora continua del Sistema Integrado de Gestión en 2025, se ha impartido formación en competencias relacionadas con calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales

Plan de descarbonización del Grupo Empark

Dornier cuenta con un **Plan de Descarbonización (Net Zero Plan)** aprobado en 2022, cuyo objetivo es reducir de forma progresiva las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a sus actividades, en línea con los compromisos climáticos nacionales e internacionales y con las mejores prácticas del sector.

Año base y perímetro de emisiones

El Net Zero Plan toma como año base 2021, al considerarse un ejercicio representativo de la actividad de la compañía. El perímetro de cálculo incluye las emisiones de alcance 1 (emisiones directas) y alcance 2 (emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad), calculadas de acuerdo con metodologías reconocidas internacionalmente.

Objetivos de reducción

El plan establece objetivos cuantificados de reducción de emisiones en relación con el año base 2021:

- **Objetivo intermedio 2030:** reducción del 50,5 % de las emisiones de alcance 1 y 2.
- **Objetivo final 2040:** reducción del 95 % de las emisiones de alcance 1 y 2.

Estos objetivos definen una trayectoria de descarbonización progresiva y permiten realizar un seguimiento consistente del desempeño climático de la compañía en el medio y largo plazo.

Principales medidas de descarbonización

Para alcanzar los objetivos establecidos, la compañía ha definido e implementado un conjunto de medidas estructurales orientadas a la reducción directa de emisiones, entre las que destacan:

- **Electricidad de origen renovable:** desde 2019, el 100 % de la electricidad consumida en España y Portugal cuenta con Garantías de Origen renovable, contribuyendo de forma significativa a la reducción de las emisiones de alcance 2.
- **Conducción eficiente:** desarrollo de programas de formación teórica y práctica en conducción eficiente, dirigidos principalmente a los conductores que realizan un mayor

número de kilómetros anuales, con el objetivo de reducir el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

- **Electrificación de la flota:** transición progresiva de la flota de vehículos desde tecnologías diésel y gasolina hacia vehículos eléctricos (EV) e híbridos enchufables (PHEV), priorizando su incorporación en función del perfil operativo y del uso de cada vehículo.
- **Uso de combustibles alternativos:** promoción del uso de biodiésel como sustituto del diésel convencional en aquellos casos en los que la electrificación aún no resulta viable.
- **Criterios ambientales en la política de flota:** en 2024, la compañía estableció un límite máximo de emisiones de CO₂ para la incorporación de nuevos vehículos a la flota, con el fin de evitar la entrada de vehículos altamente contaminantes y reforzar la coherencia de la política de movilidad con los objetivos de descarbonización.

Seguimiento del impacto del plan

Dada la naturaleza transversal y complementaria de las medidas incluidas en el Plan de Descarbonización, así como la interacción entre las distintas palancas de reducción, la compañía realiza el seguimiento del impacto del plan a través de la evolución agregada anual de las emisiones de alcance 1 y 2.

Adicionalmente, con el objetivo de reforzar el control operativo y facilitar la identificación temprana de posibles desviaciones, la compañía lleva a cabo un seguimiento trimestral de las emisiones de alcance 1, lo que permite evaluar de forma continua la efectividad de las medidas implantadas a lo largo del ejercicio.

En este contexto, no resulta metodológicamente adecuado atribuir de forma aislada la reducción observada a medidas individuales, priorizándose un enfoque de seguimiento global y consistente con las metodologías de cálculo de emisiones aplicadas.

Compensación de emisiones

De forma complementaria a las medidas de reducción directa, la compañía ha establecido un mecanismo de compensación de emisiones residuales. Desde 2020, las emisiones anuales de alcance 1 y 2 se compensan de manera sistemática mediante créditos de carbono, una vez que los datos de emisiones han sido verificados externamente por un tercero independiente.

La compensación se plantea como una medida adicional para neutralizar las emisiones residuales, una vez priorizadas las acciones de reducción directa.

Emisiones de alcance 3

Desde 2023, la compañía ha ampliado el alcance de su inventario de emisiones mediante el cálculo y la verificación externa de las emisiones de alcance 3, siguiendo metodologías reconocidas internacionalmente. No obstante, a la fecha de cierre del ejercicio, dichas emisiones no se encuentran incluidas en el Plan de Reducción de Emisiones, ni se han definido objetivos cuantificados o medidas específicas para su reducción.

La compañía continuará analizando la relevancia de las distintas categorías de alcance 3 y su posible integración progresiva en la estrategia de descarbonización, en función de la madurez de los datos y de su capacidad de influencia sobre las mismas.

Revisión y mejora continua

El Net Zero Plan y las medidas asociadas se revisan de forma periódica, considerando la evolución de las emisiones, los avances tecnológicos y los cambios regulatorios, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los objetivos de reducción establecidos y reforzar la contribución de la compañía a la mitigación del cambio climático.



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 cuatrimestre 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 seis 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 y 2025, se confirma que la inflación ha quedado controlada por los bancos centrales y el riesgo de entrar en recesión se ha reducido. Sin embargo, a lo largo de los últimos

años, se han acentuado tanto las tensiones geopolíticas como los desastres naturales.

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 están documentados en el Registro de Riesgos. Durante el presente ejercicio se ha evaluado la evolución de la valoración de los principales riesgos en el periodo 2021–2025, observándose una reducción progresiva de su nivel. Así, mientras que en 2021 los doce riesgos principales se clasificaban como altos o muy altos, en 2025 todos ellos se sitúan en un nivel medio. Esta evolución pone de manifiesto la eficacia y el grado de madurez del sistema de gestión de riesgos a la hora de definir e implantar medidas de mitigación efectivas.

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. Desde entonces, 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. Sin embargo, a corto y medio plazo, Dornier ve este riesgo como una oportunidad, ya que los medios de transporte no están siendo capaces de cubrir satisfactoriamente un posible incremento en la demanda, lo cual está llevando a potenciales usuarios a optar por el uso de transporte privado para evitar demoras y interrupción a la hora de llegar a su destino.
- **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 2025, 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 realizó 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. En 2026 está previsto reevaluar los riesgos climáticos para actualizar las conclusiones.



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 2025, Dornier estaba formado por un total de 686 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 89% del total (610 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 79% del total (545 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 2025, las mujeres representaban el 47% del total de la plantilla de Dornier.

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2025, segmentado por género, edad y función.

PLANTILLA CIERRE 2025 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	4	8	8
Mando Intermedio	0	3	6	9	0	6	17	23	32
Contribuidor Individual*	9	120	183	312	20	135	179	334	646
TOTAL	9	123	189	321	20	145	200	365	686

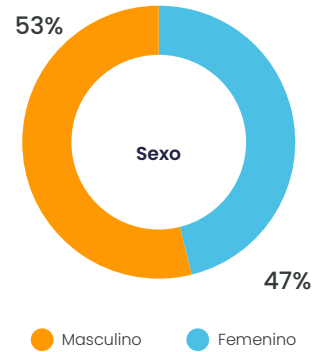
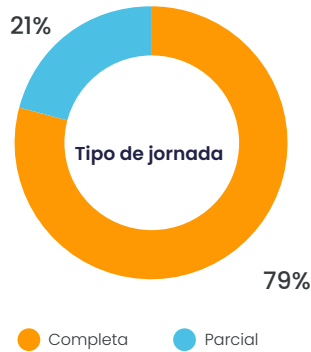
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	3	3	6	7
Contribuidor Individual*	2	37	58	97	9	38	29	76	173
TOTAL	2	38	58	98	9	42	32	83	181

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	23	63	87	8	34	28	70	157
TOTAL	1	24	63	88	8	34	28	70	158

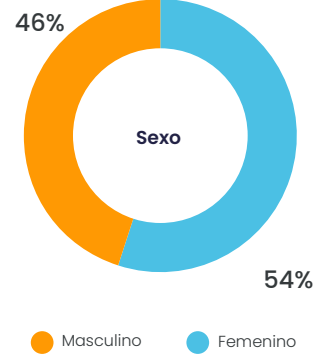
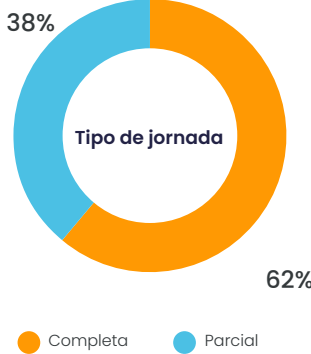
(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

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

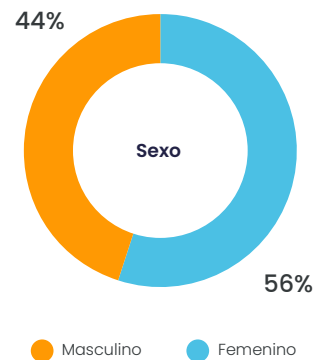
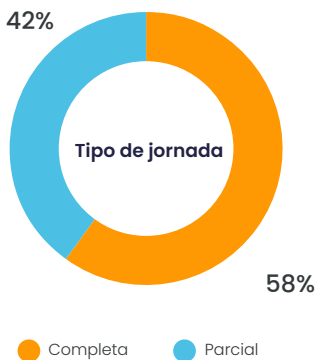
DORNIER



UTE DEVAS I



UTE DEVAS II



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

PLANTILLA MEDIA 2025 POR CATEGORÍA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	4	8	8
Mando Intermedio	0	3	6	9	0	7	17	24	33
Contribuidor Individual*	13	130	199	342	23	144	205	372	714
TOTAL	13	133	205	351	23	155	226	404	755

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	3	6	7
Contribuidor Individual*	2	36	61	99	9	38	29	76	174
TOTAL	2	37	61	100	9	42	32	83	183

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	24	67	92	7	31	30	68	160
TOTAL	1	25	67	93	7	31	30	68	161

PLANTILLA MEDIA 2025 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	4	8	8
Mando Intermedio	0	3	6	9	0	7	17	24	33
Contribuidor Individual*	8	121	185	314	13	126	181	320	634
TOTAL	8	124	191	322	13	137	202	352	675

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	3	6	7
Contribuidor Individual*	2	36	59	96	9	37	28	74	170
TOTAL	2	37	59	97	9	41	31	81	178

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	24	67	92	7	31	30	68	160
TOTAL	1	25	67	93	7	31	30	68	161

PLANTILLA MEDIA 2025 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*	5	9	15	29	10	17	24	51	80
TOTAL	5	9	15	29	10	17	24	51	80

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

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

PLANTILLA MEDIA 2025 JORNADA COMPLETA

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	4	4	8	8
Mando Intermedio	0	3	6	9	0	7	17	24	33
Contribuidor Individual*	10	88	146	245	20	119	184	323	567
TOTAL	10	91	152	254	20	130	204	355	608

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	3	6	7
Contribuidor Individual*	0	20	45	64	4	21	17	41	106
TOTAL	0	21	45	65	4	25	20	48	114

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	34	51	0	14	24	37	89
TOTAL	0	18	34	52	0	14	24	37	90

PLANTILLA MEDIA 2025 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*	3	42	53	98	3	24	21	49	147
TOTAL	3	42	53	98	3	24	21	49	147

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contribuidor Individual*	2	16	16	34	5	16	13	34	67
TOTAL	2	16	16	34	5	16	13	34	67

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	6	33	40	7	18	6	31	71
TOTAL	1	6	33	40	7	18	6	31	71

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

Durante 2025, en Dornier, se realizaron un total de 12 despidos y se realizaron 111 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	0	0	0	0	2	0	2	2
Contribuidor Individual*	0	1	4	5	0	3	2	5	10
TOTAL	0	1	4	5	0	5	2	7	12

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*	0	1	1	2	0	4	0	4	6
TOTAL	0	1	1	2	0	4	1	5	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*	0	0	6	6	1	0	3	4	10
TOTAL	0	0	6	6	1	0	3	4	10

NÚMERO DE CONTRATACIONES

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	2	0	2	0	1	0	1	3
Contribuidor Individual*	17	18	12	47	17	30	14	61	108
TOTAL	17	20	12	49	17	31	14	62	111

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	2	0	3	3	6	0	9	12
TOTAL	1	2	0	3	3	6	0	9	12

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	2	3	7	8	1	16	19
TOTAL	0	1	2	3	7	8	1	16	19

(*) 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 2025 han sido las siguientes:

DORNIER			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.328	3.516	4.845
Accidente No Laboral	5.207	7.580	12.787
Enfermedad común	84.057	61.228	145.286
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	90.592	72.325	162.917

UTE DEVAS I			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	365	246	611
Accidente No Laboral	533	25	558
Enfermedad común	25.170	6.599	31.768
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	26.068	6.869	32.937

UTE DEVAS II			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Accidente de Trabajo	1.795	135	1.930
Accidente No Laboral	1.081	324	1.405
Enfermedad común	19.826	6.627	26.453
Enfermedad Profesional	0	0	0
TOTAL	22.702	7.086	29.788



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 2025, 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 2025 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	3	6	9	0	4	17	21	30

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Personas con discapacidad	0	1	3	4	0	2	2	4	8

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

Dornier mantiene su firme compromiso por facilitar la accesibilidad de cualquier colectivo al mundo laboral. En 2025 Telpark ha firmado un convenio marco con Down España con el objeto de facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual al amparo del PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO desarrollado por las entidades federadas a DOWN ESPAÑA, en todo el territorio nacional.

Asimismo, 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.

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

En Dornier continuamos apostando por el desarrollo profesional de nuestros trabajadores como un elemento clave para la generación de valor sostenible y para el fortalecimiento de las capacidades necesarias en un entorno operativo altamente dinámico como el on-street. Durante 2025, la estrategia de formación ha estado enfocada en consolidar la implantación del "Development Mobility Hub", el marco de desarrollo lanzado en 2024 en el ámbito Telpark, avanzando en su aplicación práctica y en su integración en los procesos de desarrollo de personas de la Compañía.

A lo largo del ejercicio, se ha trabajado especialmente en la definición y despliegue de itinerarios de desarrollo específicos para los principales perfiles operativos, con el objetivo de ofrecer recorridos claros de crecimiento profesional, alineados con las competencias clave del negocio y con las necesidades reales del servicio on-street. Estos itinerarios refuerzan el aprendizaje en el puesto de trabajo, la movilidad funcional y el desarrollo progresivo de responsabilidades, en coherencia con la filosofía de "aprender haciendo".

Asimismo, en 2025 se ha iniciado la colaboración con LinkedIn Learning para los empleados incluidos en el People Plan (servicios centrales y management de operaciones), dotándoles de acceso completo a una plataforma de aprendizaje de referencia. Esta iniciativa combina la autonomía del empleado para seleccionar contenidos de acuerdo con sus intereses y necesidades, con la disponibilidad de itinerarios formativos guiados por rol, orientados al desarrollo de competencias críticas para la organización.

Durante el año también se ha completado el Programa de Aceleración para Directores y Senior Managers con potencial de crecimiento, una iniciativa estratégica orientada a preparar a los perfiles clave para asumir mayores niveles de responsabilidad. El programa ha incluido 10 acciones formativas centradas en liderazgo, autoconocimiento y comunicación, incorporando herramientas como la evaluación 360° con Leadership Circle y experiencias de aprendizaje innovadoras que han reforzado la capacidad de comunicación, influencia y toma de decisiones en entornos complejos.

Este enfoque se apoya en un ecosistema digital de aprendizaje integrado en Workday, que facilita el acceso flexible a contenidos, recursos y experiencias formativas, promoviendo la autonomía, la corresponsabilidad y el aprendizaje continuo.

En conjunto, los avances de 2025 reflejan la evolución de Dornier hacia un modelo de desarrollo cada vez más estructurado, accesible y orientado al impacto, en el que el crecimiento profesional de las personas se concibe como un factor clave para la excelencia operativa, la calidad del servicio y la sostenibilidad del negocio.

A continuación, se presentan las horas de formación realizadas en 2025:

DORNIER			
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS	Nº HORAS
Director	0	130,5	130,5
Mando Intermedio	121,5	310,5	432
Contribuidor Individual*	1747,75	1.830,1	3.577,85
TOTAL	1.869,25	2.271,1	4.140,35

UTE DEVAS I			
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS	Nº HORAS
Director	0	63	63
Mando Intermedio	0	260	260
Contribuidor Individual*	55	140	195
TOTAL	55	463	518

UTE DEVAS II			
CATEGORÍA	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
	Nº HORAS	Nº HORAS	Nº HORAS
Mando Intermedio	0	0	0
Contribuidor Individual*	40	120	160
TOTAL	40	120	160

(*) 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 las 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

Promover estilos de vida saludables y generar entornos de trabajo que cuiden de las personas es uno de los compromisos clave de Dornier. A través del **proyecto BeWell**, alineado con el Objetivo 3 de Desarrollo Sostenible, impulsamos iniciativas que refuerzan el bienestar físico, mental y social de nuestros profesionales, entendiendo el bienestar como un elemento estratégico para el desarrollo individual y colectivo.

BeWell evoluciona este año hacia un enfoque más integrador y participativo, estructurando sus acciones en torno a tres pilares interconectados: cuerpo, mente y entorno social, y fomentando la implicación activa de los propios empleados en el diseño y liderazgo de muchas de las iniciativas.

Bienestar físico

Este pilar engloba actividades orientadas a promover hábitos de vida saludables y prevenir riesgos asociados al sedentarismo y al estrés físico. Durante este año, las carreras populares y solidarias adquirieron un especial protagonismo como palanca de motivación y cohesión, complementadas con acciones consolidadas como las sesiones de fisioterapia, así como los desayunos y la fruta solidaria, que refuerzan la importancia de una alimentación equilibrada en el día a día laboral.

Bienestar mental

En Dornier entendemos que cuidar la salud mental es clave para potenciar la creatividad, la resiliencia y el compromiso de nuestros equipos. Por ello, este año hemos reforzado las iniciativas orientadas a estimular la mente y el autoconocimiento, a través de talleres, charlas motivacionales y programas de formación,

como las sesiones de Predictive Index, Dathum, el Mes del Desarrollo o talleres específicos sobre salud mental y bienestar emocional.

Bienestar social

El bienestar social se construye fomentando relaciones sanas, espacios de encuentro y experiencias compartidas que refuercen el sentimiento de pertenencia. Las actividades deportivas en equipo, las iniciativas solidarias y las acciones que integran a familias y entorno cercano permiten generar vínculos más sólidos entre compañeros, contribuyendo no solo al bienestar individual, sino al clima y la cohesión de toda la organización.

A continuación, se destacan algunas de las principales actividades desarrolladas durante el año dentro de los tres ámbitos del bienestar, muchas de ellas impulsadas y lideradas directamente por los propios empleados:

1. Desayunos y fruta solidarios Fundación

Juan XXIII: La colaboración iniciada en 2021 con la Fundación Juan XXIII continúa siendo un pilar esencial del proyecto BeWell. A través de los desayunos solidarios y la provisión semanal de fruta, esta entidad —con más de 55 años de experiencia en la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad psicosocial— contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral de nuestros empleados.

2. Sesiones de fisioterapia: Servicio de fisioterapia ofrecido en formato copago dentro del horario laboral en las oficinas centrales, orientado al cuidado de la salud física en el entorno de trabajo y al cuidado de lesiones.

- 3. Carreras populares y solidarias:** La participación en carreras como Madrid y Vigo contra el cáncer, la Carrera de la Mujer, Ponle Freno o la Carrera de las Empresas incentivó a nuestros empleados a sumarse a causas sociales relevantes, integrando bienestar físico, mental y social en una misma experiencia.
- 4. Torneos de pádel:** A lo largo del año se organizaron distintos torneos y ligas internas de pádel, fomentando la actividad física, la competitividad sana y la creación de vínculos entre empleados.
- 5. Taller de Higiene del Sueño:** 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. Liga Fit Galicia:** Participación en una liga regional interempresas en la comunidad de Galicia, con un total de 22 partidos, dirigida a los empleados de las oficinas de Vigo. Una iniciativa que combina actividad física regular, trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia.
- 7. Cine en familia:** Actividad social que permitió a los empleados asistir junto a sus familias al estreno de Zootrópolis 2, creando un espacio de encuentro que refuerza la conciliación y el bienestar social.
- 8. 8M – Taller de menopausia y emociones:** Con motivo del Día Internacional de la Mujer, se creó un espacio formativo dirigido a un público mixto, orientado a la comprensión integral de la menopausia como etapa fisiológica y al aprendizaje de estrategias prácticas para el bienestar a través de pequeños cambios y hábitos diarios.



En Dornier entendemos que el equilibrio entre la vida personal y profesional es un elemento clave del bienestar, la salud y la sostenibilidad del desempeño a largo plazo. Por ello, la **desconexión digital** se integra de forma transversal en nuestra cultura corporativa, alineada con los valores y principios recogidos en el **Código Ético de la Compañía**.

Dicho Código establece un marco de actuación basado en:

- Un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique acoso o violencia.
- La 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 estas medidas contribuyen a consolidar un entorno laboral en el que la conciliación entre la vida profesional y personal sea una realidad efectiva. Desde esta visión, Empark impulsa un modelo de trabajo que apuesta

por la **flexibilidad con responsabilidad (corresponsabilidad)**, permitiendo que mujeres y hombres puedan compatibilizar el desarrollo de sus funciones profesionales con su vida personal, entendiendo la conciliación como una forma diferente, más consciente y sostenible de trabajar.

Desconexión digital y flexibilidad laboral

Con el objetivo de reforzar este compromiso, la compañía ha definido y difundido internamente un **decálogo de buenas prácticas en materia de desconexión digital**, bajo la iniciativa “Digital Detox”, apoyada por cartelera física en las oficinas y acciones de sensibilización dirigidas a los equipos.

De forma complementaria, se mantiene el impulso a la **flexibilidad laboral**, facilitando el teletrabajo con un día a la semana en aquellos puestos en los que resulta compatible con la actividad. Asimismo, se ha incorporado una **alerta en el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral**, que invita a reprogramar las comunicaciones dentro del horario establecido, promoviendo un uso más responsable de las herramientas digitales y respetuoso con los tiempos de descanso.



Salud y Seguridad

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

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

La empresa tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001, cuya primera certificación fue en 2018 en la norma OHSAS 18001, habiéndose sometido durante el año 2025 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 2025 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 2025 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 2025 es la realización de visitas por parte del equipo directivo, así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener diálogos con los equipos de los centros sobre Seguridad, Medio ambiente y Calidad del servicio prestado. Se trata de una metodología basada en el comportamiento, que comienza con la observación de las personas que trabajan, seguida de un diálogo entre el equipo de gestión y los trabajadores con el fin de:

- Aumentar la conciencia sobre comportamientos inseguros y alertar para las condiciones inseguras o que puedan dañar el medio ambiente.
- Corregir en el momento las desviaciones.
- Demostrar el compromiso del equipo de gestión con la seguridad y salud y medio ambiente.
- Crear un espacio de diálogo 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



Charlas “Empieza tu día con Seguridad y Salud”

En 2025 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 2025, 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

Al largo del año 2025, se premiaron los equipos ganadores con mejor desempeño en seguridad y salud con bonos electrónicos.



Fórum PRL

En 2025 se celebraron 3 Fóruns de PRL, compuestos por un grupo de representantes de todas las áreas y funciones operacionales de la empresa con el objetivo de tratar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud. Con estos 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. 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.

Campaña Caídas, tropiezos y resbalones

En Dornier cuidar la seguridad en el lugar de trabajo es prioritario. Durante el 2025, se siguieron consolidando 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.



365 días sin accidentes

Accidentabilidad 2025

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

un sistema de comunicación y de información de riesgos

Durante el año 2025, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 25 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	2024			2025		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	6	7	13	10	9	19
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	10,91	10,40	10,63	18,50	13,62	15,82
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	0,32	0,31	0,31	0,59	0,40	0,48
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	2.317	2.859	5.176	1.328	3.516	4.844
Accidentes de trabajo sin Baja	13	9	22	9	12	21

UTE DEVAS I Y II	2024			2025		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Accidentes de trabajo con Baja	10	8	18	1	5	6
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes ¹	32,55	35,23	33,69	16,85	4,38	11,42
Tasa de Gravedad de Accidentes ²	1,31	0,64	1,03	0,53	0,04	0,31
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	2.235	1.425	3.660	2.160	381	2.541
Accidentes de trabajo sin Baja	3	4	7	2	3	5

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 2025 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 al menos cuatrimestralmente, 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.

Durante el año 2025, Dornier ha tenido 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 2025, se ha llevado a cabo la celebración en tres 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 2025 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:

DORNIER									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	87.184,06 €	119.566,39 €	103.375,23 €	103.375,23 €
Mando Intermedio	0,00 €	33.794,22 €	46.957,82 €	42.569,95 €	0,00 €	36.964,21 €	42.065,55 €	40.734,77 €	41.250,91 €
Contribuidor Individual*	24.261,20 €	25.588,91 €	27.606,16 €	26.733,81 €	23.351,68 €	24.900,22 €	28.138,09 €	26.542,76 €	26.635,03 €
TOTAL**	24.261,20 €	25.789,04 €	28.220,50 €	27.177,81 €	23.351,68 €	27.117,59 €	31.150,49 €	29.121,05 €	28.211,75 €

UTE DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	62.900,96 €	0,00 €	62.900,96 €	62.900,96 €
Mando Intermedio	0,00 €	43.826,08 €	0,00 €	43.826,08 €	0,00 €	36.515,11 €	40.246,70 €	38.647,45 €	39.294,78 €
Contribuidor Individual*	22.784,56 €	23.102,67 €	22.957,29 €	23.006,59 €	24.971,99 €	23.565,43 €	24.323,99 €	23.975,25 €	23.441,50 €
TOTAL	22.784,56 €	23.620,76 €	22.957,29 €	23.197,60 €	24.971,99 €	25.040,61 €	26.254,02 €	25.450,57 €	24.252,65 €

UTE DEVAS II									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Mando Intermedio	0,00 €	44.190,08 €	0,00 €	44.190,08 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44.190,08 €
Contribuidor Individual*	22.784,56 €	23.033,17 €	22.788,59 €	22.850,27 €	23.121,28 €	23.326,33 €	23.330,97 €	23.294,73 €	23.056,88 €
TOTAL	22.784,56 €	23.846,90 €	22.788,59 €	23.063,67 €	23.121,28 €	23.326,33 €	23.330,97 €	23.063,67 €	23.170,50 €

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

(**) La variación interanual registrada se debe principalmente a que se han producido incrementos en la retribución de los empleados, tanto por las actualizaciones derivadas de convenios colectivos (principalmente en la categoría de contribuidor individual), como por revisiones salariales y beneficios asociados al People's Plan (en las categorías de dirección y mandos intermedios).

REMUNERACIONES MEDIAS 2025 POR GÉNERO

DORNIER				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	0,00 €	103.375,23 €	103.375,23 €	N/A
Mando Intermedio	42.569,95 €	40.734,77 €	41.250,91 €	-4,51%
Contribuidor Individual*	26.733,81 €	26.542,76 €	26.635,03 €	-0,72%
TOTAL	27.177,81 €	29.121,05 €	28.211,75 €	6,67%

UTE DEVAS I				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	0,00 €	62.900,96 €	62.900,96 €	N/A
Mando Intermedio	43.826,08 €	38.647,45 €	39.294,78 €	-13,40%
Contribuidor Individual*	23.006,59 €	23.975,25 €	23.441,50 €	4,04%
TOTAL	23.197,60 €	25.450,57 €	24.252,65 €	8,85%

UTE DEVAS II				
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Mando Intermedio	44.190,08 €	0,00 €	44.190,08 €	N/A
Contribuidor Individual*	22.850,27 €	23.294,73 €	23.056,88 €	1,91%
TOTAL	23.063,67 €	23.294,73 €	23.170,50 €	0,99%

Remuneración Media del Consejero y Personal de Alta Dirección

El cargo de consejero en Dornier no es un puesto remunerado. 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 indicada.

06

Contribución a la sociedad

Clientes y Proveedores

Clientes

En el contexto de la actividad de Empark destaca la figura de usuarios de aparcamientos, que son quienes utilizan en el día a día el servicio. Para mayor facilidad de éstos Empark 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 Off-Street.

Empark apuesta por ofrecer un servicio de atención de calidad que ponga al cliente en el centro, con enfoque en este objetivo, durante el año 2025 se ha puesto en marcha un Plan de Transformación orientado a diseñar, articular e implementar una nueva estructura organizativa y replanteadas estrategias operativas, en una apuesta firme y decidida por el uso de tecnología aplicada a la atención al cliente. La estructura actual del departamento contempla dos equipos con funciones claramente diferenciadas. En primer lugar, el área de Customer Support, un equipo que aúna toda la gestión operacional con los clientes, esto incluye el tratamiento de incidencias en tiempo real en los aparcamientos y el soporte a nuestros clientes digitales en la aplicación Telpark además de la monitorización y gestión de las alarmas de la mayoría de nuestros centros. Ambos equipos dan soporte a todos los centros de la compañía en España,

Portugal y Andorra. Por otro lado, el nuevo equipo de Transformación se encarga de rediseñar todo el servicio con el objetivo de analizar las interacciones, mejorar la información ofrecida al resto de la compañía, encontrar áreas de mejora y explotar el uso de tecnología adaptada para optimizar y fortalecer la atención y la experiencia del cliente. Apostamos además por la multicanalidad contemplando los siguientes puntos de contacto: email, chat, interfonía y telefonía.

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 45 personas especializadas en dos áreas diferentes, Car Park Support para incidencias en tiempo real en los propios aparcamientos y Digital Support para las incidencias de los clientes digitales en la aplicación Telpark. El centro de control está equipado con mesas elevables, cinta de andar, 3 pantallas por puesto, un videowall dinámico que integra señales de alarmas críticas y paneles fonoabsorbentes. Desde nuestro centro de control además gestionamos más de 6,600 cámaras de CCTV y 4,000 señales de alarma (incendios, CO2, inundación, pérdida de comunicación, intrusión, cajero abierto) de todos los aparcamientos centralizados.os.

Car Park Support recibió en 2025 1,370.000 llamadas con un tiempo medio de espera de 45,8 segundos y una duración media de llamada de 43,77 segundos (16.715 horas de conversación).

Digital Support se encarga de atender las incidencias de nuestros 6 millones de clientes de la aplicación Telpark. El equipo funciona de 9 a 21 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 15. En 2025 tuvo un volumen de 237,229 conversaciones donde nuestras automatizaciones fueron capaces de absorber el 57% del volumen total.

En este 2025 se ha mejorado aún más nuestro chatbot permitiendo al cliente obtener fácilmente la información que necesita (self-service) y recopilando la información necesaria para la gestión de cada caso de una manera rápida y eficaz.

Se ha seguido trabajando en la actualización de los procedimientos de Customer Service apostando por automatizar procesos repetitivos, y mejorando la autonomía de los equipos con planes de formación y desarrollo de herramientas que permitan interactuar sin necesidad de acudir a otros departamentos.

Por último, en este análisis cualitativo hay que señalar y poner en valor que se está trabajando en trasladar la voz de cliente a la organización para la toma de decisiones. Se ha incorporado un Analista de Datos al equipo de Transformación, por un lado, para poder trabajar en un modelo de previsión de llamadas e incidencias que permita optimizar y mejorar el rendimiento del equipo. Además, se están ofreciendo análisis completos de interacciones, tipologías, volumen, y comportamiento de nuestros clientes, añadiendo además dashboards que ya ofrecen información operativa al resto de la compañía.

Para poner en contexto el potencial de nuestro servicio de atención, a continuación, están las métricas correspondientes al año 2025:

- **Volumen de incidencias:** 237,129 (frente a las 183,332 del año 2024).
- **Tiempo medio de primera respuesta:** 2 días y 7 horas.
- **Tiempo medio de resolución:** 3 días y 5 horas.
- **Satisfacción del servicio de atención:** El 59,8% de nuestros clientes, está satisfecho o muy satisfecho.

En 2025 se recibieron un total de 743 reclamaciones formales, frente a las 914 del año anterior, de las cuales 595 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 desarrollo de su actividad, Dornier colabora con una amplia variedad de proveedores, esenciales para garantizar un servicio óptimo a sus clientes. Esta colaboración abarca desde el suministro y mantenimiento de equipamientos hasta trabajos menores de obra o servicios relacionados con la gestión de efectivo.

La compañía dispone de una Política de Compras responsable, diseñada específicamente para su entorno operativo y alineada con principios fundamentales como el respeto a los Derechos Humanos, la igualdad de género y la protección del medio ambiente.

La selección y contratación de proveedores se gestiona de manera centralizada a través del Departamento de Compras. Este proceso se lleva a cabo en estrecha coordinación con el equipo de operaciones y demás áreas internas, con el fin de comprender adecuadamente sus necesidades y asegurar la calidad de los servicios y suministros adquiridos.

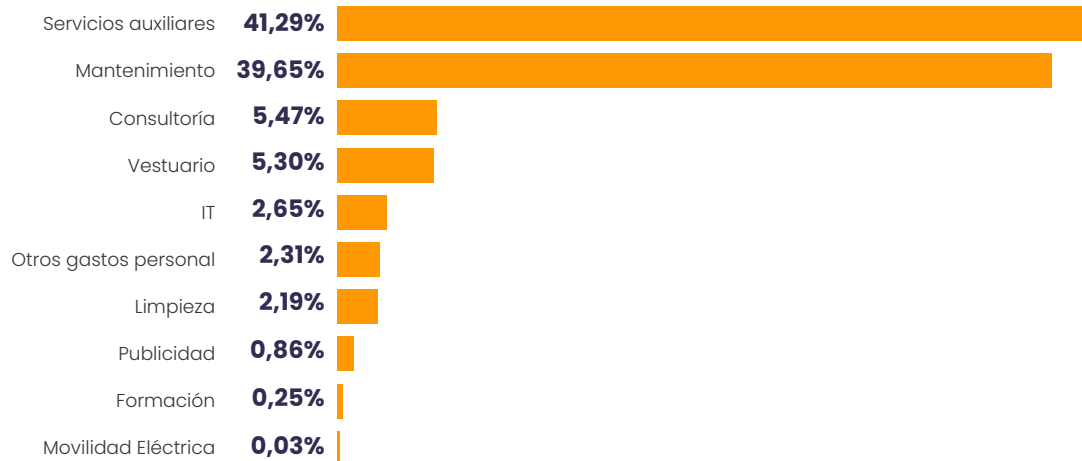
Antes de comenzar a trabajar con Dornier, todos los proveedores deben superar un proceso de evaluación previa que garantiza el cumplimiento de los requisitos establecidos por la compañía. Asimismo, es necesario que acepten las Condiciones Generales de Contratación para poder prestar sus servicios.

El procedimiento de homologación se realiza mediante una plataforma digital, a través de la cual los proveedores aportan la documentación necesaria según el tipo de actividad a realizar.

El proceso de Compras promueve la transparencia en todas sus fases y se orienta a asegurar que los servicios contratados cumplan con los estándares de calidad más exigentes, garantizando además igualdad de oportunidades para todos los proveedores.

Durante el año 2025, Dornier contrató más de 200 proveedores, una cifra muy similar al año 2024, mostrando un compromiso en establecer relaciones duraderas con sus proveedores. El volumen de pedidos fue de más de 5M€. Excluida la inversión, el gasto operativo ascendió a más de 4,5 M€. Las principales partidas de gasto (OPEX) se concentraron en mantenimiento correctivo, mantenimiento preventivo, otros gastos operativos, consultoría informática, vestuario y transporte y conteo de moneda.

COMPRAS DORNIER EJERCICIO 2025



Sistemas de supervisión y auditorías

El primer paso imprescindible en el proceso de homologación de proveedores consiste en obtener su conformidad con las "Cláusulas de Compras a Proveedores", que abarcan aspectos de Protección de Datos, Compliance, Calidad y Medio Ambiente, así como Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez aceptadas dichas cláusulas, el proveedor recibe el cuestionario de homologación junto con el listado de documentos que deberá aportar, los cuales varían según el tipo de servicio o actividad que vaya a realizar para el Grupo Empark.

El control y la actualización de esta información se gestionan a través del Portal de Proveedores, que dispone de un sistema de alertas. Estas notificaciones avisan al proveedor cuando existe documentación caducada o pendiente de renovación, garantizando así el mantenimiento de los requisitos necesarios para continuar la relación comercial.

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

Las iniciativas de carácter social y medioambiental de Empark se articulan a través del área de **Responsabilidad Social Corporativa**, bajo el marco conceptual de **“Emovimiento”**. Este concepto, nacido en 2020, constituye un pilar esencial de la filosofía de la compañía y está directamente vinculado a su propósito de impulsar una **movilidad sostenible**, entendida no solo desde una perspectiva operativa, sino también social y ambiental.

Emovimiento se materializa en un conjunto de acciones y colaboraciones orientadas a **generar impacto positivo en la sociedad**, contribuir a un entorno más humano e inclusivo y reforzar el compromiso de la compañía con el cuidado del medioambiente. A través de este enfoque, Empark integra la acción social como parte de su actividad y de su relación con el entorno.

Durante el 2025, se desarrollaron diversas iniciativas alineadas con esta visión social y medioambiental. Entre ellas, destacan:

- El **reconocimiento de días internacionales**, acompañados de acciones de sensibilización y participación interna.
- **Colaboraciones con entidades sociales**, mediante acciones específicas y donaciones destinadas a distintas causas sociales y ambientales.
- **La continuidad y consolidación de proyectos sociales**, reforzando relaciones a largo plazo con organizaciones del tercer sector.

De este modo, Dornier consolida su compromiso con una acción social coherente, alineada con su propósito corporativo y orientada a generar un impacto sostenible y compartido.

Día internacional de la mujer. Con motivo del **8 de marzo**, Empark desarrolló una campaña

interna centrada en la **corresponsabilidad como palanca clave para la igualdad efectiva**, promoviendo un entorno libre de discriminación y de igualdad de oportunidades.

Como parte de esta acción, se llevó a cabo un **taller sobre menopausia y emociones**, dirigido a un público mixto, con el objetivo de favorecer una comprensión integral de esta etapa fisiológica y ofrecer herramientas prácticas que contribuyan al bienestar, fomentando un entorno laboral más empático e inclusivo.

Asimismo, esta fecha sirvió para visibilizar el compromiso de la compañía con la igualdad de género a través del **Plan de Igualdad**, que recoge medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral y social.



Campaña de Donación de sangre: En colaboración con **Cruz Roja**, Dornier impulsó una campaña interna de donación de sangre con el objetivo de sensibilizar y facilitar la participación de los empleados en una acción solidaria de alto impacto social. Bajo el concepto “Únete al Club de las cosas bonitas”, la iniciativa puso en valor pequeños gestos capaces de generar un gran impacto en la vida de otras personas.

Para facilitar la participación, se habilitó durante una jornada un , favoreciendo una colaboración sencilla y accesible durante la jornada laboral.



Día Mundial de las ONG. En torno a esta jornada se puso el foco en la **lucha contra el cáncer infantil**, visibilizando la labor de entidades como **Juegaterapia**, que trabajan para mejorar el bienestar emocional de niños y niñas hospitalizados a través del juego. En el marco de la iniciativa “12 meses, 12 causas”, se promovió la sensibilización y la implicación interna, facilitando información y canales para apoyar a organizaciones del tercer sector que contribuyen a humanizar los procesos de enfermedad y acompañar a las familias.



Día del Reciclaje. Este hito sirvió para reforzar la importancia del reciclaje como elemento clave en la gestión responsable de los residuos y en la adopción de hábitos más sostenibles. Se invitó a reflexionar sobre el impacto de las acciones cotidianas y la responsabilidad individual y colectiva en el cuidado del medioambiente.

La campaña puso el acento en la reducción, reutilización y reciclaje del papel, compartiendo recomendaciones prácticas orientadas a un consumo más responsable de los recursos.

Día de la alegría. Con motivo del Día de la Alegría, se impulsó una acción de sensibilización orientada a poner en valor la importancia del bienestar emocional y de los pequeños hábitos cotidianos que contribuyen a mejorar la calidad de vida.

La iniciativa invitó a reflexionar sobre prácticas sencillas —como el descanso, la actividad física, la reducción del estrés digital o el cuidado de las relaciones— y su impacto positivo en la salud y el bienestar, reforzando una cultura organizativa más saludable y humana.



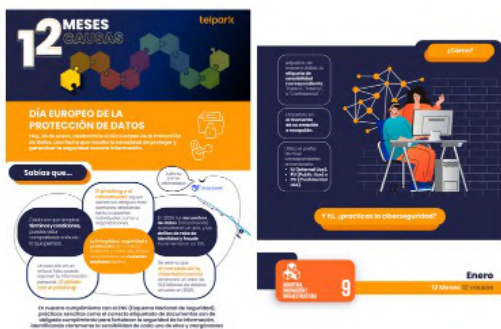
Día de la Seguridad y Salud en el trabajo. Esta jornada se aprovechó para reforzar la cultura de la prevención, a través de una parada de seguridad centrada en la adopción de conductas seguras y la prevención de accidentes, especialmente en los desplazamientos.

Asimismo, se puso en valor el impacto de las medidas preventivas implantadas, destacando la evolución positiva de los indicadores de seguridad y el papel de la prevención en la protección de la salud y el bienestar laboral.



Día Europeo de la Protección de Datos. Esta fecha permitió reforzar la concienciación sobre la ciberseguridad y el uso responsable de la información en el entorno digital.

A través de una acción interna de sensibilización, se compartieron contenidos prácticos para identificar riesgos habituales —como el phishing o el ransomware— y buenas prácticas de protección de datos, así como el seguimiento del Esquema Nacional de Seguridad, reforzando el compromiso con la confidencialidad, la integridad y la protección de la información.



Semana de la movilidad y día Internacional del Vehículo Eléctrico En el marco de la Semana de la Movilidad, se puso en valor el papel del vehículo eléctrico como elemento clave para una movilidad más sostenible, destacando su contribución a la reducción de emisiones y a la transformación de los entornos urbanos.

En este contexto, se reforzó la concienciación de los empleados sobre el impacto del cambio climático y los hábitos de movilidad más sostenibles, a través de un curso formativo específico.

Asimismo, a lo largo del año se continuó impulsando proyectos y colaboraciones alineadas con los objetivos de sostenibilidad y movilidad urbana, integradas en la agenda social de la compañía.



Mes Europeo de la Diversidad. Este mes sirvió para reforzar el compromiso con la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades, promoviendo la participación activa de los empleados y fomentando el diálogo a través de canales abiertos que permiten seguir avanzando hacia una cultura más diversa e inclusiva.



Día Internacional del Libro. Esta fecha se aprovechó para poner en valor la lectura como herramienta de cohesión social, inclusión y desarrollo personal, fomentando la reflexión y la participación de los empleados a través de un espacio abierto para compartir propuestas orientadas a la diversidad y la inclusión.



Día Internacional de los Abuelos – Voluntariado con Fundación Adopta un Abuelo. Con motivo del Día Internacional de los Abuelos, Dornier impulsó una acción de voluntariado en colaboración con la Fundación Adopta un Abuelo, orientada a combatir la soledad no deseada y reforzar el bienestar emocional de las personas mayores.

La iniciativa se articula a través de un programa de voluntariado recurrente, basado en relaciones uno a uno y con una duración mínima de tres meses, en formato presencial y online, promoviendo la conexión intergeneracional y el compromiso social.



➤ **Plazas Solidarias Fundación Son Ángeles.** Desde 2018, promovemos el Abono Solidario, una iniciativa a través de la cual la compañía destina el 50 % del importe recaudado de las plazas de aparcamiento solidarias a la Fundación Son Ángeles, una entidad que trabaja que trabaja por la creación de centros de día y el cuidado de jóvenes con discapacidad severa.

Durante el ejercicio, esta iniciativa solidaria ha permitido realizar una donación de 12.000 € a la Fundación Son Ángeles, reforzando nuestro compromiso con la integración social y el apoyo a colectivos con mayores necesidades de apoyo.

Este modelo de colaboración supone un ejemplo de cómo la actividad de negocio puede articularse para generar un impacto social positivo y sostenido mediante productos que conectan valores corporativos y beneficios sociales tangibles.



- **Me muevo por ti Fundación Afaga.** En el año 2020 se inició la colaboración con la Fundación AFAGA a través del proyecto “Me muevo por ti”, facilitando el acceso y la carga gratuita de vehículos eléctricos en parkings Telpark de Vigo y Pontevedra.

Esta iniciativa permite a la Fundación atender a personas con alzhéimer y otras demencias, acercando la atención a los domicilios y mejorando la calidad de vida de los beneficiarios, al tiempo que impulsa una movilidad más sostenible.

- **Colaboración en la IV Carrera Azul por el Autismo (Altea)** La compañía colaboró en la IV Carrera Azul por el Autismo, un evento deportivo y solidario organizado por la Asociación ALTEA Almería Autismo, entidad que desde 2017 apoya a más de 220 familias y trabaja por la visibilidad, la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

La edición de 2025, celebrada el 22 de marzo, reunió a miles de participantes en un recorrido accesible de 5 km por el Paseo Marítimo Carmen de Burgos. La colaboración incluyó una donación de 1.000€, contribuyendo a la financiación de terapias, actividades deportivas y apoyo escolar, y reforzando el impacto social, inclusivo y solidario de esta iniciativa.



- **Día Mundial de los Refugiados- Colaboración con Acnur.** Con motivo del Día Mundial de las Personas Refugiadas, el 20 de junio de 2025, Empark se sumó a esta conmemoración a través de una iniciativa de alto impacto social y sensibilizador: la organización de su primera exposición solidaria, en colaboración con ACNUR.

La acción incluyó una donación de 1.000€ a ACNUR, destinada a apoyar su labor en la protección y asistencia a personas refugiadas y desplazadas forzosamente en todo el mundo. De forma complementaria, Dornier acogió la exposición itinerante de fotografía “Stories That Transform”, una muestra que invita a la reflexión sobre la

realidad del desplazamiento forzado a través de imágenes y testimonios que ponen rostro y contexto a esta problemática global.

La exposición se inauguró en el parking de El Carmen, donde permaneció expuesta hasta el 31 de julio, para posteriormente trasladarse al parking Boulevard de San Sebastián, ampliando así su alcance y visibilidad. Esta iniciativa permitió acercar el mensaje tanto a usuarios como a empleados de los parkings Telpark, convirtiendo estos espacios en puntos de encuentro para la concienciación social. Asimismo, la muestra obtuvo repercusión en medios de comunicación, reforzando el impacto y la difusión del mensaje.

Con esta acción, Dornier refuerza su compromiso con los derechos humanos y con el apoyo a colectivos en situación de especial vulnerabilidad, integrando la sensibilización social y la colaboración con entidades internacionales en su estrategia de acción social.



- **Horizon Campus Project.** Durante el ejercicio 2025, Empark continuó apoyando el Horizon Campus Project, impulsado por la **Asociación Horizon Experiences**, orientado a mejorar el acceso a la educación en comunidades vulnerables de Masaka (Uganda).

El proyecto impulsa la construcción de una escuela para 500 niños y un centro de acogida con 50 camas, sentando las bases de una iniciativa de impacto social a largo plazo.



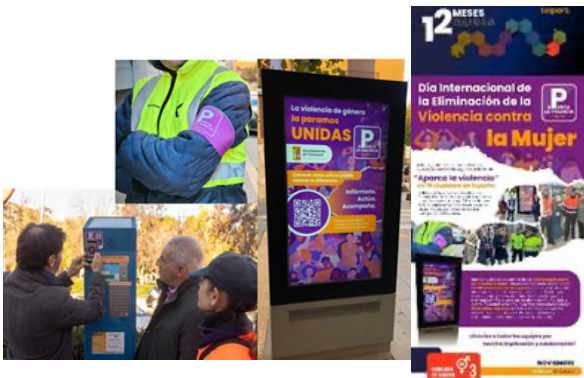
- **Aparca la violencia (25N).** Con motivo del 25 de noviembre, se impulsó la campaña "Aparca la violencia", una iniciativa de concienciación y apoyo a posibles víctimas de violencia de género, orientada a visibilizar el problema y facilitar información útil sobre a dónde acudir en caso de necesidad.

La acción se materializó mediante la colocación de pegatinas moradas en parquímetros, que incorporaban un código QR con acceso directo a recursos de atención y números de contacto de ámbito local y nacional, convirtiendo el espacio urbano en un canal de sensibilización y ayuda accesible. De forma complementaria, los empleados de los parkings participaron activamente en la iniciativa utilizando brazaletes identificativos, reforzando la visibilidad del mensaje y el compromiso colectivo con la causa.

La campaña contó con la colaboración de 19 Ayuntamientos de distintas localidades (Valladolid, Vigo, Zamora, Fuengirola...), lo que permitió amplificar su alcance y consolidar una red de apoyo institucional alineada con la lucha contra la violencia de género. Asimismo, la iniciativa obtuvo repercusión en medios generalistas, locales y redes sociales,

contribuyendo a extender el impacto del mensaje más allá del entorno de los parkings.

De manera paralela, esta fecha se aprovechó para recordar y reforzar el compromiso interno de la compañía, dando visibilidad al Plan de Igualdad 2022-2025, al protocolo de actuación frente al acoso sexual, a la guía de lenguaje e imagen no sexista y al protocolo de atención a trabajadores víctimas de violencia de género, consolidando un enfoque integral que combina acción social, prevención y protección en el ámbito laboral.



- **Día Internacional de las personas con discapacidad.** Esta fecha se aprovechó para reforzar el compromiso con la inclusión, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas con discapacidad, poniendo en valor las iniciativas impulsadas tanto a nivel interno como externo.

A través de una comunicación interna, se compartieron datos que reflejan el avance en materia de inclusión laboral, destacando que actualmente 60 personas con discapacidad forman parte de los equipos en España y Portugal, lo que representa un 4,03 % del total de la plantilla.

Asimismo, se dio visibilidad a las alianzas con entidades sociales, como el acuerdo firmado con Down España y APPT21 (Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21), orientado a impulsar la incorporación de personas con discapacidad intelectual en puestos de apoyo a la operación. Esta iniciativa, iniciada en marzo, ya cuenta con incorporaciones en centros como Granada, Ávila y Valladolid, y prevé su ampliación progresiva a otros centros en 2026.

De forma complementaria, se comunicó la puesta en marcha de una nueva política de apoyo a familias con hijos con discapacidad, que entrará en vigor en 2026, ofreciendo ayudas económicas destinadas a cubrir gastos derivados de tratamientos, terapias y apoyos especializados.



Gestión de las Relaciones Sociales

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

Negociación Colectiva

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

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

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

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

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

CONVENIO ESTATAL	CONVENIOS AUTONÓMICOS	CONVENIOS DE EMPRESA	
On-Street	Andalucía On-Street	Zaragoza	Vigo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Galicia On-Street	Palencia	Ciudad Real
		Valencia	Toledo
		Ávila	Toledo
		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)	2	14
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	18
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 92,42% de los empleados (92,77% en 2024) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 7,58% restante (7,23% en 2024) recibirían un salario pactado. Este salario pactado está siempre por encima del convenio correspondiente.

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

- Reconocimientos ginecológicos, incluidos en Convenio de Dornier para la Comunidad Valenciana, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra.
- Permisos retribuidos, la Compañía se caracteriza por recoger en sus convenios colectivos articulados que conceden más beneficios que los establecidos legalmente en permisos como fallecimientos, hospitalización, enfermedades graves, etc.
- Con el objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral, se incluye en muchos de los convenios colectivos de la compañía, la posibilidad de solicitar permisos no retribuidos a lo largo del año, Convenio Dornier para los centros de trabajo de Navarra, convenio de Dornier para la provincia de Valladolid, etc.
- Existen diversos convenios de Dornier que recogen clausulados relativos a complementos de incapacidad temporal, en este sentido, con independencia de las prestaciones de la Entidad gestora, la empresa complementa en distintos porcentajes el salario del empleado, en muchos casos llegando al 100%, Convenio autonómico de Andalucía, Convenio autonómico de la Comunidad de Madrid, etc.
- La compañía ha aprovechado la incorporación al Estatuto de los trabajadores del apartado 8) del artículo 34 en el que se permite referente a la posibilidad de acordar una distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación, para habilitar fórmulas de flexibilidad entre sus empleados, facilitando de esta manera, la conciliación laboral y personal.

- Dornier cuenta con medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Compañía. En las oficinas centrales, por ejemplo, se aplican medidas muy valoradas como son: el horario flexible de entrada y salida, la jornada intensiva los viernes y en los meses de verano. La empresa ha fomentado el teletrabajo, durante todo el año los turnos de trabajo combinando días de teletrabajo con trabajo presencial en la oficina.

El 100% de los empleados de las UTEs DEVAS I y II están cubiertos por convenio colectivo. El 94,67% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 5,31% 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 2025 Dornier ha recibido e imputado a la cuenta de resultados 2.301,24€ por subvenciones, principalmente por cursos de formación a sus empleados. Durante el año 2024 Dornier recibió 11.229,22€, por este mismo concepto. Por otro lado durante el año 2025 la sociedad ha imputado a la cuenta de resultados 150.000€ (cobrados en el año 2024) como ayuda por los daños sufridos por la DANA ocurrida en 2024.

A estos importes de Dornier hay que añadir 2.342,45€ de la UTE DEVAS I (6.567,01€ en el 100%) y 861,43€ de la UTE DEVAS II (2.415,00€ en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2024 los importes recibidos por este concepto fueron 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%).

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 2025 ascendió a 10.085 mil€, mientras que en el año 2024 fue de 11.446 mil€.

Tanto en 2025 como en 2024 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 2025 y 2024 no se han producido aportaciones a fundaciones. En lo relativo a actividad de patrocinio y asociacionismo, no ha habido ninguna aportación durante los ejercicios 2025 y 2024.

Durante los años 2025 y 2024, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.



07

Respeto a los Derechos Humanos

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

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

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

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

A lo largo del año 2022 se puso 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 2025 no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos o por causa de discriminación en Dornier ni en UTE DEVAS I y II.



08

Contra la corrupción y el soborno

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 2025, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual Dornier estuviera involucrada.



09

Acerca del Estado de Información No Financiera

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

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

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

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

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Modelo de negocio		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	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
		2-19. 2-20 2-21
Remuneración media de los consejeros y directivos	5.	
Políticas de desconexión laboral		
Políticas de desconexión laboral	5.	3.
Empleados con discapacidad		
Empleados con discapacidad	5.	405-1.
Organización del Tiempo de Trabajo		
Organización del trabajo	5.	3.
Número de horas de absentismo	5.	403-9; 403-10
Medidas de conciliación familiar	5.	3.
Salud y Seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.	3.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	5.	403-9; 403-10.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	5.	403-9; 403-10.
Relaciones Sociales		
Organización del diálogo social	5.	3.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.	2-30.
Balance de convenios colectivos en la salud y la seguridad en el trabajo	6.	403-4.
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.	3.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.	404-1.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.	3.
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y política de no discriminación y gestión de la diversidad	5.	3.

CONTENIDO	APARTADO	ÍNDICE GRI ASOCIADO
Derechos Humanos		
Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso mitigación, gestión y reparación	7.	3.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	7.	3.
Promoción y cumplimiento de convenios OIT relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva	7.	3.
Eliminación de la discriminación en el empleo, trabajo forzoso u obligatorio y trabajo infantil	7.	3.
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.
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		
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	6.	413-1.
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	6.	2-29.
Acciones de asociación o patrocinio	6.	2-28.
Subcontratación y Proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	6.	2-6.
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	6.	308-1; 414-1.
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3.	3.
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.	3.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	6.	416-2.
Información Fiscal		
Beneficios obtenidos país por país antes de impuestos	6.	3.
Impuestos sobre beneficios pagados	6.	3.
Subvenciones públicas recibidas	6.	201-4.

Anexo >

Tablas 2024 con clasificación de categorías

1.1	Empleados finales finales del año, segmentado por género, edad y función	88
1.2	Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier	89
1.3	Promedio de contratos	90
1.4	Despidos	93
1.5	Contrataciones	94
1.6	Horas de absentismo	95
1.7	Plantilla a cierre 2024 Personas con discapacidad	96
1.8	Horas y Número de Asistentes Formación	97
1.9	Remuneraciones	98
1.10	Comités y Representación de empresa 2024	99

1.1 Empleados finales del año, 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

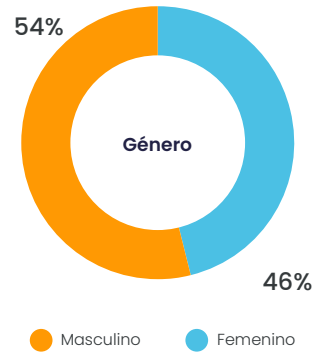
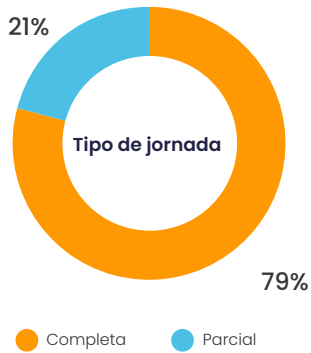
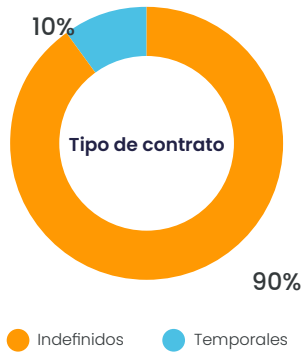
DEVAS I									
CATEGORÍA	FEMENINO				MASCULINO				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	3	4	7	8
Contribuidor Individual*	1	41	60	102	7	40	28	75	177
TOTAL	1	42	60	103	7	44	32	83	186

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

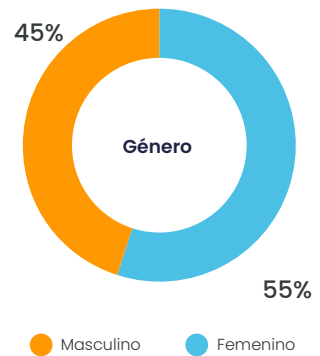
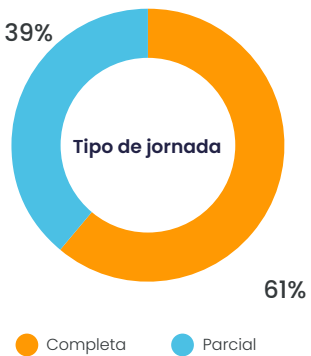
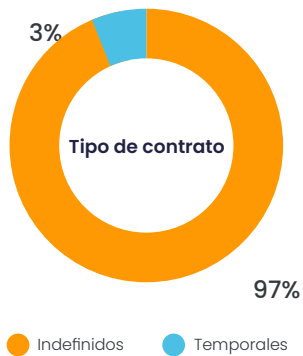
(*) La categoría Contribuidor Individual corresponde al resto de personal incluido en el modelo de Roles de Operaciones y Staff.

1.2. Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier 2024

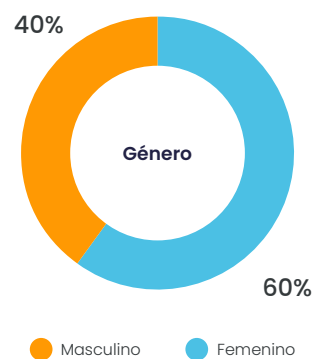
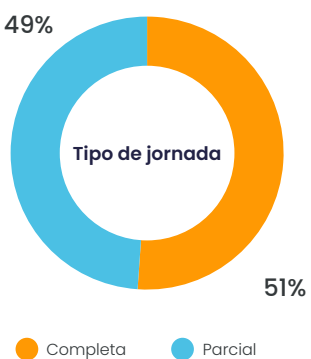
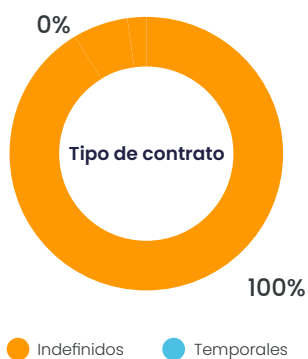
DORNIER



UTE DEVAS I



UTE DEVAS II



1.3 Plantilla Media

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.

1.4. Despidos 2024

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

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

1.5. Contrataciones 2024

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.

1.6 Horas de absentismo 2024

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

1.7 Plantilla a 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

1.8. Horas y Número de Personas Formación 2024

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 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 €

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%

1.10. Comités y Representación de empresa 2024

	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

