

# *Estado de Información No Financiera*

*a 31 de diciembre de 2020*

*Fecha de formulación: 30 marzo 2020*



**dornier**<sup>™</sup>



A	B	C	D	E	F
G	H	I	J	K	L
M	N	O	P	Q	R
S	T	U	V	W	X
Y	Z	Backspace <			
0	1	2	3	4	5
6	7	8	9		

# Índice

1. Introducción.....	1
2. Modelo de Negocio.....	7
3. Global Calidad y Medioambiente.....	15



4. Gestión del Riesgo.....	27
5. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal.....	31
6. Contribución a la Sociedad.....	53

7. Respeto a los Derechos Humanos.....	65
8. Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	67
9. Acerca del Estado de Información No Financiera.....	71



## Anexo 1



INDUSTRIAL  
AUTO

P

# 1 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 tenido como referencia el estándar internacional *Global Reporting Initiative* (GRI).

Dornier S.A. (en adelante, "Dornier", o la "compañía") publica el presente informe con la finalidad de que los principales grupos de interés puedan tener una imagen veraz y fiel del desempeño en materia no financiera durante el ejercicio 2020, incluyendo cuestiones ambientales, sociales y relativas a su personal que son relevantes para el desarrollo de su actividad.

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

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

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

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

## Matriz de materialidad

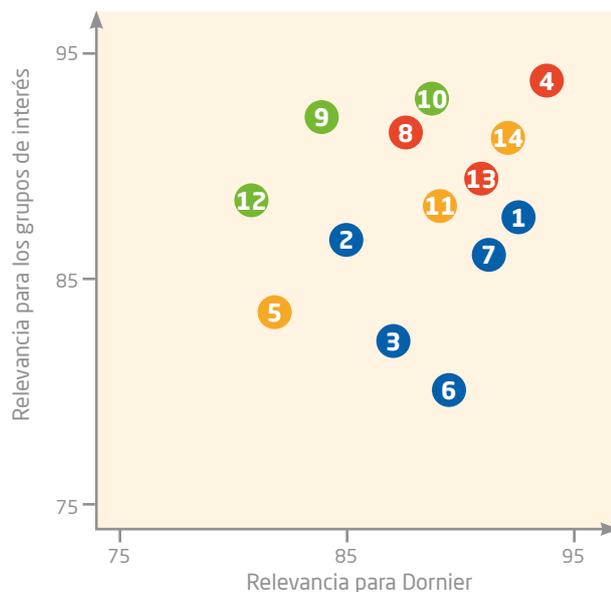
Dornier ha realizado un análisis de los asuntos materiales para la compañía y para sus grupos de interés. Para ello, se ha partido de los temas más relevantes, realizándose las siguientes acciones:

- Reuniones internas con directores y directivos de áreas clave de la compañía.
- Benchmarking de los contenidos tratados en los EINF/Memorias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de otras compañías del sector de Dornier.
- Análisis de requerimientos de inversores en RSC.
- Análisis de otras fuentes de información internas de Dornier.

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

- Relevancia aún más destacada, tanto para Dornier como para los grupos de interés, de la salud y seguridad de los empleados, clientes y personal externo; llegando a tomarle la delantera a la igualdad y no discriminación, el cual se consideraba como el aspecto más relevante para Dornier en 2019.
- La apuesta por la innovación para fomentar la mejora continua y seguir siendo competitivos ha superado en relevancia para Dornier a la protección de datos y ciberseguridad.

- La reducción de la contaminación y emisiones se ha convertido en la segunda prioridad para los grupos de interés, poniéndose ligeramente por delante de la sostenibilidad de recursos.
- La conciliación familiar y laboral de los empleados ha pasado a ser más relevante para los grupos de interés, pero ha descendido en prioridad para Dornier respecto a otros aspectos como la satisfacción del cliente y la prevención de delitos.



- Recursos Humanos
- Medioambiente
- Compliance y PRL
- Negocio y Sociedad

1. Igualdad - no discriminación
2. Conciliación
3. Formación y desarrollo
4. Salud y seguridad (empleados, clientes y personal externo)
5. Facilitar la movilidad
6. Inserción de personas con discapacidad
7. Satisfacción del empleado
8. Prevención de delitos (corrupción y fraude)
9. Sostenibilidad de recursos (energía y materias primas)
10. Reducción de la contaminación y emisiones
11. Satisfacción del cliente
12. Gestión de residuos
13. Protección de datos y ciberseguridad
14. Innovación

## 2

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

La compañía está controlada por Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. ("Empark") constituida en 1986, 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.a r.l.*, cuyo accionista principal es MEIF 5, un fondo de infraestructuras gestionado por *Macquarie Infrastructure and Real Assets*.

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

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



## Entorno

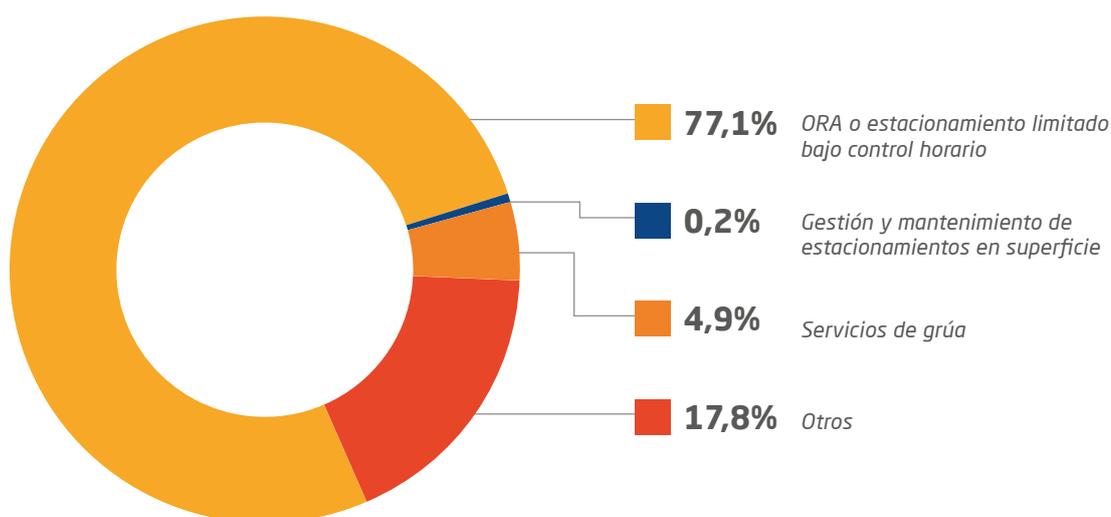
La actividad de estacionamiento limitado bajo control horario se encuentra regulada en la Ley 9/17 de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

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

## 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 (77,1% de la cifra neta de negocio).
- Gestión y mantenimiento de estacionamientos en superficie (0,2% de la cifra neta de negocio).
- Servicios de grúa: destinados a la retirada de vehículos en la vía pública (4,9% 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 (17,8% de la cifra neta de negocio).





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

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

Además de lo anterior, Dornier se centra en la provisión de soluciones tecnológicas para dar lugar a una gestión sostenible de la movilidad en las ciudades.

Gracias a su dilatada experiencia, Dornier es capaz de promover y gestionar nuevas fórmulas de aparcamientos en entornos diversos, como, por ejemplo, la gestión de aparcamientos en temporada estival. Además, la compañía gestiona servicios tan específicos como la gestión de bolaridos en calles con acceso restringido para residentes.

En este sentido, Dornier ha desarrollado su propia plataforma de pago por móvil (Telpark), la cual cuenta actualmente con más de 2,2 millones de usuarios. 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:

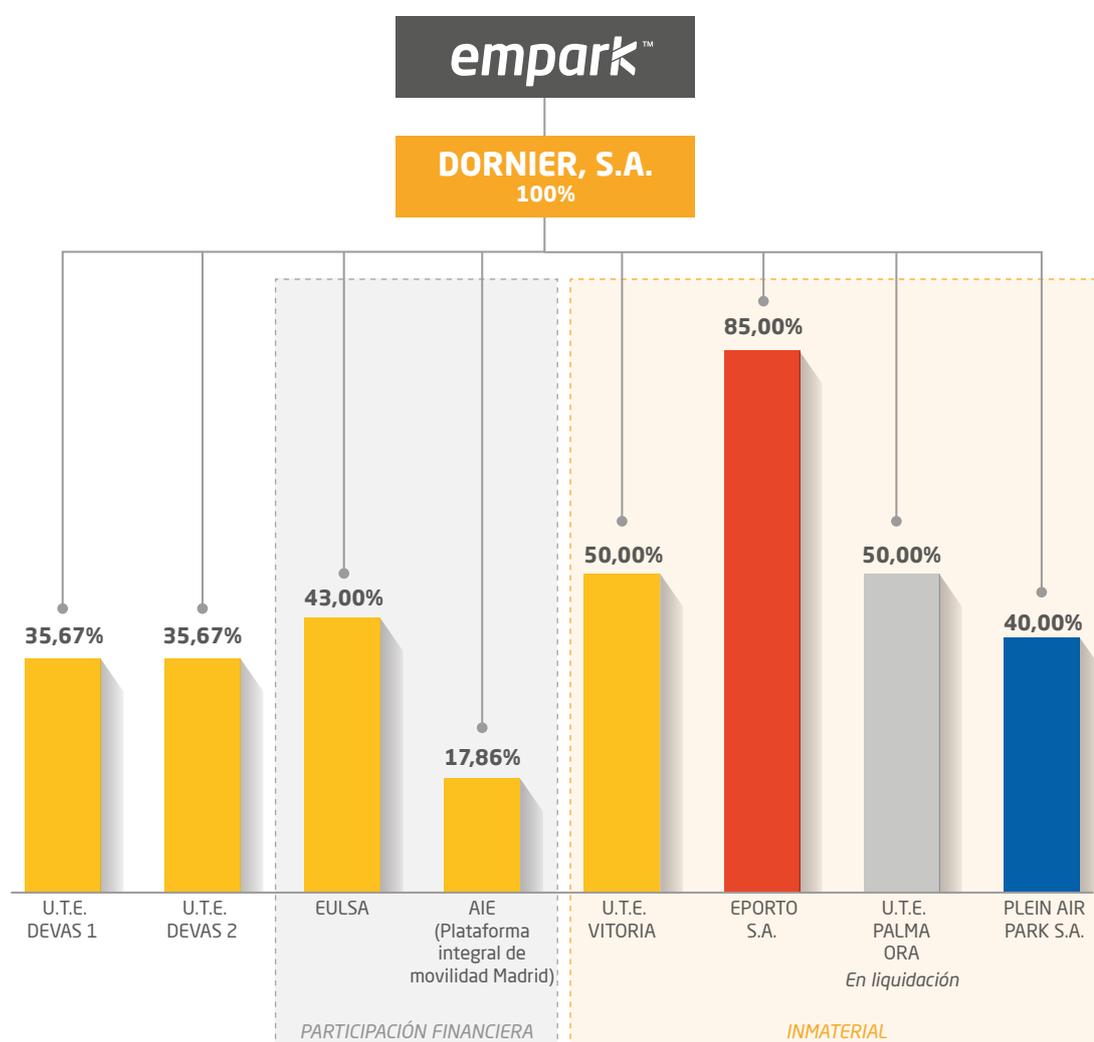
- Modelo concesionario: la compañía aporta todos los medios y se asume riesgo de demanda.
- Prestación de servicio: Dornier recibe un precio fijo por la prestación del servicio sin asumir riesgo de demanda; esto es, el precio se recibe independientemente del volumen.
- Sistema mixto: este modelo resultaría 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 5 años, siendo su cliente principal ayuntamientos o entes de carácter público.

## Organización y estructura

Dornier es la cabecera de un grupo de compañías dedicadas principalmente a la actividad de gestión de aparcamientos en vía pública cuyo único accionista es la compañía matriz, Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U.

Además de participaciones en varias *Uniones Temporales de Empresas (UTEs)*, Dornier tiene un 40% de participación en Plein Air Park, S.A., que fue constituida para la explotación de actividades de regulación de estacionamiento limitado en vía pública.



## Mercado

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

La subsidiaria argentina carece ahora mismo de actividad alguna y, por tanto, se considera irrelevante a efectos de la

preparación del presente Estado de Información No Financiera.

El desglose de plazas de estacionamiento regulado en vía pública de Dornier sería como se indica a continuación a 31 de diciembre de 2020:

Región	Dornier 2019	UTE DEVAS I 2019	UTE DEVAS II 2019	Dornier 2020	UTE DEVAS I 2020	UTE DEVAS II 2020
Andalucía	11.393	--	--	10.787	--	--
Aragón	3.089	--	--	3.089	--	--
Asturias	2.805	--	--	2.805	--	--
Baleares	1.129	--	--	1.032	--	--
Canarias	1.207	--	--	1.207	--	--
Cantabria	8.117	--	--	8.117	--	--
Castilla - La Mancha	5.555	--	--	5.555	--	--
Castilla y León	23.664	--	--	23.664	--	--
Cataluña	4.942	--	--	2.324	--	--
Comunidad Valenciana	14.480	--	--	14.973	--	--
Extremadura	1.667	--	--	1.667	--	--
Galicia	2.675	--	--	2.675	--	--
La Rioja	--	--	--	--	--	--
Madrid	8.470	41.382	42.208	8.470	41.192	41.565
Navarra	25.693	--	--	25.693	--	--
País Vasco	13.145	--	--	13.145	--	--
Otros	2.330	--	--	2.330	--	--
<b>Total España</b>	<b>130.361</b>	<b>41.382</b>	<b>42.208</b>	<b>127.533</b>	<b>41.192</b>	<b>41.565</b>

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

## Objetivos y estrategias de la compañía

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

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

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



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

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

1. Crecimiento económico.
2. Nueva movilidad.
3. Políticas de sostenibilidad y medioambiente.
4. Cambios regulatorios.
5. Crisis del COVID-19.

### 1. El crecimiento económico

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

## 2. La nueva movilidad

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

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

## 3. Las políticas de sostenibilidad y medioambiente

Para los organismos gubernamentales es una prioridad su lucha contra el cambio climático y están tomando medidas para combatir las emisiones de CO<sub>2</sub>. En este sentido, muchas de las medidas que están tomando muchos ayuntamientos consisten en la reducción del tráfico para minimizar la congestión y el consumo de carburantes. En la actualidad, ya hay ciudades que han impuesto restricciones de circulación en algunas zonas (Madrid Central, Barcelona ZBE). Todo esto hace que la actividad de estacionamiento en vía pública cobre especial relevancia; esto se debe a que ayuda 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 que permiten la consecución de estos objetivos.

## 4. Cambios regulatorios

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

## 5. Crisis del COVID-19

La crisis del COVID-19, que comenzó en España a mediados de marzo de 2020, ha tenido un impacto muy significativo en las actividades desarrolladas por Dornier. A corto plazo, muchos contratos de estacionamiento regulado se suspendieron durante varias semanas e incluso meses. A medio plazo, se prevé que desencadene cambios a nivel sectorial, tanto en las regulaciones como en el comportamiento de los usuarios, así como una crisis económica a nivel mundial que en España es probable que tenga un impacto considerable.

Es difícil predecir la duración que tendrá esta crisis y si los cambios que ha originado se mantendrán a largo plazo. En el momento de escribir estas líneas, parece cada vez más probable que los comportamientos y regulaciones no volverán a ser como antes de que esta crisis comenzara. Sin embargo, no puede descartarse que esto ocurra una vez la economía se haya recuperado y la población haya perdido el miedo a futuros rebotes o nuevas pandemias.



## 3

## Calidad global y medioambiente



1. ISO 9001 Gestión de Calidad



2. ISO 14001 Gestión Ambiental



3. ISO 27001 Gestión de Seguridad en la Información

Dornier dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente, combinando el Sistema de Gestión de Calidad implantado desde 2000 y el Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado desde el año 2008.

Gracias a las buenas prácticas desarrolladas por Dornier en materia de calidad y medioambiente, la compañía está certificada conforme a las Normas Internacionales ISO 9001 (UNE-EN-ISO 9001:2015) e ISO 14001 (UNE-EN-ISO 14001:2015). En la consecución de dichas certificaciones, Dornier siempre ha contado con AENOR como organismo certificador independiente, entidad de reconocido prestigio a nivel nacional.

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 ley de responsabilidad medioambiental a la actividad de Dornier. Sin embargo, la firma mantiene su firme compromiso con la minimización de cualquier riesgo que pueda implicar cualquier impacto no deseable sobre el medioambiente.

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

En su firme compromiso con la Seguridad y Salud de sus trabajadores, su marcado enfoque a Procesos y Mejora Continua, su clara vocación de enfoque al cliente, y su decidido compromiso ambiental, con profundas inquietudes y preocupaciones por el entorno, en el mes de julio de 2020 se crea la DIRECCIÓN SHEQ (*Health & Safety, Environment and Quality*), que asume el liderazgo y agrupa la Gestión de las Áreas de PRL y Calidad y Medioambiente para su total integración y mejora.

## ***Política de Gestión de Calidad y Ambiental de Dornier***

---

Los objetivos ambientales de la firma se definen en términos de:

### **a. Mejora Continua y eficiencia energética**

Uno de los pilares estratégicos de Dornier se ha basado en el fomento de buenas prácticas 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.

En este sentido, desde Dornier se imparten periódicamente diversas formaciones y acciones de sensibilización en materia medioambiental de cara a la concienciación de los empleados sobre la importancia de aplicar las mejores prácticas para garantizar el respeto ambiental durante el desarrollo de las actividades.

### **b. 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, para que estén presentes en todo momento en nuestra gestión y permite igualmente, a través de uno de sus módulos, efectuar una verificación de cumplimiento o evaluación, para asegurar que damos cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos aplicables.

Como evidencia de cumplimiento, y como parte de la evaluación, se adjuntan a la plataforma todos los documentos probatorios

que son base o soporte de los requisitos evaluados, con lo que obtenemos total trazabilidad documental y de cumplimiento de requisitos aplicables.

### **c. Calidad del servicio**

Dornier trata de construir una ventaja competitiva día a día a través de la incorporación de medidas y soluciones innovadoras que permitan dar un servicio de la más alta calidad a sus clientes de la manera más eficaz posible. Por ejemplo, el empleo del *visual car* como herramienta fundamental en la realización de las actividades de regulación de estacionamiento por la rapidez y eficiencia que permite en el desarrollo de la actividad, así como el empleo de parquímetros centralizados con la app de pago Telpark que permiten al usuario conseguir una mayor rapidez y flexibilidad a la hora de efectuar el pago en el servicio de la ORA (con el consiguiente ahorro del papel de los parquímetros en términos medioambientales).

Derivado de la preocupación de Dornier por proteger y mejorar la seguridad de aquellos trabajadores que prestan su actividad en la vía pública -Controladores del Servicio de Estacionamiento Regulado-, en 2020 se empieza a gestionar la creación de un Sistema OCR (Reconocimiento Óptico de Caracteres) mediante el cual está previsto que las propias PDA puedan leer en tiempo real y en modo vídeo las placas de matrícula, de manera que el controlador no tenga que desviar la mirada a dicha PDA para teclear cada matrícula de su recorrido.



El estudio de la viabilidad de este sistema comienza a mediados de 2020 con total foco en el estudio de las posibilidades técnicas para hacerlo realidad a la mayor brevedad posible. Este novedoso sistema representa una gran mejora en la calidad del servicio en términos de agilidad, exactitud (pues elimina el posible error humano) y rapidez, pues el escaneo y captura de la información se produce al mismo ritmo de tránsito del controlador.

La mejora tiene también un impacto directo y muy positivo en la reducción del riesgo de accidentes para el colectivo de controladores de Dornier.

En 2021 se está considerando la implementación del nuevo Sistema OCR en aquellos centros que tienen parquímetros centralizados, lo que representa cerca del 50% de los contratos de *On-Street* (Zona Azul) que gestiona Dornier.

#### d. Protección del medioambiente

Dentro de la estrategia empresarial de Dornier, se ha establecido la protección del medioambiente como uno de los ejes fundamentales. En este sentido, Dornier continuamente busca formas de mejora de sus procesos de cara a minimizar un impacto medioambiental negativo. Por el tipo de actividad desarrollada por la compañía, controla sus emisiones de carbono implementando acciones para reducirlas lo máximo posible.

#### e. Seguridad de la información

Dornier se compromete a garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, protegiendo los sistemas de tratamiento de datos contra accesos indebidos.

## Objetivos ambientales de Dornier para 2020

Las prioridades ambientales de Dornier en 2020, así como sus inquietudes y preocupaciones ambientales se concentraron en un aspecto específico: el ahorro de materias primas; en concreto el ahorro en el consumo de papel, fundamentalmente en el ahorro en el consumo de tickets de expendedores.

Con relación a las emisiones de gases con efecto invernadero, se empezó un proyecto de análisis de viabilidad de reducción de las emisiones de la flota de vehículos de Dornier, a través de sustitución por vehículos eléctricos e híbridos. Los recursos y esfuerzos de Dornier en 2021 irán orientados a un enfoque de neutralidad de carbono, empezando por la contratación de electricidad únicamente proveniente de fuentes de energía renovable.

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



## Prevención y gestión de residuos

En el desarrollo de la actividad, tanto Dornier como el conjunto UTE DEVAS, inevitablemente, se entra en contacto con los siguientes residuos, para los cuales existe un procedimiento de gestión establecido:

- **RAEE's:** los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos se gestionan con gestor autorizado, siendo *Recybérica Ambiental* nuestro gestor de cabecera.
- **Baterías y pilas:** las baterías y pilas de los parquímetros, así como de las PDA, se gestionan a través de un Sistema Integrado de Gestión (Ecopilas) con el que Dornier tiene un convenio de retirada para garantizar la correcta manipulación y gestión de dichos residuos en los correspondientes centros de tratamiento. Todo ello, en aras de dar cumplimiento a los requisitos legales, así como reforzar el compromiso de Dornier con el medioambiente.
- **Residuos peligrosos (RP's):** los RP's son igualmente gestionados con gestor autorizado. La gestión se realiza a nivel local debido tanto a las autorizaciones de cada uno de los gestores en su comunidad autónoma como a los costes generados de los desplazamientos.

Ejemplos de RP's en la actividad de Dornier son: aerosoles, envases vacíos contaminados y absorbente impregnado.

- **Residuos no peligrosos (RNP's):** se gestionan bien con gestor autorizado, bien con Sistemas o Plataformas SIG, como puede ser el caso de los tóneres en Central, que se gestionan a través de la plataforma *Tragatóner*.

Otros ejemplos de RNP's generados en Dornier son los siguientes: palets o restos metálicos (chatarra metálica).

- **Desperdicio de alimentos:** la actividad empresarial de Dornier no implica la utilización de alimentos en sus procesos.

Durante el año 2020 la generación de residuos fue de:

TIPO DE RESIDUO	CANTIDADES GENERADAS (kg)			
	2019		2020	
	Dornier	UTE DEVAS I y II	Dornier	UTE DEVAS I y II
RAEE's (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)	2.617 kg	--	1.426 kg	--
RESIDUOS DE PILAS Y BATERÍAS	8.070 kg	--	9.254 kg	--
RESIDUOS PELIGROSOS (RP's)	530 kg	1.637 kg	238 kg	1.480 kg
RESIDUOS NO PELIGROSOS (RNP's)	2.165 kg	900 kg (papel confidencial)	3.674 kg	1.650 kg (papel confidencial)

*Nota: Se efectuó una corrección en los datos de Residuos no peligrosos (RNP's) de 2019 debido a que se revisó el alcance de DORNIER y se realizaron mejoras en los sistemas de información de la compañía.*

## Uso sostenible de los recursos

A pesar de la limitada repercusión negativa que la actividad de Dornier tiene en términos medioambientales, dentro de su política de gestión tiene muy presente la reducción del consumo de materias primas, así como una adecuada gestión de residuos.

Dentro de la actividad de Dornier, y en su preocupación constante por establecer e

integrar medidas de reciclaje y reutilización en sus procesos, uno de los más respetuosos con el medioambiente 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.

## Consumo de papel:

Gracias a Telpark, aplicación desarrollada para la realización de pago en estacionamiento regulado y aparcamientos subterráneos, Dornier ha sido capaz de generar ahorro en el consumo de papel en 2020 en las siguientes ratios:

- En 2020 se han producido 24.377.894 operaciones de estacionamiento regulado en vía pública sin ticket, mediante nuestra app Telpark; lo que representa una cantidad ahorrada de papel de aproximadamente 49.279 kg.

Atendiendo a la diferencia de este dato con respecto a 2019, indicar que la cantidad de papel ahorrado ha disminuido en un 14,46%, ya que en 2019 se produjeron 28,5 millones de operaciones de estacionamiento regulado en la vía pública sin ticket Telpark, lo que implicó una cantidad ahorrada de papel de 57.611 kg. La reducción de este índice en 2020 se debe a la baja actividad que han tenido los centros de Dornier durante los meses de marzo a mayo, consecuencia de la pandemia, donde, en su inmensa mayoría han permanecido inactivos y sin servicio en riguroso cumplimiento del Real Decreto - estado de alarma, por crisis sanitaria.

Para tener mejor visibilidad de la tendencia, a continuación, presentamos tabla comparativa de operaciones Telpark y los kg de papel reducidos en consecuencia, en el período - 2018 a 2020.

Si bien la tendencia es la deseada tomando como punto de partida 2018, se

AÑO	2018	2019	2020
Operaciones Telpark	20.000.000	28.654.066	<b>24.377.894</b>
Cantidad equivalente en kg de papel ahorrado	10.100 kg	14.470 kg	<b>12.311 kg</b>
Bobinas de papel térmico (kg)	29.914 kg	23.873 kg	<b>17.794 kg</b>

marca de un modo muy evidente el impacto que la pandemia ha tenido en el negocio en 2020.

Cabe destacar que los logros conseguidos en el uso de Telpark vienen como consecuencia de la promoción en el uso de nuestra app como medio de pago por móvil en detrimento del consumo convencional de tickets en el parquímetro; lo que este año ha tenido una acogida especialmente notable por el hecho de no tener que entrar en contacto físico con el parquímetro (tecleando la matrícula). Las gestiones se han realizado directamente sobre el terminal móvil (smart móvil) de cada usuario, lo que conlleva mayor seguridad y evita posibles contagios de Covid-19.

El número de centros ORA con Telpark a diciembre de 2020 es de 70 centros con la aplicación de pago instalada.

- En lo relativo a las **bobinas de papel** (papel térmico), usadas tanto en parquímetros como en las PDA e impresoras de los controladores en vía pública, el consumo total de papel durante 2020 ha sido de 17.794 kg.

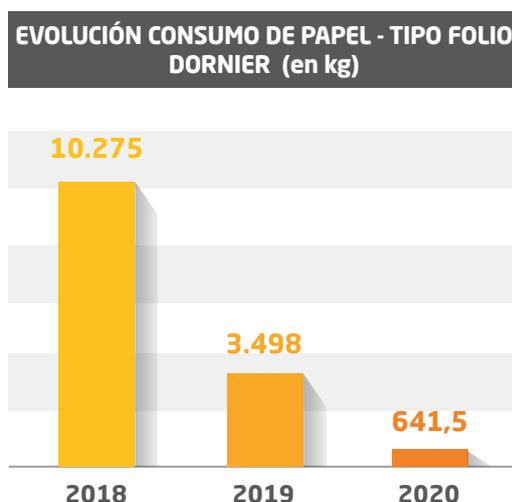
Ello indica que, además de seguir con la tendencia deseable de reducción, se ha notado muy significativamente el impacto del bajo (o nulo) servicio en los centros ORA de Dornier durante los meses marzo - mayo, consecuencia del estado de alarma por crisis sanitaria.

Cabe destacar que tanto en 2018, como en 2019 y 2020 más del 80% del papel empleado por Dornier en el servicio de parquímetros es papel certificado, de acuerdo con el certificado ambiental - FSC.

- **Papel tipo folio.** Tanto en oficinas centrales como en centros de ORA se mantienen las buenas prácticas ambientales implantadas en años anteriores, de cara a la reducción del consumo de papel, y ya en 2020 se encuentran totalmente consolidadas.

Las acciones consisten básicamente en:

- (i) *Impresión de e-mails:* configuración de todas las impresiones a doble cara.



- (ii) *Utilización de impresoras multifunción* que permite asociar el expediente de cada usuario para así permitir un mejor control de consumo.

- (iii) *Seguimiento del número de copias realizadas* totales e individuales, por cada usuario.

Si bien las medidas anteriores son las más eficaces en términos de reducción de consumo de papel en oficinas, cabe destacar que, el 2020 la principal causa añadida protagonista del ahorro o reducción en el consumo de papel tipo folio ha sido la situación o modalidad de teletrabajo.

En definitiva, gracias tanto a las citadas medidas ya consolidadas en impresoras como al teletrabajo en domicilio (por ejemplo, en oficinas centrales, la opción de teletrabajo ha abarcado a todo el personal, siendo como mínimo dos días por semana y dentro del estado de alarma con confinamiento completo, teletrabajo todos los días laborables), la consecuencia global de todo ello, durante 2020, ha sido una gran reducción de consumo de papel.

En 2020 se consumieron 641,5 kg de papel (folio), lo cual ha supuesto una reducción drástica del 82%. Por su parte, en 2019 se consumieron 3498 kg de papel (folio), con lo cual la reducción en estos tres años (2018 a 2020) ha sido muy notable, lo que presentamos en la gráfica adjunta.

Es importante destacar que más de la mitad de dicho consumo de folios, concretamente el 58,23%, es papel o producto ecológico, con certificado FSC.

La metodología de obtención de la cantidad de papel ahorrado ha cambiado por lo que se procedió a la revisión de los datos también de 2018 y 2019. Se ha calculado tomando como referencia el peso/unidad ticket (proporcionado por el propio proveedor), con el valor de 0,505 gramos. Se ha multiplicado el número de operaciones de cada año (1 operación =1 ticket) por los 0,505 gramos para obtener el peso de papel ahorrado.

- **UTE DEVAS I y II.** En lo relativo a UTE DEVAS, el consumo de papel está vinculado exclusivamente a UTE DEVAS I, siendo el consumo total de papel en 2020 de 9.031,83 kg. De ellos, 562,5 kg corresponden a papel tipo folio y 8.469,33 kg corresponden a papel de parquímetros en vía pública (bobinas).

Comparando la ratio con su equivalente en 2019, encontramos que en 2019 el consumo total fue de 6.991 kg de papel, de los cuales 575 kg corresponden a papel tipo folio y 6.416 kg a papel de parquímetros (bobinas).

La diferencia entre ambos años viene justificada por la estrategia de compras, debido a que se obtienen descuentos por volumen, de manera que cada 14 meses o más, cuando se van agotando las existencias, se hace un gran pedido de papel y ese momento ha coincidido o correspondido al período 2020.

### Consumo de combustible:

Si bien la mayor parte de los efectivos de ORA son empleados que desarrollan su jornada laboral a pie, Dornier cuenta con una flota de vehículos para desarrollar parte de sus tareas. En este sentido, se fomenta la implementación de flotas con vehículos eléctricos. Dornier cuenta en la actualidad con flota eléctrica en 5 de sus centros de ORA y dispone de un total de 20 vehículos (11 turismos y 9 motocicletas eléctricas).

Por las circunstancias de 2020 no ha habido incremento en el número de vehículos eléctricos respecto al año anterior 2019.

El conglomerado UTE DEVAS I y II dispone de la siguiente flota de vehículos ecológicos o más respetuosos con el medio ambiente:

- Vehículos Eléctricos: 8. (Motocicletas)
- Vehículos Híbridos: 13. (Coches)
- Vehículos GLP: 20. (Coches)

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

#### CONSUMOS DE COMBUSTIBLE EN 2019 Y 2020, DISTINGUIENDO POR TIPOS DE COMBUSTIBLE:

SOCIEDAD	TIPO DE COMBUSTIBLE	AÑO 2019		AÑO 2020		VARIACIÓN (%)
		CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	CONSUMO	ENERGÍA (GJ)	
DORNIER	Diésel	235.760 lt	8.462	167.066 lt	5.981	-29%
	Gasolina	6.169 lt	199	5.590 lt	185	-9%
	Gas Natural	40.455 kWh	146	23.665 kWh	85	-42%
UTE DEVAS I	Diésel	1.273 lt	46	603 lt	22	-53%
	Gasolina	50.404 lt	1.630	40.464 lt	1.340	-18%
	GLP	20.667 lt	547	14.447 lt	383	-26%

*Nota: se efectuó una corrección en el reporte de datos de gas natural de 2019 en las unidades y removiendo los datos de GLP de UTE DEVAS que estaban incluidos.*

*Nota: se efectuó una corrección en el reporte de datos de GLP de 2019 en las unidades.*

### Consumo eléctrico:

Dornier ha incorporado, como parte de su estrategia, el aprovisionamiento de energía por medio de la utilización de energías renovables.

CONSUMOS ELÉCTRICOS (GJ)			
SOCIEDAD	AÑO 2019	AÑO 2020	VARIACIÓN (%)
DORNIER	2.439	1.641	-33%
UTE DEVAS	299	244	-18%

Nota: se revisó el alcance de DORNIER y se efectuó una corrección en los datos de 2019.



Dornier cuenta con un total de 3.079 parquímetros dotados con pequeñas placas solares para dar abastecimiento eléctrico. A ello, hay que añadir los 2.077 parquímetros también con opción solar que corresponden al conglomerado UTE DEVAS I y II.

El número total de parquímetros gestionados por Dornier más UTE DEVAS I Y II son: 5.156, lo que representa una diferencia respecto a 2019, en que el número total fue de: 5053, es decir, un aumento del 2% de un año respecto al siguiente.

### Consumo de agua:

La actividad de Dornier se presta principalmente en la vía pública, tanto en su faceta de vigilancia y control sobre los vehículos estacionados en zona regulada por parte de los controladores como en lo relativo a 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.

No obstante lo anterior, es importante destacar que Dornier está concienciada con la sostenibilidad y hace lo posible para reducir los consumos de agua, lo que se realiza a través de:

- (i) Mensajes de sensibilización ambiental.
- (ii) Formaciones periódicas a los coordinadores de calidad y medioambiente.
- (iii) Medidas físicas, como la instalación de dispositivos que permitan ahorro de consumo de agua: pulsadores/detectores de manos en grifos y sistema de cisterna de doble carga (pulsador doble) en aseos.
- (iv) Intensificación de controles de consumos a través de visitas a centros y auditorías internas y mayor seguimiento de datos.

## Cambio climático

Como el propio proceso productivo no genera emisiones significativas de gases, las emisiones calculadas son las emisiones equivalentes al consumo de la energía relacionado con consumo eléctrico y consumo de combustible. Todas las actuaciones para reducir los consumos de energía detalladas previamente reducirán el equivalente de tCO<sub>2</sub>eq emitidas.

Se usaron los factores de conversión DEpra para los combustibles y el factor de conversión de la Red Eléctrica de España en la contabilización de emisiones CO<sub>2</sub> equivalente de los consumos de 2020.

En el año 2021, Dornier pretende obtener todo su suministro eléctrico a partir de fuentes de energía renovable. Esta acción viene como objetivo máximo de la empresa transformarse en empresa neutra en carbono en 2021.

## 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.

CONSUMO DE ENERGÍA EQUIVALENTE DE EMISIONES DE tCO <sub>2</sub> eq				
SOCIEDAD	TIPO DE ENERGÍA	2019	2020	VARIACIÓN (%)
DORNIER	Diésel	611	425	-30%
	Gasolina	17	12	-29%
	Gas Natural*	8	5	-42%
	Electricidad***	130	67	-48%
	<b>TOTAL</b>	<b>766</b>	<b>509</b>	<b>-34%</b>
UTE DEVAS I y II	Diésel	3	2	-53%
	Gasolina	139	88	-37%
	GLP**	32	22	-31%
	Electricidad	17	10	-41%
	<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>122</b>	<b>-35%</b>

\* Se efectuó una corrección en las unidades de gas natural.

\*\* Se efectuó una corrección en el reporte de datos de GLP de 2019 en las unidades.

\*\*\* Se revisó el alcance del consumo eléctrico de DORNIER y se efectuó una corrección en 2019.



## **Comunicación y concienciación**

En el año 2020, Dornier realizó un gran esfuerzo de formación entre el colectivo de sus Coordinadores de Calidad y Medioambiente y de PRL, de manera que se impartieron dos jornadas de formación en requisitos legales ambientales y requisitos legales en PRL a un colectivo total de más de 30 trabajadores.

Dicha formación era muy importante y ha representado una mejora significativa, pues, si bien Dornier evalúa y verifica el cumplimiento de sus requisitos legales anualmente, dudas anteriores han quedado perfectamente claras y el resultado de la evaluación ha sido muy positivo. Podemos afirmar por tanto que el grado de conocimiento de los coordinadores ha sido mejor tras la formación y se encuentran más seguros a la hora de evaluar los distintos requisitos legales ambientales.

### **Enfoque preventivo**

Conscientes de la importancia del enfoque preventivo, en Dornier hemos creado guías de buenas prácticas ambientales donde se exponen de manera sencilla, visual y pragmática aquellas acciones que se pueden realizar para contribuir al desarrollo sostenible y al cuidado del entorno.

La guía de buenas prácticas ambientales, disponibles en la plataforma *SharePoint*, están destinadas a las actividades que requieren una mayor atención ambiental; son las siguientes:

- *Guía de buenas prácticas ambientales. Gestión de residuos.*
- *Guía de buenas prácticas ambientales. Contratas.*
- *Guía de buenas prácticas ambientales. Emergencias.*

## **Visitas de equipos directivos en materia de seguridad, medioambiente y calidad**

Una de las medidas con mayor y mejor acogida en 2020 ha sido la realización de visitas por parte del Equipo Directivo (Alta Dirección), así como mandos intermedios a los centros de trabajo para mantener diálogos con nuestros equipos de los centros sobre seguridad, medioambiente y calidad del servicio prestado, haciendo una pequeña "auditoría" o comprobación, que nos permite corregir y mejorar nuestro servicio, nuestros procesos y nuestro cumplimiento general de requisitos. Se podrá consultar más información en el apartado seguridad y salud.



# 4 Gestión del riesgo

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

## Sistema de Gestión de Riesgos

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

## Proceso de Gestión de Riesgos

En primer lugar, se establece el contexto por medio de análisis DAFO, PESTEL, análisis de partes interesadas y *horizon scanning*. Seguidamente, se lleva a cabo una serie de entrevistas, reuniones y talleres con expertos de diferentes áreas de la organización para

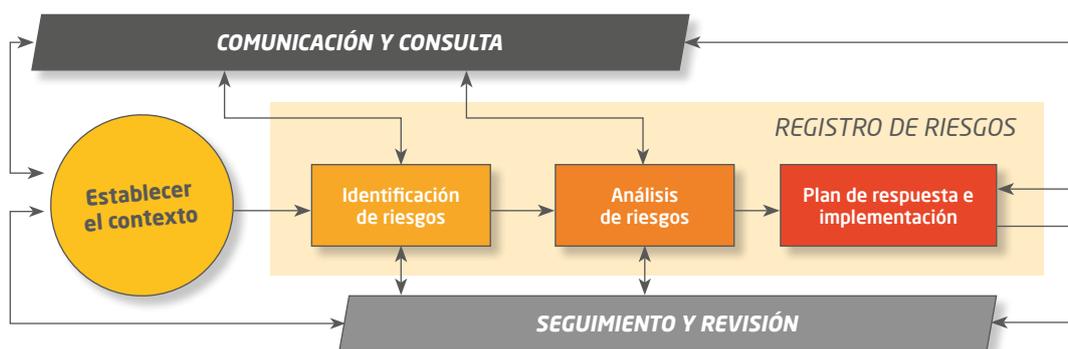
identificar nuevos riesgos. Estos son incorporados al registro de riesgos, verificando que se describen correctamente, incluyendo las causas y posibles consecuencias. A continuación, se evalúa la probabilidad y el impacto según la matriz de riesgos definida para Dornier.

Este análisis se realiza tanto para el riesgo inherente, antes de tener en cuenta los controles establecidos, como para el riesgo residual, una vez se han establecido los controles adecuados para mitigar el riesgo.

En base a la valoración que se ha hecho del nivel de riesgo, se decide qué medidas son las más apropiadas para tratar cada riesgo.

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

Figura 1:  
Actividades del  
Proceso de Gestión  
de Riesgos



## **Comité de Riesgos Corporativo**

---

El Comité de Riesgos Corporativo está compuesto por los miembros del Comité Ejecutivo y expertos asociados a la gestión de riesgos críticos para Dornier. Este consejo se reúne al menos una vez cada tres meses para revisar los riesgos incluidos en el Registro de Riesgos y tomar medidas para tratar de paliar los de mayor nivel. Una función clave de este comité es la realización de recomendaciones y el seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

## **Principales riesgos identificados**

---

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

### **Riesgos operacionales**

Este año se han producido diversos riesgos operacionales relacionados con la pandemia. Los más relevantes han sido:

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

Varios de estos riesgos se han materializado a lo largo del año en mayor o menor medida. El Sistema de Gestión de Riesgos ha sido fundamental para tomar medidas de manera proactiva, mitigando el impacto que han podido tener en el negocio.

### **Riesgo 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).

### **Riesgo estratégico**

Este riesgo puede surgir como consecuencia de que el Plan de Negocio a ejecutar cuente con errores de planteamiento o las conductas de mercado sean desfavorables, resultando en la imposibilidad de su

implementación, dando lugar a pérdidas para la compañía. Para ello, Dornier traslada los objetivos de más alto nivel a objetivos particulares en el plan estratégico y realiza un seguimiento periódico de los mismos, tomando las medidas necesarias para lograr su consecución. A pesar de las medidas de control, las condiciones de mercado derivadas de la pandemia han hecho que este año se materializara este riesgo. Para mitigar las consecuencias, se están redefiniendo los planes estratégicos de negocio para los próximos años.

### Riesgo reputacional

Cualquier evento que pudiese derivar en un deterioro de la imagen de la compañía, dando lugar a un perjuicio económico para la misma. En Dornier se dispone de los sistemas y mecanismos necesarios para garantizar la continuidad de servicio en todo momento. Esto, junto con la ambición de actuar siempre de manera acorde a los más altos estándares éticos, ha ayudado hasta ahora a mitigar cualquier riesgo reputacional.

### 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. También se han implementado diferentes medidas de protección frente a ciberataques, paliando 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 2020, se han llevado a cabo numerosas iniciativas que tienen como objetivo reducir la tasa de accidentes que se producen en la compañía. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia, Dornier ha provisto en todo momento a sus trabajadores de todos los medios disponibles para minimizar el riesgo de contagio por Covid-19, incluyendo mascarillas tanto reutilizables como desechables, gel hidroalcohólico, guantes y mamparas de separación.

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

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



## 5

## 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 2020, Dornier estaba formado por un total de 1.015 activos distribuidos entre la práctica totalidad de las comunidades autónomas de España. Los contratos indefinidos representaban el 91% del total (924 empleados) y los contratos a jornada completa representaban el 78% del total (792 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 2020, las mujeres representaban el 45% del total de la plantilla de Dornier.

Durante el año 2020, Dornier se ha sometido a una revisión de su estructura organizativa, pasando a organizarse por 3 categorías en lugar de las 5 descritas en informes de años anteriores. En todas las tablas que se establezca alguna clasificación por categoría, se informará con el sistema de clasificación actual y el anterior se detalla en los anexos comparativos con los datos del año 2019.

*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.*

En la tabla a continuación se presenta un desglose de los empleados a final del año 2020, segmentado por género, edad y función (datos de 2019 véase Anexo Tabla 1.1).

PLANTILLA CIERRE 2020									POR CATEGORÍA	
DORNIER										
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL	
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4	
Mando Intermedio	0	13	6	19	0	30	16	46	65	
Otros (*)	12	231	190	433	19	261	233	513	946	
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>244</b>	<b>196</b>	<b>452</b>	<b>19</b>	<b>293</b>	<b>251</b>	<b>563</b>	<b>1.015</b>	

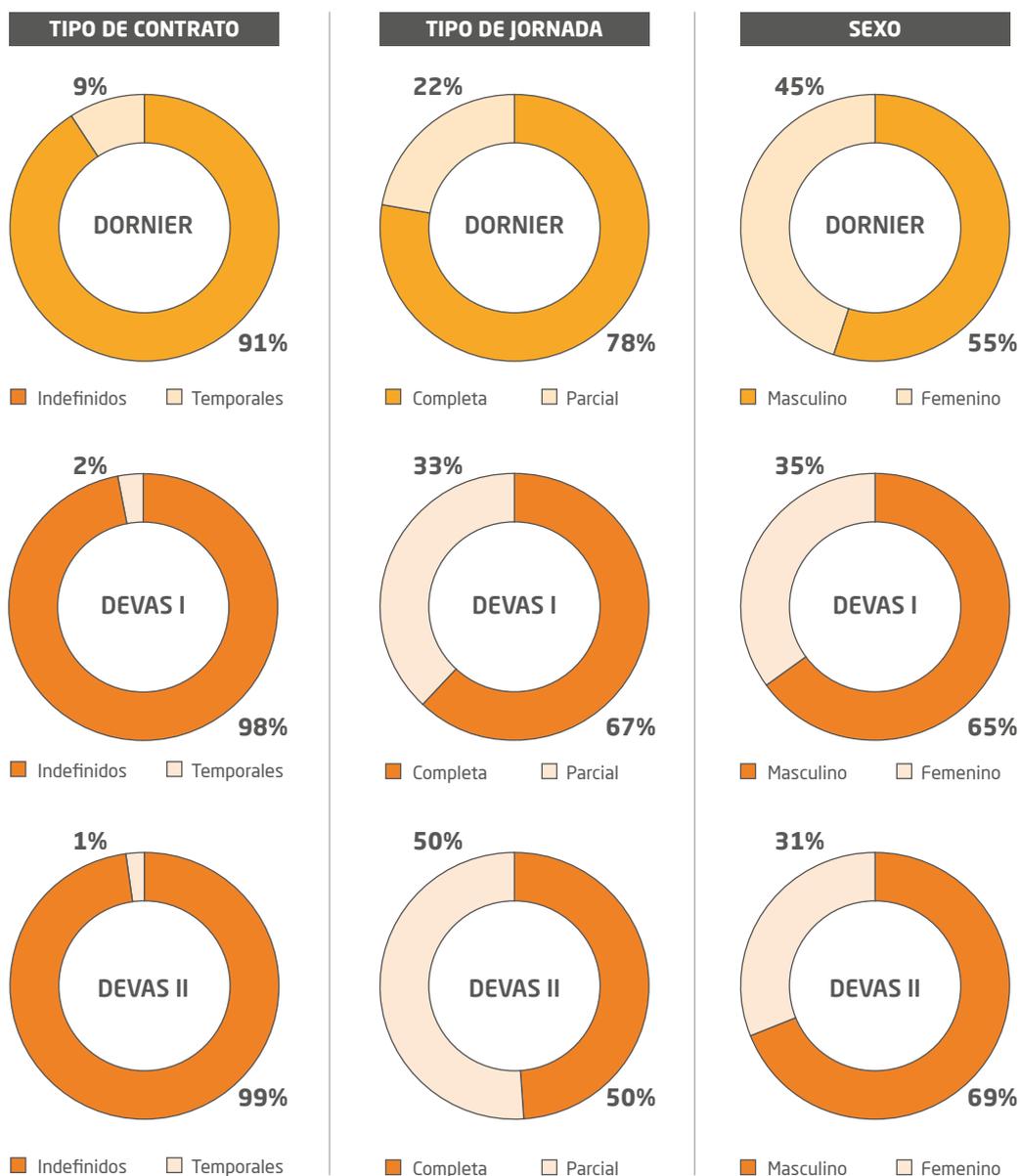
DEVAS I										
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL	
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	1	5	7	
Otros (*)	2	48	74	124	0	39	24	63	187	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>75</b>	<b>126</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>195</b>	

DEVAS II										
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL	
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total		
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mando Intermedio	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
Otros (*)	0	54	69	123	0	22	34	56	179	
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>70</b>	<b>124</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>180</b>	

(\*) La categoría Otros corresponde a 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 (datos de 2019 - véase Anexo Tabla 1.2).



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 (datos de 2019 - véase Anexo Tabla 1.3).

**PLANTILLA MEDIA 2020** **POR CATEGORÍA**

<b>DORNIER</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	14	7	21	0	32	18	50	71
Otros (*)	13	239	197	449	24	278	244	546	995
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>253</b>	<b>204</b>	<b>470</b>	<b>24</b>	<b>312</b>	<b>264</b>	<b>600</b>	<b>1.070</b>

<b>DEVAS I</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	1	5	7
Otros (*)	2	50	75	127	0	40	23	63	190
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>198</b>

<b>DEVAS II</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Otros (*)	0	55	69	124	0	23	33	56	180
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>181</b>

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

**PROMEDIO DE CONTRATO INDEFINIDO**

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	14	8	22	0	32	17	49	71
Otros (*)	4	220	176	400	10	254	225	489	889
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>234</b>	<b>184</b>	<b>422</b>	<b>10</b>	<b>288</b>	<b>244</b>	<b>542</b>	<b>964</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	1	5	7
Otros (*)	2	48	73	123	0	40	22	62	185
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>74</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>68</b>	<b>193</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Otros (*)	0	55	69	124	0	23	33	56	180
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>181</b>

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

**PROMEDIO DE CONTRATO TEMPORAL**

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Otros (*)	9	19	21	49	13	24	19	56	105
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>106</b>

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
Otros (*)	0	1	1	2	0	1	2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros (*)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

### PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA COMPLETA

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Mando Intermedio	0	13	7	20	0	29	17	46	66
Otros (*)	10	132	141	283	16	245	220	481	764
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>145</b>	<b>148</b>	<b>303</b>	<b>16</b>	<b>276</b>	<b>239</b>	<b>531</b>	<b>834</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	4	1	5	7
Otros (*)	1	34	47	82	0	25	15	40	122
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>130</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Otros (*)	0	21	36	57	0	16	17	33	90
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>91</b>

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

### PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA PARCIAL

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	0	1	0	3	1	4	5
Otros (*)	3	107	56	166	8	33	24	65	231
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>56</b>	<b>167</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>236</b>

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
Otros (*)	1	16	27	44	0	15	9	24	68
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>68</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros (*)	0	34	33	67	0	7	16	23	90
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>90</b>

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

Durante 2020, en Dornier, se realizaron un total de 26 despidos y se realizaron 219 contrataciones (datos de 2019 - véase Anexo Tabla 1.5).

NÚMERO DE DESPIDOS DE 2020									
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	1	1	0	1	1	2	3
Otros (*)	2	7	0	9	5	4	5	14	23
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>26</b>

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
Otros (*)	0	3	2	5	0	2	0	2	7
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros (*)	0	1	2	3	0	1	0	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

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

NÚMERO DE CONTRATACIONES									
DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	13	45	16	74	64	55	24	143	217
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	1	0	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>75</b>	<b>64</b>	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>144</b>	<b>219</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## COVID-19: impacto en los empleados - ERTE

Como consecuencia de la limitación de la movilidad establecida por estado de alarma decretado a consecuencia de la pandemia producida por el Covid-19, la mayoría de los contratos de servicio de estacionamiento regulado fueron suspendidos, lo que conllevó a la realización por parte de DORNIER de un ERTE por fuerza mayor con efectos el 14 de marzo de 2020 (fecha de inicio del estado de alarma) a nivel nacional, ya que la causa y fecha de efectos eran las mismas para todos los centros de la compañía. En DEVAS I y II no se realizaron ERTE ya que la actividad no fue suspendida.

En el ERTE se vieron afectados un total de 706 personas, de las cuales 8 fueron parcial y 698 total. A continuación, se desglosa el número de empleados afectados por categoría, edad y sexo.

NÚMERO EMPLEADOS EN ERTE 2020									
DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	1	1	2	0	3	1	4	6
Otros (*)	10	189	160	359	15	168	158	341	700
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>190</b>	<b>161</b>	<b>361</b>	<b>15</b>	<b>171</b>	<b>159</b>	<b>345</b>	<b>706</b>

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

A medida que los límites de la movilidad se fueron reduciendo, los centros fueron activando de nuevo el servicio y los empleados reincorporándose a la actividad, hasta el 21 de enero, fecha en la que el último empleado finalizó el ERTE.

Durante el mes de marzo y abril de 2020, la compañía abonó un complemento a los empleados que les garantizara el 97% del salario fijo mensual.

Igualmente, para garantizar la solvencia de los empleados, durante el mes de abril se realizó un abono de anticipo neto de 1.000€ proporcional a la jornada de trabajo.

El tiempo de suspensión de contrato no fue tenido en cuenta a efectos de reducción de antigüedad, pero tampoco para el devengo de vacaciones.

## Absentismo

Dornier está comprometido con la salud de sus empleados, estableciendo medidas para reducir el absentismo laboral como consecuencia de una baja 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 2020 han sido las siguientes (datos de año 2019 véase Anexo Tabla 1.6):

<b>HORAS DE ABSENTISMO 2020</b>			
<b>DORNIER</b>			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidente de Trabajo	2.296	6.201	<b>8.498</b>
Accidente no Laboral	10.167	2.712	<b>12.879</b>
Enfermedad Común	145.203	141.974	<b>287.177</b>
Enfermedad Profesional	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>157.666</b>	<b>150.887</b>	<b>308.554</b>

<b>DEVAS I</b>			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidente de Trabajo	509	393	<b>902</b>
Accidente no Laboral	0	0	<b>0</b>
Enfermedad Común	25.401	7.204	<b>32.606</b>
Enfermedad Profesional	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25.911</b>	<b>7.597</b>	<b>33.508</b>

<b>DEVAS II</b>			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidente de Trabajo	34	800	<b>834</b>
Accidente no Laboral	0	0	<b>0</b>
Enfermedad Común	23.762	7.004	<b>30.767</b>
Enfermedad Profesional	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23.796</b>	<b>7.804</b>	<b>31.600</b>

## Accesibilidad e igualdad

Dornier fomenta 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 2020, 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) (datos de 2019 - véase Anexo Tabla 1.7).

que dificultan a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. De este modo, Dornier tiene un firme compromiso con el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Además, cuenta con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la

PLANTILLA CIERRE 2020					PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	2	8	10	0	15	18	33	43

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	1	2	3	0	3	0	3	6

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	1	2	3	0	1	0	1	4

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

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, actualmente Dornier tiene un Plan de Igualdad vigente que vela por alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos

definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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. Este protocolo permite contribuir al afianzamiento de una cultura de gestión de personas que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres, a las trabajadoras, que se encuentran en esta situación, garantizando el mantenimiento del empleo de estas.

**El compromiso de la empresa es:**

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

## Formación y desarrollo

Dornier es consciente de la importancia del capital intelectual como forma de desarrollo profesional de sus trabajadores y, por tanto, como fuente de generación de valor para la compañía. En este sentido, Dornier fomenta el aprendizaje continuo y está perfectamente alineado con la estrategia y objetivos de la compañía.

Los programas de formación y desarrollo se diseñan de manera específica para dotar a los empleados de las capacidades necesarias para desempeñar sus actividades en el día a día y es por ello por lo que, en este sentido, el grueso de la inversión en formación está principalmente vinculada a los técnicos y operarios de los centros de trabajo. Desde Dornier se tiene el pleno convencimiento de que estos planes son un aliciente para la mejora continua de la plantilla permitiendo su crecimiento tanto personal como profesional. Los planes son

propuestos y validados tanto por parte de los responsables de operaciones como por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La impartición de las acciones formativas se llevó a cabo, fundamentalmente, con centros de formación externos de reconocido prestigio. La mayor parte de las actividades formativas se realizaron de manera online ya que, por la situación sanitaria vivida en el 2020 se consideró la modalidad más adecuada y con mayor aprovechamiento para nuestros empleados.

Durante el año 2020, se impartieron un total de 14.481 horas de formación a un total de 1.622 asistentes a los cursos, equivalente a una media anual de más de 8,9 horas por asistente. Esto ha supuesto un aumento del 89,36% respecto a las horas de formación impartidas en 2019 (datos de 2019 véase Anexo Tabla 1.8).

FORMACIÓN 2020						HORAS Y NÚMERO DE ASISTENTES	
DORNIER							
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL		
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	
Director	0	0	23	11	23	11	
Mando intermedio	561	104	1.416	286	1.977	390	
Otros (*)	6.381	630	6.101	591	12.482	1.221	
<b>TOTAL</b>	<b>6.942</b>	<b>734</b>	<b>7.539</b>	<b>888</b>	<b>14.481</b>	<b>1.622</b>	

DEVAS I							
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL		
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	
Director	0	0	22	1	22	1	
Mando intermedio	44	2	70	5	114	7	
Otros (*)	494	127	160	65	654	192	
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>129</b>	<b>252</b>	<b>71</b>	<b>790</b>	<b>200</b>	

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	2	1	0	0	2	1	
Otros (*)	250	125	116	58	366	183	
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>126</b>	<b>116</b>	<b>58</b>	<b>368</b>	<b>184</b>	

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

Durante 2020, en concreto desde los meses de marzo hasta agosto, se potenció la formación online para aquellos empleados que se encontraban en situación de ERTE, favoreciendo así su desarrollo tanto profesional como personal. Esto demuestra una vez más la implicación que tiene la empresa con sus trabajadores.

FORMACIÓN 2020		HORAS Y NÚMERO DE ASISTENTES - ERTE				
DORNIER						
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	380	21	842	66	1.222	87
Otros (*)	5.798	420	5.449	433	11.247	853
<b>TOTAL</b>	<b>6.178</b>	<b>441</b>	<b>6.291</b>	<b>499</b>	<b>12.469</b>	<b>940</b>

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

Todos los planes de desarrollo fomentados desde Dornier tienen por objeto:

- Impulsar el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Dotar a los trabajadores de un conocimiento exhaustivo de los programas, recursos y materias que impliquen un desarrollo en su puesto de trabajo.
- Proporcionar los medios necesarios para un crecimiento profesional desde la realización personal en el puesto de trabajo a través de la mejora continua.
- Facilitar los medios necesarios ante los cambios organizativos y tecnológicos.
- Contribuir a la creación de una cultura de empresa basada en el crecimiento y la superación.

Algunos de los principales planes de acción puestos en marcha durante el año 2020 han sido:

<b>Área Técnica</b>	Ciberseguridad Control de fondos Gestión de vía pública Mantenimiento básico preventivo Ofimática
<b>Habilidades</b>	Gestión de conflictos Inteligencia Emocional Gestión del Estrés
<b>Calidad y Medioambiente</b>	Formación a coordinadores de calidad y medioambiente
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>	Prevención de Riesgos Laborales Riesgos específicos del puesto de trabajo Higiene postural Prácticas de actividad física saludable Prevención de riesgos laborales para delegados de prevención

En este sentido, la satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 8,57 sobre 10 en la formación online y la eficacia de las acciones formativas finalizadas se ha calificado en 7 sobre 10.

Dentro de su relación con los empleados, Dornier establece como principio la desconexión digital del empleado. El Código de Ética de la compañía establece:

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

## 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 a 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 a la especialidad de medicina del trabajo. En este sentido, la Dirección se compromete a proporcionar todos los recursos necesarios para cumplir con la legislación aplicable (entre la que se encuentra la obligatoriedad de contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales), identificar y evaluar los riesgos, prevenir los accidentes, establecer objetivos y metas y mejorar continuamente el sistema de gestión, para conseguir el desarrollo, implantación y mejora de su sistema de gestión.



La empresa tiene implantado un sistema de gestión basado en la norma ISO 45001, cuya primera certificación fue en 2018 en la norma OHSAS 18001 con una serie de centros, habiéndose sometido durante el año 2020 a diferentes auditorías por parte de terceros independientes. En 2020, el número de accidentes de trabajo con baja médica se ha reducido en un 29% y los accidentes sin baja médica en un 34%.

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 2020, Dornier ha decidido apostar fuertemente por el compromiso visible de la Dirección con la seguridad y salud; y la integración de estas en varios niveles y procesos de la empresa. El desarrollo de la cultura de seguridad es ahora una prioridad.

Con la Campaña de Seguridad y Salud 2020/2021 se implementaron varias iniciativas de comunicación, liderazgo y concienciación que tuvieron como principal objetivo involucrar a todos los equipos, desde nuestra CEO a nuestro personal de operaciones, con la seguridad y salud.

Durante el año 2020, se enviaron comunicaciones para todos los empleados sobre riesgos a los que están expuestos en formato de **"Alerta de Seguridad"**. Esto ha permitido mejorar la concienciación de nuestros equipos para con los riesgos de su entorno.





Formulario de Diálogo de Seguridad



Análisis de tendencias para implementación de acciones

Con el objetivo de involucrar todos los niveles de la organización con la seguridad y salud, se inició dentro de la campaña de seguridad 20/21, la iniciativa **Martes Naranjas**, en la que la Alta Dirección y Equipo Directivo Intermedio se dedican periódicamente a visitar nuestros centros de trabajo para conversar con nuestros equipos sobre su seguridad y salud, y hacer una pequeña auditoría al centro. En esta auditoría se identifican buenas prácticas y actos o condiciones inseguras (incluidos aspectos de medioambiente) a corregir.

Estas visitas son registradas en un formulario donde se analizan tendencias e implementan correcciones para desviaciones sistemáticas.

Durante el año 2020, también se decidieron clarificar las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud, calidad y medioambiente en la empresa. Cada función tiene ahora asignadas responsabilidades bien definidas para que dentro de la organización cada persona entienda cuál es su rol dentro de la gestión de seguridad, salud, calidad y medioambiente.



Tríptico de comunicación de responsabilidades de jefes de servicio/encargados

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

Durante el año 2020, Dornier, incluida UTE DEVAS, registraron un total de 32 accidentes con baja médica y 0 enfermedades profesionales.

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

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

DORNIER	2019			2020		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes	19	15	<b>34</b>	12	12	<b>24</b>
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	21,32	12,68	<b>16,39</b>	15,34	12,31	<b>13,66</b>
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,64	0,46	<b>0,53</b>	0,37	0,80	<b>0,60</b>
Horas de Absentismo de accidentes de trabajo	--	--	--	2.296	6.201	<b>8.497</b>
Accidentes sin Baja	18	32	<b>50</b>	13	20	<b>33</b>

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

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

UTE DEVAS I Y II	2019			2020		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo con baja	8	4	12	3	5	8
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	16,33	17,24	16,62	6,93	23,11	12,32
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,72	0,55	0,66	0,19	0,82	0,40
Horas de Absentismo	3.971	2.821	6.823	543	1.193	1.736
Accidentes de trabajo sin baja	19	9	28	13	20	33

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

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

Durante el ejercicio 2020, se ha llevado 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 la creación de un Comité de Seguridad y Salud, celebrando reuniones mensuales, lo que ha contribuido a la reducción de accidentes y en consecuencia de los índices.

Dornier, además, cuenta en el área de seguridad y salud en los centros de trabajo con 50 o más trabajadores con comités paritarios, donde se consultan, al menos trimestralmente, cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales.

Actualmente, Dornier tiene constituidos 5 comités de seguridad y salud, en las provincias de Valladolid, Navarra, Valencia, Vizcaya y Cantabria, cuenta con representación de los trabajadores en gran parte de los centros (28 representantes de prevención aproximadamente), establecidos como canales de comunicación y participación.

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

Dornier tiene configurado un Comité de Seguridad y Salud, que cuenta con la participación de miembros de la Dirección de la empresa, que revisan, al menos mensualmente, cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y cuya función es el seguimiento regular y periódico de objetivos y planes de acción en esta materia.

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

## Remuneración

Debido a la inclusión del elevado número de plantilla en el ERTE de Dornier, los datos de remuneración media de los empleados durante 2020 se han realizado mediante teorización de salarios fijos y conceptos variables, que dependen de la presencia efectiva en el puesto de trabajo y lo percibido realmente por el resto de conceptos variables.

En DEVAS, al no haber realizado ERTE, las remuneraciones de 2020 se han obtenido de acuerdo con los datos del formulario 190, asumiendo los días efectivamente trabajados y jornada media trabajada, anualizados y elevados al 100% de la jornada trabajada y año entero (datos de 2019 - véase Anexo Tabla 1.9).

### REMUNERACIONES MEDIAS 2020

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	90.914,84 €	95.029,10 €	92.971,97 €	<b>92.971,97 €</b>
Mando Intermedio	N/A	37.210,74 €	31.241,26 €	35.325,64 €	N/A	37.977,55 €	39.125,51 €	38.376,84 €	<b>37.484,95 €</b>
Otros (*)	20.405,29 €	22.426,42 €	23.308,45 €	22.756,16 €	19.067,16 €	21.993,08 €	23.934,58 €	22.766,52 €	<b>22.761,79 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20.405,29 €</b>	<b>23.214,11 €</b>	<b>23.552,53 €</b>	<b>23.285,70 €</b>	<b>19.067,16 €</b>	<b>24.100,17 €</b>	<b>25.469,41 €</b>	<b>24.540,76 €</b>	<b>23.982,54 €</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	50.218,21 €	N/A	50.218,21 €	<b>50.218,21 €</b>
Mando Intermedio	N/A	38.610,89 €	34.769,38 €	36.690,14 €	N/A	44.636,83 €	43.991,06 €	44.507,67 €	<b>42.274,09 €</b>
Otros (*)	20.127,45 €	20.043,61 €	19.117,00 €	19.491,99 €	N/A	21.786,04 €	22.250,56 €	21.963,00 €	<b>20.324,47 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20.127,45 €</b>	<b>20.442,54 €</b>	<b>19.325,70 €</b>	<b>19.764,57 €</b>	<b>N/A</b>	<b>24.509,57 €</b>	<b>23.120,18 €</b>	<b>24.006,17 €</b>	<b>21.265,70 €</b>

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	<b>N/A</b>
Mando Intermedio	N/A	N/A	25.806,58 €	25.806,58 €	N/A	N/A	N/A	N/A	<b>25.806,58 €</b>
Otros (*)	N/A	19.593,38 €	18.607,66 €	19.042,31 €	N/A	18.978,49 €	20.665,73 €	19.996,65 €	<b>19.341,51 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>N/A</b>	<b>19.593,38 €</b>	<b>18.707,65 €</b>	<b>19.095,15 €</b>	<b>N/A</b>	<b>18.978,49 €</b>	<b>20.665,73 €</b>	<b>19.996,65 €</b>	<b>19.376,26 €</b>

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

En la tabla a continuación se presentan las diferencias en términos de salarios medios por género:

REMUNERACIONES MEDIAS 2020				POR GÉNERO
<b>DORNIER</b>				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	92.971,97 €	<b>92.971,97 €</b>	N/A
Mando Intermedio	35.325,64 €	38.376,84 €	<b>37.484,95 €</b>	7,95%
Otros (*)	22.756,16 €	22.766,52 €	<b>22.761,79 €</b>	0,05%
<b>TOTAL</b>	<b>23.285,70 €</b>	<b>24.540,76 €</b>	<b>23.982,54 €</b>	<b>5,11%</b>
<b>DEVAS I</b>				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	50.218,21 €	<b>50.218,21 €</b>	N/A
Mando Intermedio	36.690,14 €	44.507,67 €	<b>42.274,09 €</b>	17,56%
Otros (*)	19.491,99 €	21.963,00 €	<b>20.324,47 €</b>	11,25%
<b>TOTAL</b>	<b>19.764,97 €</b>	<b>24.006,17 €</b>	<b>21.265,70 €</b>	<b>17,67%</b>
<b>DEVAS II</b>				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Director	N/A	N/A	<b>N/A</b>	N/A
Mando Intermedio	25.806,58 €	N/A	<b>25.806,58 €</b>	N/A
Otros (*)	19.042,31 €	19.996,65 €	<b>19.341,51 €</b>	4,77%
<b>TOTAL</b>	<b>19.095,15 €</b>	<b>19.996,65 €</b>	<b>19.376,26 €</b>	<b>4,51%</b>

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

En la actualidad no existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

### **Remuneración media del consejero y personal de Alta Dirección**

El cargo de consejero en Dornier no es un puesto remunerado, lo cual se ha mantenido tanto en 2019 como en 2020. En 2019 y 2020 no ha habido personal de Alta Dirección en Dornier.



## 6

## Contribución a la sociedad

### Cientes

Dornier trabaja principalmente para ayuntamientos o entidades públicas que sacan a licitación pública contratos de gestión de estacionamiento regulado en vía pública, contratos de grúa o contratos de mantenimiento de aparcamientos en superficie. Es por ello que la calidad de servicio tiene que responder a los más altos estándares para dar cumplimiento a todos los puntos establecidos en los pliegos de la licitación. Para los entes públicos, este es un servicio de importancia crucial puesto que el papel de Dornier en este tipo de contratos consiste en actuar como colectores de fondos y, por tanto, la confianza en el gestor ha de ser máxima.

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

Dornier apuesta por ofrecer un servicio de Atención al Cliente de calidad a sus clientes y usuarios. Las soluciones ofrecidas se realizan a través de una multitud de canales como el *Call Center* localizado en las oficinas centrales de Madrid, servicios de atención vía email (en 2020 se gestionaron 16.000 correos recibidos en nuestro buzón de clientes) mediante presencia activa en redes sociales, la app Telpark o mediante un total de 35 webs ORA gestionadas

íntegramente por la Compañía. El servicio de Atención al cliente tanto telefónico tiene lugar de lunes a viernes de 9:00 a 21:00 y los sábados de 9:00 a 15:00, adecuándonos siempre a los requerimientos establecidos por nuestros clientes en las correspondientes licitaciones.

Especial mención merece la Atención al Cliente de Telpark, la app de pago por móvil del Grupo Empark que a finales de 2020 tenía 2,2 millones de usuarios. A lo largo de 2020 gestionó más de 68.000 consultas o incidencias (65.000 en 2019) a través de la herramienta de gestión de Atención al Cliente referidas a reclamaciones (denuncias en su mayoría) o consultas sobre la app de los Centros ORA de 70 ciudades de España con los que se puede pagar con Telpark. El tiempo medio de primera respuesta al usuario de estas consultas/incidencias es de 6h, mientras que el cierre total de estas es de 15 h.

En 2020, se ha trabajado en el desarrollo de una nueva plataforma de reclamaciones para Centros ORA, Grúa y Parkings de España. Se creó para definir la sistemática de actuación ante reclamaciones referidas al producto/servicio que presta la empresa y que permitiera homogeneizar su tratamiento en cuanto a plazos y formas de actuación, y que constituya un sistema de control de la eficacia y rendimiento de la gestión de la empresa. En 2021 se dispondrá de esta herramienta, que permitirá una gestión centralizada de la Información de las Reclamaciones de clientes, de manera

que esa información sirva de base para mejorar los procesos, elementos, distintas cuestiones del servicio y, en definitiva, contribuir a la Mejora Continua.

Pensando en los consumidores de su producto y servicios, durante la pandemia de Covid-19 Dornier ha implementado planes de desinfección diarios regulares a los parquímetros ayudando a evitar la propagación de la enfermedad por contacto con

el parquímetro. Se ha entregado a los controladores e inspectores de servicio regulado de productos desinfectantes y EPI's para que de forma segura puedan limpiar estos equipos en contacto con el público. En todos los servicios de atención al público se han instalado mamparas protectoras, suministrado gel desinfectante y establecido límites de capacidad dentro de estos espacios, todo por la seguridad y salud de los consumidores y de nuestros equipo.

## **Proveedores**

---

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

Dornier cuenta con una política de compras responsable, adaptada a las características de su actividad cumpliendo el respeto a los Derechos Humanos, la igualdad de género y cuestiones ambientales.

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

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

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

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

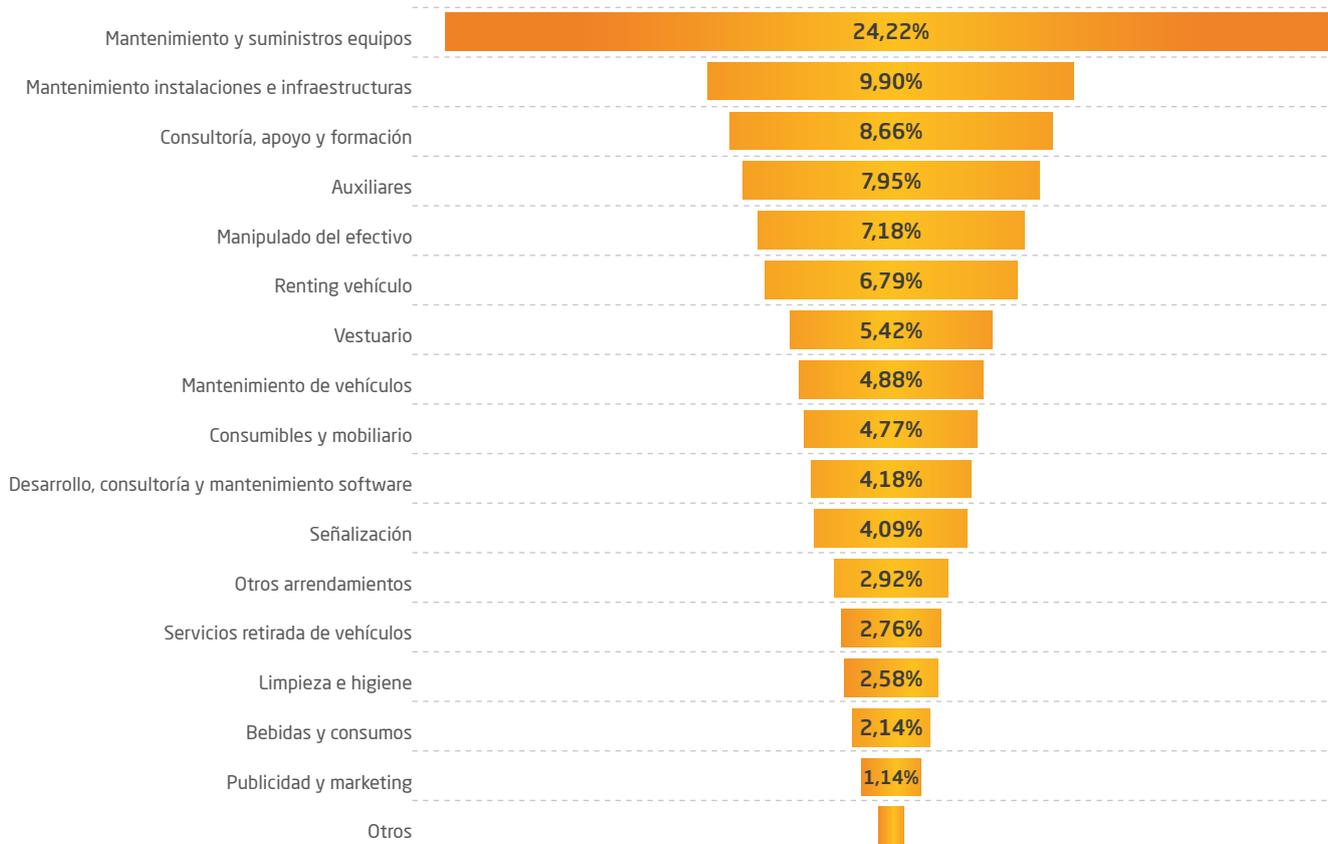
El proceso de homologación se lleva a cabo mediante una plataforma informática a través de la cual los proveedores aportan la documentación exigida por la compañía para la actividad objeto de contratación.

El proceso de compras se inicia con el lanzamiento de una solicitud de propuestas entre una serie de proveedores homologados. Una vez se reciben las propuestas, estas son evaluadas por el departamento de Compras para determinar cuál de las opciones se

adapta mejor a los requerimientos del negocio. Una vez tomada la decisión, se comunica a los proveedores y se comienza con la provisión del servicio contratado.

Durante el año 2020, Dornier contrató con más de 350 proveedores, con pedidos superiores a los 3,9M€ (350 proveedores con pedidos superiores a 3,6M€ en 2019). Las principales partidas de gasto de proveedores de Dornier serían como se indica a continuación:

**DESGLOSE DEL GASTO EJERCICIO 2020 (3.978.653 €)**



## Sistemas de supervisión y auditorías

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

Una vez el proveedor ha aceptado las anteriores cláusulas, se le remite el cuestionario

que debe ser cumplimentado, así como el listado de documentación que deberán aportar, en función de la actividad a contratar con Grupo Empark.

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

## Impacto de la actividad de Dornier en la sociedad

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

### 1. Movilidad:

Facilitando la rotación de los vehículos estacionados en la vía pública y facilitando así el aparcamiento en la zona. En este sentido, Dornier ha contribuido a la ampliación de la zona regulada en algunas ciudades como Málaga, Pamplona, León o Cádiz.

### 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 vía pantalla expendedora, Telpark (Palencia y Valladolid), web, app del servicio u otras.

Asimismo, es importante destacar la relevancia que tienen para Dornier 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, gracias a una trayectoria de más de 50 años. 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 encuentran:

- 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 *call centers*. A modo de ejemplo, Dornier posee los siguientes canales de comunicación con los ciudadanos en aquellas ciudades donde presta sus servicios:

- **Webs locales** con enlaces en la página principal de los Ayuntamientos en los que presta su servicio.
- **Teléfono de atención al usuario:** en Madrid, por ejemplo, se garantiza atención por una persona física durante el periodo del servicio.
- **Email de atención al usuario** en cada localidad y uno general en la web de Dornier.
- **Redes Sociales:** Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn y YouTube.
- **App - Telpark:** además de dar un servicio de pago electrónico, sirve para enviar notificaciones a usuarios relacionados con actuaciones de los Ayuntamientos relativas a la movilidad (aviso de corte de calles por eventos deportivos o prohibiciones de circulación o estacionamiento por alta polución, alertas por inclemencias meteorológicas, etc.).



## Acción Social

Desde el área de la Responsabilidad Social Corporativa se ha creado un concepto para englobar toda la estrategia corporativa en el campo social, medioambiental y de gobierno que se ha denominado: **ENMOVIMIENTO**. Un concepto que nace de la unión de “en movimiento” como parte de nuestro ADN y de nuestra apuesta en este campo, el estar en constante movimiento para poner en marcha acciones y colaboraciones que ayuden a la sociedad en todos sus ámbitos.



### Campaña virtual para la recogida de alimentos:

Los empleados tuvieron la oportunidad de hacer una colaboración individual que fue registrándose internamente y que la compañía igualó, obteniendo como resultado una donación de 4.642 €.



**"Mujer tenías que ser" otra campaña pro igualdad del Ayuntamiento de Zamora, impactante por su titular y su efecto**

Levanta 27 Septiembre 2022 11:18 Escrito por Berta Fernández



**Campaña "Mujer tenías que ser":**

Campaña de sensibilización en colaboración con el Ayuntamiento de Zamora que tenía como objetivo acabar con los estereotipos y prejuicios asociados a la conducción.

Se materializaba a través de 4 mensajes impresos en los tickets de la zona ORA que visibilizan la competencia y capacidad de las mujeres al volante.

**Acciones individuales que se amplifican:**

Un trabajador de Dornier Tomelloso dona su paga extra de Navidad a Cruz Roja y Dornier duplica la donación.



**Dona los 800 euros de su extra de Navidad para pagar un menú a 110 personas necesitadas de Tomelloso**

- Con la dádiva de un controlador de la ORA, una cafetería ha elaborado la comida, que ha sido repartida por la Cruz Roja este jueves

## Gestión de las Relaciones Sociales

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

### Negociación colectiva

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

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

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

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

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

Convenio Estatal	Convenios Autonómicos	Convenios de Empresa	
On-Street	Andalucía On-Street	Zaragoza	Barakaldo
	Madrid On-Street	Pamplona	Santander
	Cataluña On-Street	Valladolid	Avilés
	Galicia On-Street	Palencia	Ciudad Real
		Valencia	Toledo
		Ávila	Vigo
		Zamora	Baleares

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

	Número de Órganos de Representación	Número de Personas
Comités de empresa (Dornier)	5	33
Delegados de personal (Dornier)	Representación Unitaria	26
Comités de empresa (DEVAS I y II)	2	18

A solicitud de cualquiera 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 92,33% de los empleados (92,24% en 2019) percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 7,67% restante (7,76% en 2019) 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, estos acuerdos despliegan sus efectos a lo largo del año 2020.
- 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. En especial este año, como consecuencia de la pandemia de la Covid-19, la empresa ha fomentado el teletrabajo, manteniéndose durante todo el año los turnos de trabajo combinando días de teletrabajo con trabajo presencial en la oficina.

El 100% de los empleados de las UTEs DEVAS I y II están cubiertos por convenio colectivo. El 95,27% de los empleados percibe una remuneración basada en un convenio colectivo mientras que el 4,73% restante recibirían un salario pactado. Este salario pactado está siempre por encima del convenio correspondiente.

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

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

### ***Desconexión digital***

Dentro de su relación con los empleados, Dornier establece como principio la Desconexión Digital del empleado. El Código de Ética de la compañía establece:

### ***Fomento del equilibrio personal y profesional***

Comprometidos con el/la empleado/a, establecemos medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, intentando organizar un entorno laboral que facilite a hombres y mujeres compatibilizar la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. **Conciliar no supone trabajar menos sino de forma distinta.**

Es por ello que la desconexión digital contribuye a fomentar estas buenas prácticas en la relación de la compañía-empleado.

### ***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 2020, Dornier ha recibido 82.443,70€ por subvenciones, todo el importe corresponde a subvenciones recibidas por cursos de formación a sus empleados, un 18% más respecto a las subvenciones recibidas en 2019, que fueron 69.854,17€. A estos importes de Dornier hay que añadir 1.949,72€ de la UTE DEVAS I (5.466€ en el 100%) y 348,50€ de la UTE DEVAS II (977€ en el 100%), ambas por cursos de formación, durante el año 2019, los importes recibidos por este concepto fueron 2.207,44€ de la UTE DEVAS I (6.188,51€ en el 100%) y 1.976,36€ de la UTE DEVAS II (5.540,69€ en el 100%).

Estos cursos financiados son subvencionables fundamentalmente por la Fundae (anteriormente Fundación Tripartita) y que 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. Dornier en 2020 no ha recibido ningún importe por subvenciones por inversiones realizadas relacionadas con la carga eléctrica, frente a los 3.000€ recibidos en 2019. Las UTEs DEVAS no han recibido ninguna subvención por este concepto durante los ejercicios 2020 y 2019.

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 2020 ascendió a -2.172 M€, reduciéndose respecto al año 2019 que fue 10.072 M€. Tanto en el año 2019 como en 2020, Dornier no realizó ningún pago por impuesto sobre beneficios según lo que se recoge en el Estado de Flujos de Efectivo publicado en las Cuentas Anuales de la Sociedad.

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

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

Durante el año 2019 no se realizó ninguna aportación a fundaciones. En lo relativo a la actividad de patrocinio y asociacionismo, durante el ejercicio 2019, Dornier fue miembro de las siguientes asociaciones:

- **Federación Empresarial Toledana: 581,16€.**
- **Gremio de Garajes de Barcelona: 414,56€.**

Durante los años 2020 y 2019, las UTEs DEVAS no han realizado aportaciones a fundaciones, asociaciones o actividades de patrocinio.



# 7

## Respeto a los Derechos Humanos

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

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

El Código Ético establece *Tolerancia Cero* con toda forma de esclavitud y no mantiene, en base a su conocimiento, relaciones comerciales de ninguna índole con proveedores que

lleven a cabo tales prácticas. Dornier se compromete a mantener una actuación ética, íntegra y transparente en todas las relaciones comerciales y a instaurar sistemas y controles efectivos que protejan de toda forma de esclavitud moderna en nuestra actividad.

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

Durante el año 2020 se llevo a cabo la investigación de un supuesto caso de acoso laboral entre dos trabajadores de un mismo centro de trabajo. Desde la Dirección de Recursos Humanos de Dornier se realizó el estudio del caso y seguimiento del mismo, determinando, finalmente, la no existencia de acoso laboral.

En UTE DEVAS I y II no se produjeron denuncias relativas a la vulneración de los Derechos Humanos por causa de discriminación.



## 8

## Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo Empark ha desarrollado un 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.

La compañía tiene implementado un canal óptimo, capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente (cumplimiento@empark.com). Los mecanismos, principales, con los que cuenta el PPD para la concienciación e implementación del PPD:

- **Código Ético:** es el documento compromiso de la empresa con una adecuada ética de los negocios en relación con una correcta responsabilidad corporativa.
- **Plan de Igualdad:** documento adoptado para alcanzar la igualdad de trato entre trabajadores de distinto género, facilitando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.
- **Política de Calidad y Medioambiente:** documento que tiene por objetivo implantar y mantener un sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente.
- **Política de Prevención de Riesgos Laborales:** documento encargado de la organización y articulación de sistemas de Prevención de Riesgos Laborales dentro del sistema de Gestión Integrado de la empresa.

- **Normas para la utilización de internet:** documento cuyo objetivo es establecer las pautas y buenas prácticas de utilización de internet para todo el personal limitando su acceso a fin de mejorar el desempeño de la empresa.
- **Política de Aceptación y Entrega de Regalos:** el objeto de esta política es establecer el procedimiento a seguir para la aceptación de regalos realizados por terceros a empleados y la realización a terceros por parte de empleados de la compañía.
- **Política de Agencia de Viajes:** documento cuyo objeto es definir la sistemática a seguir en los viajes.
- **Otros:** instrucciones de trabajo para la gestión de cobros y pagos.



En cuanto al delito de blanqueo de capitales, el cual es catalogado dentro del PDD como "riesgo alto" al ser una situación que puede darse con cierta asiduidad, toda vez que uno de los objetivos del Grupo Empark es la adquisición de aparcamientos, ya sea en concesión o mediante la adquisición de fincas privadas, en el PDD se establecen una serie de medidas para evitar este supuesto destacando la necesidad de aprobación de todas las operaciones de adquisición de aparcamientos por un comité de inversiones o por parte del Consejo de Administración de Empark Aparcamientos y Servicios, S.A.U. en caso de que el valor de la adquisición sea por una cantidad muy importante, siendo necesario que la firma final de las mismas se lleve a cabo de forma mancomunada.

Del mismo modo, todas estas adquisiciones se llevan a cabo tras la realización de un proceso de "Due Diligence" por el cual se intenta obtener la mayor información posible relativa al bien, tanto desde un punto de vista legal como financiero, técnico, medioambiental, etc. A través de este proceso, se analiza de la forma más pormenorizada posible el origen del bien, su estado, etc., a fin de no asumir riesgos en la citada adquisición. A mayor abundamiento, en el caso de que las operaciones sean de cierto valor económico, parte de este proceso de "Due Diligence" se lleva a cabo por una empresa externa especializada en estos procedimientos, habitualmente un despacho de abogados de nivel nacional.

Estas operaciones son elevadas a público ante notario, y todos los pagos derivados de estas adquisiciones se realizan a través de transferencia bancaria o cheque bancario nominativo correspondiente del que se deja copia en la citada escritura de elevación a público notarial.

Ahora bien, lo anterior es de ampliación a la totalidad del Grupo Empark, si estamos únicamente a la mercantil DORNIER, S.A.U., estas adquisiciones no se han producido en los últimos años, estas operaciones de adquisición solo han sido realizadas por DORNIER, S.A.U. toda vez que el objeto principal de DORNIER, S.A.U. es la gestión y explotación del servicio de estacionamiento regulado en vía pública, y la gestión del Servicio de Grúa. En relación con los servicios indicados, las medidas preventivas adoptadas son limitadas, toda vez que en estos casos las transacciones económicas son de baja cuantía, y las mismas se pueden realizar en metálico al ser inferiores a 2.500 euros, si bien este proceder no es habitual, siendo la transferencia bancaria la opción que debe utilizarse.

Sin perjuicio de ello, a la hora de presentar las correspondientes ofertas en las licitaciones públicas por parte de DORNIER, S.A.U. en caso de que las mismas conlleven el pago de cánones anuales o mensuales, así como ingresos a administraciones públicas, las mismas se realizan a través de transferencia bancaria, y previa aprobación de dos apoderados que actúan mancomunadamente, debiéndose tener en cuenta que esas cantidades que se abonan en concepto de canon o prestación de servicios han sido ofertadas por DORNIER, S.A.U. a la hora de participar en la correspondiente licitación y, por tanto, ha sido aprobada previamente por el Comité de inversiones o el Consejo de Administración en su caso.

Durante el año 2020, no se ha producido ningún caso de corrupción en el cual DORNIER, S.A.U., o alguna de sus filiales estuviera involucrada.



## 9

## ***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 como referencia el marco de *reporting* de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (GRI) tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

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

otros indicadores cuantitativos, pues no se consideran representativos de la actividad de la compañía.

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

Contenido	Apartado	Índice GRI Asociado
<b>Modelo de negocio</b>		
Entorno empresarial y modelo de negocio	2.	102-1; 102-2; 102-3; 102-4.
Mercados en los que opera la compañía	2.	102-6.
Objetivos y estrategias	2.	103.
Factores y tendencias que afecten a la evolución	2.	103.
Políticas	(*)	103.
Riesgos	4.	102-15.
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Global</b>		
Efectos de las actividades de la empresa en el medioambiente y la salud y la seguridad	3.	103.
Principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3.	103.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3.	102-11.
<b>Contaminación</b>		
Medidas asociadas a emisiones de carbono	3.	103.
Medidas asociadas a contaminación lumínica, ruido y otras	3.	103.
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Iniciativas encaminadas a favorecer la economía circular	3.	103.
Medidas asociadas a la gestión de los residuos	3.	103; 306-2.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.	103.
<b>Uso sostenible de recursos</b>		
Agua: consumo y suministro	3.	103
Materias primas: consumo y medidas	3.	103
Energía: consumo, medidas y uso de renovables	3.	103; 302-1.
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de efecto invernadero	3.	103; 305-1; 305-2.
Medidas de adaptación al cambio climático	3.	103.
Metas de reducción de emisiones	3.	103.
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas de preservación	3.	103.
Impactos causados en áreas protegidas	3.	103.
Cuestiones sociales y relativas al personal		

(\*) A lo largo de todo el informe

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

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

# Anexo 1

## *Tablas 2020 y 2019 con antigua clasificación de categorías*

1.1	Empleados finales del año, segmentado por género, edad y función .....	76
1.2	Resumen con la tipología de contratos y jornadas ofrecidas en Dornier .....	77
1.3	Promedio de contratos.....	78
1.4	Despidos.....	83
1.5	Contrataciones .....	83
1.6	Horas de absentismo .....	84
1.7	Plantilla a cierre 2019 Personas con discapacidad.....	84
1.8	Horas y Número de Asistentes Formación .....	85
1.9	Remuneraciones.....	86

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

### PLANTILLA CIERRE POR CATEGORÍA 2019

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	11	7	18	0	3	0	3	21
Director	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Supervisor	0	6	5	11	0	26	12	38	49
Técnico y Operario	10	241	179	430	20	297	226	543	973
Titulado medio y superior	0	10	0	10	1	10	4	15	25
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>268</b>	<b>191</b>	<b>469</b>	<b>21</b>	<b>337</b>	<b>243</b>	<b>601</b>	<b>1.070</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	4	9	0	3	0	3	12
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	7	4	11	13
Técnico y Operario	0	45	76	121	2	36	18	56	177
Titulado medio y superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>81</b>	<b>134</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>73</b>	<b>207</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	1	1	2	4
Técnico y Operario	0	48	78	126	0	28	26	54	180
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>78</b>	<b>128</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	<b>184</b>

### PLANTILLA CIERRE POR CATEGORÍA 2020

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	6	7	13	0	3	0	3	16
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Supervisor	0	5	4	9	0	22	12	34	43
Técnico y Operario	12	224	185	421	19	257	234	510	931
Titulado medio y superior	0	9	0	9	0	9	3	12	21
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>244</b>	<b>196</b>	<b>452</b>	<b>19</b>	<b>293</b>	<b>251</b>	<b>563</b>	<b>1.015</b>

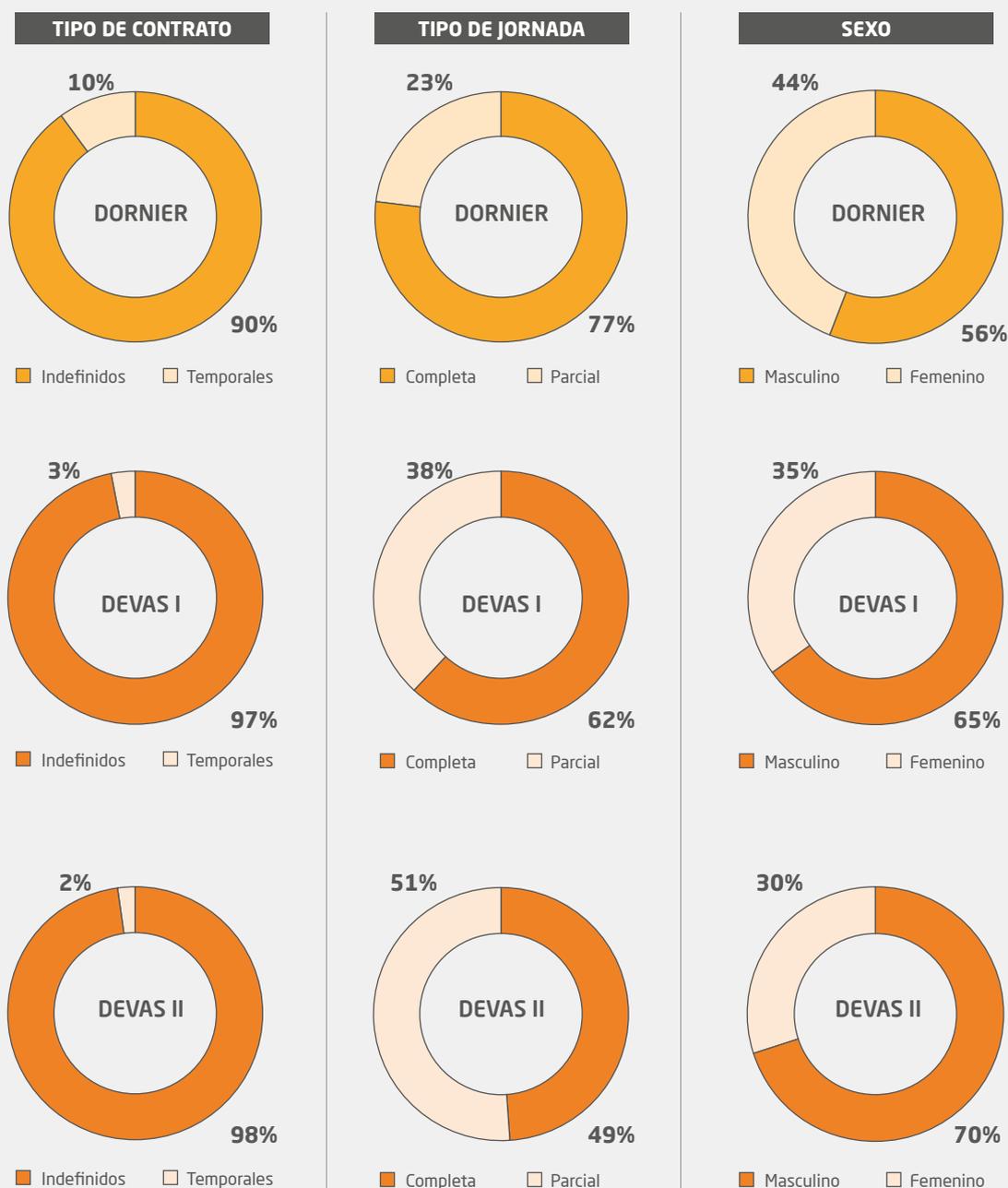
DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	3	8	0	7	2	9	17
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	3	1	4	6
Técnico y Operario	2	41	71	114	0	31	22	53	167
Titulado medio y superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>75</b>	<b>126</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>195</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	1	2	0	0	4	4	6
Técnico y Operario	0	53	68	121	0	22	30	52	173
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>70</b>	<b>124</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>180</b>

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

TIPO DE CONTRATO	%	Nº PERSONAS
Temporales	10,82	110
Indefinidos	89,72	960
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>1.070</b>

TIPO DE JORNADA	%	Nº PERSONAS
Completa	77,10	825
Parcial	22,90	245
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>1.070</b>



### 1.3 Promedio de contratos

**PLANTILLA MEDIA** **POR CATEGORÍA** **2019**

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	11	6	17	0	3	0	3	19
Director	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Supervisor	0	7	5	11	0	26	13	40	51
Técnico y Operario	12	245	182	438	26	306	242	574	1.012
Titulado medio y superior	0	11	0	11	1	10	4	15	26
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>273</b>	<b>193</b>	<b>477</b>	<b>27</b>	<b>346</b>	<b>260</b>	<b>633</b>	<b>1.110</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	5	10	0	3	0	3	13
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	8	4	12	14
Técnico y Operario	0	47	82	129	2	37	20	59	188
Titulado Medio y Superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>88</b>	<b>143</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>77</b>	<b>220</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	4	0	4	0	1	1	2	6
Técnico y Operario	0	44	92	136	0	27	28	55	191
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>92</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>197</b>

**PLANTILLA MEDIA** **POR CATEGORÍA** **2020**

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	8	8	16	0	3	0	3	19
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Supervisor	0	6	5	11	0	23	13	36	47
Técnico y Operario	13	230	191	434	24	274	245	543	977
Titulado medio y superior	0	9	0	9	0	10	4	14	23
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>253</b>	<b>204</b>	<b>470</b>	<b>24</b>	<b>312</b>	<b>264</b>	<b>600</b>	<b>1.070</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	3	8	0	7	2	9	17
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	32	21	53	55
Técnico y Operario	2	43	72	117	0	3	1	4	121
Titulado Medio y Superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>76</b>	<b>129</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>198</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	1	2	0	0	4	4	6
Técnico y Operario	0	54	68	122	0	23	29	52	174
Titulado Medio y Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>181</b>

**PROMEDIO DE CONTRATO INDEFINIDO**
**2019**

<b>DORNIER</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	11	6	17	0	3	0	3	19
Director	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Supervisor	0	7	5	11	0	26	12	38	50
Técnico y Operario	3	226	161	390	14	277	219	510	900
Titulado medio y superior	0	10	0	10	1	10	4	15	25
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>253</b>	<b>172</b>	<b>428</b>	<b>15</b>	<b>317</b>	<b>236</b>	<b>568</b>	<b>996</b>

<b>DEVAS I</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	4	9	0	3	0	3	12
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	8	4	12	14
Técnico y Operario	0	46	82	128	1	36	17	54	182
Titulado medio y superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>87</b>	<b>141</b>	<b>1</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>72</b>	<b>213</b>

<b>DEVAS II</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	4	0	4	1	1	0	2	6
Técnico y Operario	0	44	90	134	25	27	0	52	186
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>90</b>	<b>138</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>192</b>

**PROMEDIO DE CONTRATO INDEFINIDO**
**2020**

<b>DORNIER</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	8	8	16	0	3	0	3	19
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Supervisor	0	6	5	11	0	23	12	35	46
Técnico y Operario	4	211	171	386	10	250	226	486	872
Titulado medio y superior	0	9	0	9	0	10	4	14	23
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>234</b>	<b>184</b>	<b>422</b>	<b>10</b>	<b>288</b>	<b>244</b>	<b>542</b>	<b>964</b>

<b>DEVAS I</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	3	8	0	7	3	10	18
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	3	0	3	5
Técnico y Operario	2	41	70	113	0	32	20	52	165
Titulado medio y superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>74</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>68</b>	<b>193</b>

<b>DEVAS II</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	1	2	0	0	4	4	6
Técnico y Operario	0	54	68	122	0	23	29	52	174
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>181</b>

**PROMEDIO DE CONTRATO TEMPORAL**
**2019**
**DORNIER**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Técnico y Operario	9	19	21	49	12	29	23	64	112
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	<b>114</b>

**DEVAS I**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	1	0	1	1	3	1	5	6
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

**DEVAS II**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	2	2	0	0	3	3	5
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**PROMEDIO DE CONTRATO TEMPORAL**
**2020**
**DORNIER**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Técnico y Operario	9	19	21	49	13	24	19	56	105
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>57</b>	<b>106</b>

**DEVAS I**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	1	1	2	0	1	2	3	5
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

**DEVAS II**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA COMPLETA**
**2019**

<b>DORNIER</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	6	6	12	0	2	0	2	14
Director	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Supervisor	0	5	4	10	0	23	12	36	45
Técnico y Operario	7	139	125	271	18	270	216	505	776
Titulado medio y superior	0	8	0	8	1	10	4	15	23
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>158</b>	<b>135</b>	<b>300</b>	<b>19</b>	<b>307</b>	<b>234</b>	<b>560</b>	<b>860</b>

<b>DEVAS I</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	4	4	8	0	3	0	3	11
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	7	4	11	11
Técnico y Operario	0	26	49	75	2	18	13	33	108
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	3	0	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>134</b>

<b>DEVAS II</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	4	0	4	0	0	0	0	4
Técnico y Operario	0	25	33	58	0	1	1	2	60
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	14	16	30	30
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>94</b>

**PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA COMPLETA**
**2020**

<b>DORNIER</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	4	8	12	0	2	0	2	14
Director	0	0	0	0	0	2	2	4	4
Supervisor	0	4	5	9	0	20	12	32	41
Técnico y Operario	10	129	135	274	16	242	221	479	753
Titulado medio y superior	0	8	0	8	0	10	4	14	22
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>145</b>	<b>148</b>	<b>303</b>	<b>16</b>	<b>276</b>	<b>239</b>	<b>531</b>	<b>834</b>

<b>DEVAS I</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	4	3	7	0	7	2	9	16
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	0	1	0	3	1	4	5
Técnico y Operario	1	29	44	74	0	17	13	30	104
Titulado medio y superior	0	1	1	2	0	3	0	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>84</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>130</b>

<b>DEVAS II</b>									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	1	2	0	0	4	4	6
Técnico y Operario	0	20	35	55	0	16	13	29	84
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>91</b>

**PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA PARCIAL**

**2019**

**DORNIER**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	0	5	0	1	0	1	6
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	1	2	0	3	1	4	6
Técnico y Operario	4	106	57	168	8	36	24	67	235
Titulado medio y superior	0	3	0	3	0	0	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>115</b>	<b>58</b>	<b>177</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>72</b>	<b>249</b>

**DEVAS I**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	1	1	2	0	0	0	0	2
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	1	0	1	3
Técnico y Operario	0	21	33	54	0	19	7	26	80
Titulado medio y superior	0	0	1	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>86</b>

**DEVAS II**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	19	59	78	0	13	12	25	103
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>103</b>

**PROMEDIO DE CONTRATOS CON JORNADA PARCIAL**

**2020**

**DORNIER**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	5	0	5	0	1	0	1	6
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	0	1	0	3	1	4	5
Técnico y Operario	3	101	56	160	8	32	24	64	224
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>56</b>	<b>167</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>69</b>	<b>236</b>

**DEVAS I**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	1	0	1	0	0	0	0	1
Técnico y Operario	1	14	27	42	0	15	9	24	66
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>68</b>

**DEVAS II**

CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	34	33	67	0	7	16	23	90
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>90</b>

## 1.4 Despidos

NÚMERO DE DESPIDOS									2019
DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Técnico y Operario	2	3	7	12	1	8	9	18	30
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>32</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Técnico y Operario	0	1	5	6	0	1	2	3	9
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	2	0	2	0	0	0	0	2
Técnico y Operario	0	2	6	8	0	0	0	0	8
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

## 1.5 Contrataciones

NÚMERO DE CONTRATACIONES									2019
DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	1	0	1	0	1	0	1	2
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	1	1	2	2
Técnico y Operario	16	38	18	72	61	74	35	170	242
Titulado medio y superior	0	1	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>74</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>36</b>	<b>173</b>	<b>247</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	1	0	1	1	1	1	3	4
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico y Operario	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## 1.6. Horas de absentismo

### HORAS DE ABSENTISMO 2019

DORNIER			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidentes	19	15	34
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	21,32	12,68	16,39
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,64	0,46	0,53
Horas de Absentismo	163.244	175.491	338.735
Accidentes sin Baja	18	32	50

DEVAS I			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidentes	4	3	7
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	16,16	22,51	18,38
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,53	0,92	0,67
Horas de Absentismo	40.175	4.461	44.636
Accidentes sin Baja	10	5	15

DEVAS II			
TIPO DE ABSENTISMO	Femenino	Masculino	TOTAL
Accidentes	4	1	5
Número de Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia de Accidentes <sup>1</sup>	16,51	10,14	14,66
Tasa de Gravedad de Accidentes <sup>2</sup>	0,9	0,05	0,66
Horas de Absentismo	30.640	5.672	36.312
Accidentes sin Baja	9	4	13

[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 / nº Total horas efectivamente trabajadas x 1.000)

## 1.7. Plantilla a cierre 2019 Personas con discapacidad

### PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2019

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	3	8	11	0	13	13	26	37

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	0	3	3	0	3	0	3	6

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
TOTAL	0	2	1	3	0	0	1	1	4

## 1.8. Horas y Número de Asistentes Formación

### FORMACIÓN HORAS Y NÚMERO DE PERSONAS 2019

DORNIER						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	520	117	169	27	690	144
Director	0	0	53	11	53	11
Supervisor	101	26	872	131	972	157
Técnico y Operario	1.725	350	1.056	290	2.781	640
Titulado medio y superior	481	97	446	99	928	196
<b>TOTAL</b>	<b>2.827</b>	<b>590</b>	<b>2.596</b>	<b>558</b>	<b>5.423</b>	<b>1.148</b>

DEVAS I						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	100	10	40	4	140	14
Director	0	0	0	0	0	0
Supervisor	8	2	66	9	74	11
Técnico y Operario	424	106	108	27	532	133
Titulado medio y superior	20	2	20	2	40	4
<b>TOTAL</b>	<b>552</b>	<b>120</b>	<b>234</b>	<b>42</b>	<b>786</b>	<b>162</b>

DEVAS II						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0
Supervisor	20	5	12	3	32	8
Técnico y Operario	496	124	164	41	660	165
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>516</b>	<b>129</b>	<b>176</b>	<b>44</b>	<b>692</b>	<b>173</b>

### FORMACIÓN HORAS Y NÚMERO DE PERSONAS 2020

DORNIER						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	301	49	54	15	355	64
Director	0	0	18	8	18	8
Supervisor	277	41	1.165	232	1.443	273
Técnico y Operario	6.171	600	6.108	580	12.279	1.180
Titulado medio y superior	193	44	193	53	386	97
<b>TOTAL</b>	<b>6.942</b>	<b>734</b>	<b>7.539</b>	<b>888</b>	<b>14.481</b>	<b>1.622</b>

DEVAS I						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	196	8	88	9	284	17
Director	0	0	22	1	22	1
Supervisor	4	2	8	4	12	6
Técnico y Operario	294	117	110	55	404	172
Titulado medio y superior	44	2	24	2	68	4
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>129</b>	<b>252</b>	<b>71</b>	<b>790</b>	<b>200</b>

DEVAS II						
CATEGORÍA	Femenino		Masculino		TOTAL	
	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes	Nº Horas	Nº Asistentes
Administrativo	2	1	0	0	2	1
Director	0	0	0	0	0	0
Supervisor	4	2	0	4	12	6
Técnico y Operario	246	123	108	54	354	177
Titulado medio y superior	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>126</b>	<b>116</b>	<b>58</b>	<b>368</b>	<b>184</b>

## 1.9. Remuneraciones

### REMUNERACIONES MEDIAS

**2019**

DORNIER									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	N/A	27.470,34 €	31.631,67 €	29.003,46 €	N/A	29.373,02 €	N/A	29.373,02 €	29.053,85 €
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	98.605,36 €	116.066,44 €	107.335,90 €	107.335,90 €
Supervisor	N/A	28.237,42 €	32.514,36 €	30.019,48 €	N/A	29.706,37 €	38.665,83 €	33.688,35 €	32.915,96 €
Técnico y Operario	20.875,50 €	21.087,90 €	22.948,16 €	21.864,07 €	18.054,66 €	22.472,75 €	23.684,69 €	22.541,89 €	22.270,65 €
Titulado medio y superior	N/A	43.267,04 €	N/A	43.267,04 €	N/A	54.415,70 €	64.276,63 €	57.045,28 €	51.216,02 €
<b>TOTAL</b>	<b>20.875,50 €</b>	<b>22.319,15 €</b>	<b>23.426,64 €</b>	<b>22.715,15 €</b>	<b>18.054,66 €</b>	<b>23.952,86 €</b>	<b>25.359,53 €</b>	<b>24.002,30 €</b>	<b>23.488,00 €</b>

DEVAS I									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	N/A	17.958,82 €	24.130,63 €	21.044,73 €	N/A	25.551,63 €	N/A	25.551,63 €	22.084,78 €
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	N/A	24.487,44 €	N/A	24.487,44 €	N/A	28.654,08 €	41.019,28 €	32.775,81 €	31.591,76 €
Técnico y Operario	N/A	22.093,18 €	24.073,63 €	23.352,07 €	19.233,07 €	21.067,53 €	21.226,72 €	21.059,31 €	22.632,53 €
Titulado medio y superior	N/A	34.112,35 €	43.592,43 €	38.852,39 €	N/A	41.323,96 €	N/A	41.323,96 €	40.335,33 €
<b>TOTAL</b>	<b>N/A</b>	<b>22.022,92 €</b>	<b>24.298,67 €</b>	<b>23.423,38 €</b>	<b>19.233,07 €</b>	<b>23.712,90 €</b>	<b>24.525,48 €</b>	<b>23.849,82 €</b>	<b>23.572,63 €</b>

DEVAS II									
CATEGORÍA	Femenino				Masculino				TOTAL
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	
Administrativo	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Director	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	N/A	22.928,64 €	N/A	22.928,64 €	N/A	24.356,96 €	24.358,16 €	24.357,56 €	23.404,95 €
Técnico y Operario	N/A	19.464,77 €	20.491,01 €	20.158,99 €	N/A	20.082,82 €	21.452,11 €	20.779,91 €	20.337,79 €
Titulado medio y superior	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>N/A</b>	<b>19.753,43 €</b>	<b>20.491,01 €</b>	<b>20.238,13 €</b>	<b>N/A</b>	<b>20.235,47 €</b>	<b>21.552,32 €</b>	<b>20.905,44 €</b>	<b>20.431,21 €</b>

### REMUNERACIONES MEDIAS POR GÉNERO

**2019**

DORNIER				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Administrativo	29.003,46 €	29.373,02 €	29.053,85 €	-1,26%
Director	N/A	107.335,90 €	107.335,90 €	N/A
Supervisor	30.019,48 €	33.688,35 €	32.915,96 €	10,89%
Técnico y Operario	21.864,07 €	22.541,89 €	22.270,65 €	3,01%
Titulado medio y superior	43.267,04 €	57.045,28 €	51.216,02 €	24,15%
<b>TOTAL</b>	<b>22.715,15 €</b>	<b>24.002,30 €</b>	<b>23.488,00 €</b>	<b>5,36%</b>

DEVAS I				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Administrativo	21.044,73 €	25.551,63 €	22.084,78 €	17,64%
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	24.487,44 €	32.775,81 €	31.591,76 €	25,29%
Técnico y Operario	23.352,07 €	21.059,31 €	22.632,53 €	-10,89%
Titulado medio y superior	38.852,39 €	41.323,96 €	40.335,33 €	5,98%
<b>TOTAL</b>	<b>23.423,38 €</b>	<b>23.849,82 €</b>	<b>23.572,63 €</b>	<b>1,79%</b>

DEVAS II				
CATEGORÍA	Femenino	Masculino	TOTAL	BRECHA SALARIAL
Administrativo	N/A	N/A	N/A	N/A
Director	N/A	N/A	N/A	N/A
Supervisor	22.928,64 €	24.357,56 €	23.404,95 €	5,87%
Técnico y Operario	20.158,99 €	20.779,91 €	20.337,79 €	2,99%
Titulado medio y superior	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>20.238,13 €</b>	<b>20.905,44 €</b>	<b>20.431,21 €</b>	<b>3,19%</b>



Avda. General Perón 36 1ª Planta  
28020 Madrid

**dornier**<sup>™</sup>