

DORNA

# Memoria de Sostenibilidad

## 2022

RACING TOGETHER



SBI **MOTUL**  
FIM SUPERBIKE WORLD CHAMPIONSHIP



finetwork  
**JrGP**  
FIM JUNIOR GP World Championship



idemitsu  
**ASIA CUP**  
TALENT CUP



Ad Time®



# Índice

<b>01. Mensaje del CEO</b> .....	<b>4</b>
<b>02. Mirando al futuro</b> .....	<b>6</b>
Presentación.....	7
Modelo de negocio.....	9
Perfil de Dorna .....	9
Tendencias del mercado .....	12
Racing Together .....	14
<b>03. Desarrollando una cultura ética</b> .....	<b>18</b>
Estructura organizativa .....	19
Nuestros fundamentos de trabajo.....	22
Nuestro marco de gestión y cumplimiento .....	23
Estructura del sistema de cumplimiento.....	23
Modelo de cumplimiento normativo.....	26
Modelo de gestión de riesgos .....	28
Seguridad de la información.....	28
Lucha contra la corrupción y el soborno y prevención del blanqueo de capitales .....	29
Canal de Denuncias .....	30
Formación sobre ética y cumplimiento .....	30
Derechos humanos .....	31
Transparencia fiscal.....	32

<b>04. En el centro, las personas</b> .....	<b>33</b>
Cuestiones sociales y relativas al personal .....	34
Empleo.....	35
Organización del trabajo .....	41
Salud y seguridad.....	43
Relaciones laborales.....	51
Formación .....	52
Igualdad .....	53
Diversidad .....	54
Relación con la cadena de suministro: la gran familia del <i>paddock</i> .....	55
<b>05. Puesta a punto para una estrategia sostenible</b> .....	<b>59</b>
Medioambiente .....	60
Marco de gestión .....	60
Desempeño ambiental en 2022 .....	65
Energía.....	72
Cambio climático .....	74
Economía circular y residuos .....	80
Consumo de recursos y otros aspectos ambientales.....	82
Trabajamos por el desarrollo sostenible.....	83
Gestionando expectativas .....	83
Con las comunidades que nos acogen.....	85
Promoción del talento .....	86
Principales colaboraciones con organizaciones no lucrativas.....	88
Destinatarios de nuestros servicios .....	92
<b>ANEXOS</b> .....	<b>97</b>
1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.....	98
2. Informe de Verificación Independiente .....	105



# 01. Mensaje del CEO

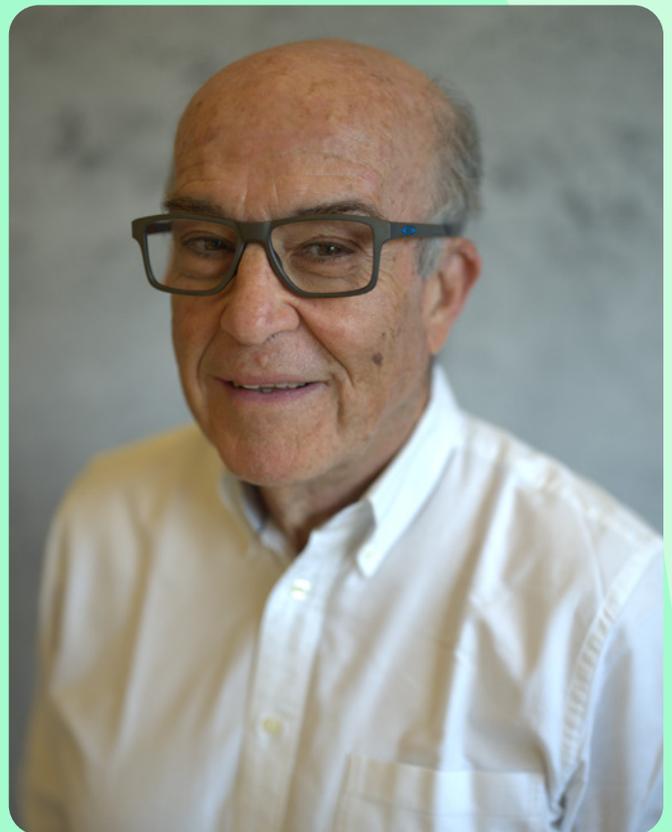
## Estimado lector,

Por segundo año consecutivo, Dorna presenta su Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC), que acompaña al Informe de Gestión Consolidado 2022 con arreglo a la Ley 11/2018 y que es una manifestación de nuestra apuesta por la sostenibilidad, desde el convencimiento de que es el camino correcto para resguardar nuestro futuro y seguir disfrutando de la pasión por el deporte de manera responsable.

Por esta razón, mediante el presente informe, queremos comunicar a nuestros grupos de interés nuestro desempeño con el desarrollo sostenible y las acciones realizadas en 2022 en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG por sus siglas en inglés). Muchas de estas acciones no hubiesen sido posibles sin la participación de todos vosotros que, a diario, permitís que Dorna y el motociclismo sean un deporte que contribuya al beneficio de la sociedad y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU. Nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 – 2024, Racing Together, nos marca la hoja de ruta para lograrlo.

En 2022, gracias a la situación de pospandemia se pudieron realizar los eventos de manera regular y recuperar el nivel de asistencia prepandémica, así como la repercusión social y económica de los Grandes Premios. De esta manera, gestionar los eventos sin las restricciones establecidas durante la pandemia nos ha permitido analizar cómo estamos, hacia dónde queremos ir y cómo seguir mejorando.

Desde nuestro aprendizaje de que todo se puede lograr con esfuerzo y entusiasmo, hemos afrontado los nuevos retos que se presentaron en 2022 debido a la guerra entre Rusia y Ucrania. Esta ocasionó restricciones en el espacio aéreo europeo e incrementó considerablemente los costes de transporte del personal y de las mercancías.



Carmelo Ezpeleta



Para superar los nuevos retos en el camino, siempre alineando las soluciones con nuestra visión y estrategia de sostenibilidad, hemos repensado la logística de nuestros eventos para hacerla aún más eficiente y sostenible, optimizando la capacidad de los aviones para el transporte de carga a los eventos, reduciendo el número de viajes realizados y disminuyendo las emisiones generadas por cada viaje.

En esta misma línea, durante 2022 continuamos trabajando sobre la base de los tres pilares de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad. En el primero, personas y cultura, destaca la promoción del crecimiento de nuestros empleados mediante la intensificación de planes de formación sobre materias claves y el desarrollo del Acuerdo de Teletrabajo elaborado por representantes y trabajadores de la empresa desde un deseo de lograr condiciones laborales óptimas para todas nuestras personas. Además, continuamos con nuestro diálogo activo con el Comité de Empresa, así como con las comisiones de seguimiento de la igualdad y de seguridad para seguir desarrollando y mejorando nuestras políticas de gobierno corporativo.

El segundo pilar, el compromiso con la comunidad, queda reflejado en el impacto económico y social de nuestros eventos. Prueba de ello ha sido que en 2022 hemos obtenido la ISO 20121, certificación internacional que acredita nuestro sistema de gestión de eventos para la mejora continua. Este reconocimiento avala nuestro desempeño y reconoce los impactos positivos en materia social, económica y medioambiental, y nos posiciona como uno de los primeros organizadores de deportes de motor en obtener dicha certificación.

En el tercer pilar, el medioambiente, estamos orgullosos de que nuestros eventos sean plataformas de innovación sostenible, en los cuales nuestros *partners* tienen la posibilidad de desarrollar materiales y recursos que generan un impacto medioambiental cada vez menor. Esto está permitiendo que MotoGP™ impulse un cambio positivo en muchos sectores. Al respecto, uno de nuestros principales proyectos se encuentra en el centro del deporte: la transición al combustible sostenible. Así, en 2024 en todas las categorías de MotoGP™ al menos el 40% del combustible empleado no será de origen fósil, aumentando el objetivo al 100% a partir de 2027. De esta manera, sin un único propietario, los combustibles sostenibles tienen el potencial de llevar un progreso real de la pista de carrera a la calle, algo de lo que MotoGP™ se enorgullece de ser parte. Mientras tanto, seguimos ampliando el FIM Enel MotoE™ World Championship, el cual impulsa la innovación en torno a la movilidad eléctrica.

## En Dorna asumimos nuestra posición de liderazgo impulsando un cambio cultural clave que reafirma a la sostenibilidad como el camino correcto.

En 2022 también mejoramos nuestro sistema de cálculo de la huella de carbono para cubrir toda la temporada de MotoGP™. De esta manera, continuaremos mejorando nuestra estrategia de descarbonización mientras potenciamos la transición energética hacia una movilidad sostenible e iniciativas de reducción de emisiones, como la producción remota de eventos, la implantación de una logística eficiente para el transporte de materiales en los eventos transoceánicos y la incorporación de fuentes de energía renovable en nuestra sede, entre otras iniciativas.

Es así como los criterios y estrategias ESG son vitales para nuestra organización, permitiéndonos hacer frente a diversos retos como el cambio climático y la necesidad de una descarbonización del deporte y la movilidad. Además, nuestras políticas ESG responden a las necesidades establecidas por el mercado y por nuestros grupos de interés, quienes nos llevan a ser cada vez más sostenibles. Por ello, en Dorna asumimos nuestra posición de liderazgo impulsando un cambio cultural clave que reafirma a la sostenibilidad como el camino correcto, tomando pasos y acciones firmes y decididas, como se muestra en las siguientes páginas.

Me gustaría agradecer a todos los que han contribuido a hacer realidad los logros que recoge el presente informe y su deseo por seguir ganando posiciones. Llegaremos juntos a la etapa siguiente del camino, siempre más allá, por difícil que sea el terreno.

**Carmelo Ezpeleta**  
CEO de Dorna Sports



# 02. Mirando al futuro

Queremos liderar la  
transformación sostenible  
del motociclismo.



# Mirando al futuro

## Queremos liderar la transformación sostenible del motociclismo.

### Presentación

Por segundo año consecutivo, Dorna Sports S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "Dorna" o el "Grupo") presentamos nuestro Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC), el cual se ubica dentro del Informe de Gestión Consolidado que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre información no financiera y diversidad.

Según establece la mencionada ley en su artículo 2, "el estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal". Para conocer los impactos relevantes de nuestra actividad en estas materias, llevamos a cabo entre enero y mayo de 2021 un análisis de materialidad con arreglo a las recomendaciones de los Estándares de GRI (Global Reporting Initiative). Dichos estándares han sido, además, el marco de reporte elegido por el Grupo como referencia para la preparación del presente Estado de Información No Financiera, según lo dispuesto en la mencionada Ley 11/2018.

El análisis de materialidad antes mencionado partió del análisis de fuentes secundarias y de documentación interna, obteniendo un primer inventario de asuntos relevantes, que se sometió a contraste en 12 entrevistas con representantes de diferentes grupos de interés (externos e internos). Posteriormente, se realizó una encuesta para calibrar la importancia que los distintos grupos atribuían a los aspectos detectados. Sus resultados permitieron la priorización de los temas materiales identificados de la siguiente manera:





TEMAS MATERIALES	PRIORIDAD	COBERTURA	ÁMBITO
Seguridad en toda la cadena de valor	IMPRECINDIBLE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL
Salud y seguridad laboral	IMPRECINDIBLE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL
Promoción del deporte y sus valores	IMPRECINDIBLE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL
Mantener una experiencia de cliente apasionante, adaptada a la evolución de sus intereses	IMPRECINDIBLE	INTERNA/EXTERNA	ECONÓMICO
Lucha contra el cambio climático y la contaminación asociada a los eventos	IMPRECINDIBLE	INTERNA/EXTERNA	AMBIENTAL
Gestión ética y transparente	IMPRECINDIBLE	INTERNA	ECONÓMICO
Entornos de trabajo diversos y satisfactorios	IMPRECINDIBLE	INTERNA	SOCIAL
Expansión del negocio a largo plazo	MUY IMPORTANTE	INTERNA/EXTERNA	ECONÓMICO
Implicación para el progreso de la comunidad	MUY IMPORTANTE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL
Confianza de los grupos de interés y satisfacción de sus expectativas	RELEVANTE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL
Filantropía ligada a los valores corporativos	RELEVANTE	INTERNA/EXTERNA	SOCIAL

Asimismo, el análisis ha permitido identificar debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en materia de sostenibilidad, que se han utilizado como base para la elaboración del Plan Estratégico ESG del Grupo. El plan fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante del Grupo el 22 de septiembre de 2021.





DORNA



Ad Time®

## Modelo de negocio

### Perfil de Dorna

Fundada en 1988, Dorna Sports, la sociedad dominante del Grupo, se convirtió en organizador del FIM Grand Prix World Championship (MotoGP™) en 1991, adquiriendo desde entonces los derechos comerciales y de televisión en exclusividad. Con sede en Madrid, España, y con instalaciones en Barcelona, actualmente somos líderes en la gestión deportiva y operativa de grandes eventos del motor, así como en el uso y desarrollo tecnológico de sus contenidos audiovisuales.

En 2012 incorporamos la organización del MOTUL FIM Superbike World Championship (WorldSBK) a nuestro portafolio con la constitución de la filial en Roma de Dorna WSBK Organization S.R.L.

A lo largo de los años, en Dorna hemos experimentado un crecimiento continuo, ampliando nuestro enfoque incluyendo otros campeonatos de motociclismo. Entre ellos se encuentran ahora el Finetwork FIM JuniorGP™ World Championship, la Idemitsu Asia Talent Cup y la Northern Talent Cup con Dorna como único organizador, así como el FIM Enel MotoETM™ World Championship. MotoETM™ es el espacio de carreras de motos para la innovación en movilidad eléctrica de dos ruedas, el cual se expande para convertirse en un Campeonato Mundial en 2023, uniéndose al calendario de MotoGP™ para ocho Grandes Premios.

También hemos sido coorganizadores de la Red Bull MotoGP™ Rookies Cup desde su creación en 2007 y creado la R&G British Talent Cup, de la cual hemos sido coorganizadores desde que la competición se convirtió en la única clase británica de Moto3™.

Nuestra colaboración más reciente es la FIM MiniGP World Series, en conjunto con la FIM y las federaciones y sindicatos de motociclistas de todo el mundo. Es la primera iniciativa global en el motociclismo destinada a crear igualdad desde la base.

Desde Dorna queremos ser una fuerza impulsora para el desarrollo y el crecimiento del deporte del motor. La expansión de la cartera de carreras del Grupo ha contribuido a crear sinergias entre estos campeonatos en mercados clave de todo el mundo, ayudando no solo a la promoción y celebración de eventos, sino también a atraer y desarrollar continuamente nuevos pilotos, fabricantes y marcas, creando una base importante desde la que el deporte puede continuar su increíble ascenso. Prueba de ello es que, en 2022, MotoGP™ celebró un hito en el Circuito de las Américas en Austin, Texas: Gran Premio número 500 de la era #RacingTogether.



## En el Grupo existen tres grandes áreas de negocio



### Derechos de organización

- Estos ingresos proceden de los promotores, que pagan a Grupo Dorna unas tarifas fijas por el derecho a organizar un evento de MotoGP™ o WorldSBK. A cambio, los promotores obtienen beneficios de la venta de entradas y otros servicios a espectadores, impacto económico global en la región del evento y exposición mundial a través de los medios de comunicación de los campeonatos.
- La duración media de los contratos es de cinco a 10 años.
- Las carreras de MotoGP™ y WorldSBK son uno de los eventos más rentables y atractivos para los promotores de circuitos. Muchos países buscan disponer de una carrera de MotoGP™ con el fin de aumentar su visibilidad global y por el impacto económico positivo que genera. Así, en 2022, después de más de dos décadas, MotoGP™ regresó a Indonesia en el nuevo Circuito Pertamina Mandalika en Lombok, brindando a uno de los grupos de fanáticos más grandes del deporte la oportunidad de disfrutar el evento en vivo, así como generando un impacto económico notable y positivo en la zona. La India y Kazajistán también se unirán en 2023 y para los próximos años tenemos candidatos firmes para ser nuevas sedes.
- Tras la pandemia ocasionada por la COVID-19 y gracias a la disminución considerable de las restricciones sanitarias, se ha producido un incremento en la demanda de nuestros eventos, lo que nos va a permitir seguir optimizando nuestra cartera de circuitos.

### Derechos de retransmisión de los eventos y contenidos paralelos

- Es un área que está en constante crecimiento, analizando siempre las tendencias del consumidor para poder ofrecerle los mejores productos.
- Comercializamos los derechos de retransmisión a emisoras de todo el mundo, tanto para las transmisiones en directo como para los resúmenes grabados. Adicionalmente, preparamos documentales sobre la dirección y producción de MotoGP™, MotoE™ y WorldSBK para las emisoras y productoras de TV.
- La explotación de todos los canales digitales propios con el contenido de los diferentes campeonatos es otra de las fuentes de ingresos destacables.
- La duración media de los contratos es de tres a cinco años.

### Área de patrocinio

- En el Grupo generamos ingresos comerciales principalmente a través del patrocinio de nuestras distintas categorías de campeonatos, productos y servicios.
- La explotación de la publicidad en pista, venta de la zona VIP del circuito y la licencia de productos de *merchandising* son otras fuentes de ingresos destacables del área comercial.



Además del negocio fundamental vinculado a las carreras de motos de alta competición, también comercializamos AD-Time, un sistema de publicidad que incluye LEDs y paneles giratorios que se utilizan en competiciones como la NBA, la NHL, la Liga Española de Fútbol, la Liga Japonesa de Fútbol, la Premier League del Reino Unido, la Liga Mexicana de Fútbol, etc. Este departamento gestiona el desarrollo, la fabricación, la venta y/o el alquiler de estos sistemas publicitarios para estadios de todo el mundo y proporciona un servicio totalmente integrado a los clientes.

En el Grupo planteamos la gestión de los asuntos sociales, ambientales y de gobierno corporativo desde la colaboración con los diversos grupos de interés con los que nos relacionamos. Más allá de la gestión interna, los impactos de nuestras actividades se dejan sentir con la celebración de eventos e implican a numerosos trabajadores, espectadores y ciudadanos de las comunidades que acogen las carreras. Por tanto, la gestión de estos asuntos debe enfocarse desde estas dos perspectivas: interna y externa.

### Nuestro alcance internacional

Algunos datos relevantes de los dos campeonatos con mayor alcance internacional:



- 20 Grandes Premios realizados en 2022, en cinco continentes, en un total de 16 países.
  - Más de 200 países reciben la señal de los Grandes Premios<sup>1</sup>.
  - Un total de 22.301 horas de emisión.
  - El 63% de los seguidores del perfil digital de MotoGP™ están entre los 18 y 34 años, mientras que un 33% entre los 35 y 54 años.
  - 17 millones de usuarios de la *web* y la *app* de MotoGP™.
  - 42,5 millones de seguidores en las redes sociales y plataformas digitales, incrementando en un 33% respecto a la temporada pasada.
  - 17,9 millones de seguidores en Facebook (incremento del 4,4%), 13,6 millones en Instagram (aumento del 14,4%), 5,28 millones de suscriptores en YouTube (aumento del 16%), 3,16 millones de seguidores en Twitter (incremento del 8,2%) y 2,1 millones en TikTok (incremento del 78,5%).
  - 2,5 millones de espectadores han acudido a un evento de MotoGP™ en 2022.
  - Game Hub:
    - » MotoGP Fantasy<sup>2</sup>: 184.000 jugadores en 17.700 ligas.
    - » MotoGP Predictor<sup>3</sup>: 82.000 jugadores.
    - » MotoGP Pick & Play: 609.000 jugadores.
  - eSport:
    - » Global Series: 133 millones de impresiones.
    - » Rising Stars Series: 10 millones de impresiones.
- 12 eventos realizados en 2022, en cinco continentes, en un total de 10 países.
  - Un total de 16.030 horas de emisión.
  - El 52,77% del perfil digital global de WorldSBK tiene entre 18 y 34 años, mientras que un 39,33% entre 35 y 54 años.
  - 2,5 millones de usuarios de la *web* y la *app*.
  - 3,7 millones de seguidores en las redes sociales y plataformas digitales, incrementando en un 11% respecto a la temporada pasada.
  - 1,7 millones de seguidores en Facebook (incremento del 5,9%), 1,3 millones en Instagram (aumento del 8,2%), 364.992 suscriptores en YouTube (aumento del 30,5%), 280.953 seguidores en Twitter (incremento del 18,3%) y 46.700 seguidores en TikTok (nueva cuenta).
  - Espectadores: 548.275 en 2022.

<sup>1</sup> MotoGP™ ofrece una cobertura mundial en directo a través de la lista de emisoras internacionales y plataformas digitales, llegando a un total de 207 territorios (Fuente: teniendo en cuenta las instituciones y organizaciones internacionales como nosotros: ONU, COI, Google, FIFA y lista de normas ISO, Nielsen Sports).

<sup>2</sup> Datos acumulados 2020 – 2022.

<sup>3</sup> Datos acumulados 2021 – 2022.



## Tendencias del mercado

La manera de vivir la pasión por el deporte, centrada hasta hace unos años en el seguimiento de las transmisiones o retransmisiones por televisión o en la presencia física en los recintos deportivos, está viviendo su propia transformación digital. En el mercado mundial se consolida un nuevo modelo de consumo del entretenimiento vía plataformas de *streaming* y vídeo bajo demanda en el que los fans consumen el contenido multimedia a través de televisores, tabletas, ordenadores o teléfonos, donde y cuando quieren.

Este nuevo modelo de consumo se está configurando como el preferido entre las generaciones más jóvenes y abre un gran abanico de posibilidades en cuanto a interacción y fidelización de los fans, lo que está empujando a muchas organizaciones deportivas a buscar en él y construir nuevas vías de crecimiento. Sin embargo, es importante remarcar que los contenidos que se generan deben de ser específicos para cada plataforma puesto que el público es diferente y la manera de entregarlos también.

Con la finalidad de satisfacer la necesidad de ofrecer entretenimiento por canales virtuales que complementen y enriquezcan la experiencia deportiva, durante 2022 en Dorna hemos realizado lo siguiente:

- **2022 Mobile World Congress:** por primera vez tuvimos un *stand* en la exhibición del Mobile World Congress 2022 de Barcelona. Nos unimos a la iniciativa 4YFN y formamos parte del programa Sport Tech, explorando cómo la tecnología está revolucionando tanto el rendimiento como las oportunidades comerciales en el deporte. Un enfoque clave fue la primera prueba de Red 5G independiente realizada en Silverstone durante el Monster Energy British Grand Prix 2021, lo que demostró que nuestros eventos poseen un ecosistema ideal en el que ejecutar esta nueva tecnología en varias aplicaciones, como acceso de aficionados, transmisión de flujo de datos, comunicación de audio, cámaras de estudio, cámaras inalámbricas de *pitlane* y un sistema de cámara OnBoard avanzado y especialmente diseñado, entre otros activos.
- **Nueva edición del videojuego MotoGP™ 22:** Milestone y Dorna anunciamos que MotoGP™22, el nuevo capítulo del juego de simulación de carreras sobre dos ruedas ya estaba disponible para PlayStation 4, PlayStation 5, Xbox One, Xbox Series X|S, Nintendo Switch™ y Steam. Esta edición incorporó nuevas funciones dedicadas tanto para los principiantes como para los jugadores con experiencia: el Tutorial mejorado y la Academia MotoGP™. Gracias a estos dos nuevos modos personalizados, los jugadores tuvieron la oportunidad de dominar su conocimiento de dos ruedas o aprender los conceptos básicos para comenzar su escalada al nivel profesional.
- **Colaboración estratégica exclusiva con Tata Communications:** Tata Communications, empresa especializada en el manejo del ecosistema digital global, y Dorna Sports hemos renovado y fortalecido nuestra colaboración, llevando el deporte del motociclismo a casi 500 millones de hogares en todo el mundo. De esta manera, hemos buscado impulsar la migración de una producción de medios tradicional *in situ* a una producción remota que culminará en un futuro modelo basado en la nube. Estas capacidades de producción remota, combinadas con la red global de entrega de contenido de vídeo, permitirán una mayor transmisión remota en tiempo real. Así, se impulsará la sostenibilidad para alcanzar nuestros objetivos medioambientales a largo plazo: menos uso de energía y de manera más eficiente, reduciendo la cantidad de personas y equipos de producción que recorren el mundo, reduciendo la huella de carbono al mismo tiempo que se garantizará que la experiencia del espectador sea cada vez mejor.
- **Nuevo juego en Facebook “MotoGP™ Pick & Play”:** el juego se lanzó exclusivamente en Facebook y está disponible para jugar gratis en todo el mundo en dispositivos móviles. MotoGP™ Pick & Play permitió a los fans participar en la acción del campeonato mundial eligiendo, en una batalla semanal, qué piloto terminaría adelante. Los fans también pudieron crear sus propias ligas en MotoGP™ Pick & Play, poniendo a prueba sus habilidades entre sí para ver quién gana en el transcurso de la temporada y en las clasificaciones cada semana.
- **Primera Lente de Realidad Aumentada (“Augmented Reality Lens”) en Snapchat:** se lanzó la primera Lente de Realidad Aumentada de MotoGP™ en Snapchat para que los fans pudieran relacionarse de una nueva manera creativa, ofreciéndoles la posibilidad de diseñar su propio casco de competición. De esta manera se recalcó el rol del casco como parte crucial del equipamiento de los pilotos y, a menudo, el más personal, considerando que cada piloto diseña el suyo en algún momento de su carrera.
- **MotoGP™ Circuit App:** con el lanzamiento de la MotoGP™ Circuit App, los fans que se encuentran presencialmente en las pistas de carreras pueden disfrutar de una experiencia completamente nueva. La aplicación brinda al aficionado diversos elementos que le permitirán sacar el máximo provecho a su experiencia MotoGP™ *in situ*, como horarios de acción en pista, actividades de aficionados, información de circuitos y accesos, noticias de última hora, actualizaciones sobre las actividades de los fans en la pista, promociones, concursos y descuentos exclusivos.



De esta manera, las marcas relacionadas con el deporte han pasado de tener un propósito meramente deportivo a ser instituciones de generación de entretenimiento y ocio para sus seguidores. Ello se vio reflejado en el Global Fan Survey 2022 que llevamos a cabo desde Dorna, en colaboración con Motorsport Network, el cual fue realizado de manera *online* y contó con la participación de 109.676 fans de 179 países, convirtiéndose en la encuesta con mayor participación realizada sobre MotoGP™. Al respecto, los resultados muestran que MotoGP™ ha construido una base de seguidores muy leales con más del 82% de fanáticos que siguen el deporte durante más de seis años; calificándolo como emocionante, competitivo, entretenido, de clase mundial e impredecible. No obstante, un 66% de las personas encuestadas señalaron que resulta necesario realizar esfuerzos para atraer a nuevos fans.

Esa es la misión de Dorna para MotoGP™. Así, una de las primeras iniciativas destinadas a ampliar la audiencia y brindar aún más valor a los fanáticos es la introducción del nuevo formato deportivo de las Sprint Races en la temporada 2023 los sábados por la tarde en cada Gran Premio. Esto se ha logrado junto con la Federación Internacional de Motociclismo (FIM), la Asociación Internacional de Equipos de Carreras en Carretera (IRTA) y la Asociación de Fabricantes de Motos Deportivas (MSMA), creando una nueva era para MotoGP™.

De esta manera, ahora cada día de un evento de MotoGP™ tiene una finalidad establecida: el viernes se deciden los primeros participantes en la clasificación de la Q2; el sábado, las parrillas y se organizan las Sprint Races; y luego, el domingo, se alberga la gran final del fin de semana con la carrera del Gran Premio. Este nuevo formato brinda a los fanáticos en la pista una experiencia aún mejor durante todos los días del evento y crea una oportunidad para que las emisoras muestren lo mejor de MotoGP™. Eso es también lo que hace el formato: aumenta el perfil de la clase de MotoGP™, además de brindar mayores oportunidades de participación para los aficionados, locutores y medios de comunicación durante todo el evento.

Por otro lado, el deporte de motor se enfrenta hoy también a complejos retos económicos, sociales y medioambientales, con demandas en constante transformación cuya satisfacción debe conjugarse con el desarrollo en todas las regiones de marcos regulatorios cada vez más exigentes. Si bien la seguridad de pilotos, trabajadores y espectadores ha estado siempre en el centro de las preocupaciones, la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 reforzó la necesidad de vigilancia y contribuyó al desarrollo de protocolos más exigentes. Además, en un entorno social donde la interacción entre empresas y usuarios es continua y la exposición pública inevitable, crecen en interés materias como el control de proveedores y colaboradores, el respeto de los derechos humanos y, por encima de todo, la necesidad urgente de actuar contra el cambio climático.

Este panorama nos sitúa ante el inicio de un cambio de ciclo, no exento de riesgos, donde la gestión de los aspectos ESG relacionados con la actividad (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) ha pasado a ser determinante para el crecimiento del negocio.

Por un lado, en los últimos años se ha venido incrementando el desarrollo de normativas y regulaciones sectoriales dirigidas a impulsar el desempeño ambiental y ético en todos los sectores de actividad, incluidos nuestros competidores y las empresas con las que nos relacionamos en el desarrollo de nuestras actividades, como proveedores, circuitos, patrocinadores, medios de comunicación, equipos, constructores o proveedores de capital. La transición energética ya es una tendencia imparable que va a exigir profundas transformaciones en todos los negocios, principalmente en aquellos que cuentan con huellas de carbono significativas. Es el caso de los deportes de motor, no solo por el consumo de combustible en las carreras, sino también por los impactos asociados al desplazamiento de personas y materiales que se lleva a cabo para su celebración.

Por otro lado, la importante repercusión mediática de estos deportes puede aprovecharse también como altavoz para impulsar la sensibilización de los numerosos grupos de interés relacionados con el deporte, tanto a la hora de favorecer un comportamiento más respetuoso con el medioambiente como en lo relacionado con una mayor educación en materia de seguridad vial, salud laboral, igualdad o buenas prácticas en la cadena de suministro, entre otros. También resulta valiosa la oportunidad que ofrecen las alianzas con distintos socios para promover una mayor sensibilización y avanzar juntos en innovaciones técnicas que benefician al conjunto de la sociedad.





## Racing Together

En este contexto, las empresas debemos de integrar de manera holística en nuestras estrategias las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, con el fin de responder a las expectativas de todos nuestros grupos de interés y contribuir activamente al progreso y al bienestar de la sociedad de la que formamos parte.

Partiendo del análisis de materialidad, en Dorna definimos en 2021 un Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 - 2024, el cual recoge nuestro enfoque para afrontar los riesgos globales que pueden afectar al negocio. El plan ha sido aprobado por el Comité de Dirección e incluye la implementación de sistemas de gestión para incluir indicadores ESG en el proceso de toma de decisiones de la empresa, impulsando este cambio en paralelo con la transformación digital.

El extraordinario esfuerzo realizado para apoyar a los empleados y empresas de todos nuestros campeonatos durante la pandemia, y el éxito conseguido, nos confieren la legitimidad y confianza suficientes para impulsar el cambio cultural necesario e iniciar esta transición de largo plazo, involucrando a todos nuestros grupos de interés. Por eso, como Grupo hemos elegido el lema Racing Together, utilizado en los campeonatos durante los meses de restricciones sanitarias, para identificar nuestra estrategia de sostenibilidad. Ello, toda vez que sigue representando valores compartidos y un esfuerzo colectivo por un futuro más brillante e igualitario. Racing Together se convierte ahora en nuestro lema corporativo, llevando el desarrollo sostenible al centro de la estrategia empresarial.

## Nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 - 2024: Racing Together

La filosofía de Racing Together representa nuestros valores, esfuerzos e impulso colectivo llevado a cabo junto con todas nuestras partes interesadas, acelerando el desarrollo sostenible del deporte de motociclismo. Nuestro propósito es ofrecer las mejores carreras del mundo del motor, bajo las máximas condiciones de seguridad para los competidores, garantizando la mejor experiencia para los aficionados tanto en el evento como en su propia casa. No solo nos centramos en el desarrollo de nuestros dos grandes campeonatos internacionales, también es nuestro compromiso el fundamentar las bases del motociclismo para que las futuras generaciones de pilotos alrededor del mundo puedan alcanzar sus sueños, fomentando la igualdad dentro y fuera de la pista.

A través de nuestra pasión y amor por el motociclismo, nos comprometemos a preservar el legado de nuestro deporte mediante la integración de aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo que impulsarán un futuro sostenible para todos nuestros campeonatos. Desde Dorna asumimos una posición de liderazgo frente a todos nuestros grupos de interés, impulsando un cambio cultural clave que forma parte de una transición a más largo plazo. Esto incluye el desarrollo de sistemas de gestión para supervisar los indicadores clave de rendimiento de ESG y la definición de políticas que permitan la mejora continua de nuestra actividad, mediante la adecuada toma de decisiones, la participación, la responsabilidad y la transparencia.

# RACING TOGETHER



De esta manera, el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 – 2024 tiene como objetivo mejorar nuestro impacto social y económico, así como reducir nuestro impacto medioambiental, no solo desde la perspectiva local, sino también en relación con todas las comunidades involucradas en todos los eventos. Nuestra estrategia de sostenibilidad se basa en tres pilares, que son los siguientes:



## Personas y cultura

Queremos ser los impulsores del crecimiento del motociclismo llevándolo a un mundo más sostenible. Para lograrlo, estamos construyendo desde el centro, colocando los criterios ESG en la agenda de nuestra estructura de gobierno corporativo para cumplir con los más altos estándares éticos. Esto comienza internamente con nuestros trabajadores, los principales motores de esta transformación cultural. Queremos llevar los recursos humanos al siguiente nivel a través de mejores prácticas de gestión que traten a nuestros empleados como el principal motor de la necesaria transformación cultural que pueda impactar en nuestra actividad externa. Como la voz de las carreras de motos, usamos nuestra plataforma para promover la responsabilidad, cuidando de nuestros trabajadores, de nuestros pilotos y de nuestro planeta.



## Compromiso con la comunidad

La organización de nuestros eventos ha ayudado a forjar una relación especial con las regiones donde se llevan a cabo las competiciones. Así es como identificamos y desarrollamos el talento deportivo, apoyando programas educativos y competiciones de motociclismo juvenil en todo el mundo. Creamos oportunidades para desarrollar profesionales, ya sea en deportes de motor u otras actividades en las que las habilidades que hayan adquirido sean un valor agregado. Aprovechando nuestra fuerte capacidad de comunicación, estamos promoviendo mensajes e iniciativas a nuestros seguidores que crean conciencia sobre los desafíos globales. De esta manera, al unir a nuestros grupos de interés en torno a la sostenibilidad, queremos acelerar y potenciar nuestra contribución global a la comunidad. Estamos redefiniendo nuestro sistema de gestión sostenible de eventos, aplicando los mejores estándares internacionales para la mejora continua de nuestro impacto económico, social y medioambiental.



## Medioambiente

Por su presencia global, agilidad y bajas emisiones, las motos pueden hacer una contribución clave a la misión mundial de encontrar soluciones de movilidad sostenible. Nuestras innovaciones nacen de las carreras y la producción de eventos. Como el pináculo del mundo de dos ruedas, servimos como laboratorio para todas las industrias involucradas en nuestros campeonatos, desarrollando tecnologías que desempeñarán un papel en la resolución de desafíos clave de sostenibilidad. Un gran ejemplo es la transición a los combustibles sostenibles. Simultáneamente, estamos trabajando para reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones, tanto en el día a día como durante nuestros eventos. Estamos comprometidos con el cálculo de nuestra huella de carbono y con acelerar nuestra transición hacia las bajas emisiones, con la finalidad de alcanzar los objetivos de emisiones globales.



Por otro lado, nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 - 2024 responde, a su vez, a la Estrategia de Sostenibilidad 2021 - 2025 de la Federación Internacional de Motociclismo (FIM), alineada con los ODS y que busca liderar la sostenibilidad en la gran familia de las dos ruedas a través del fomento de la cultura de la sostenibilidad, el impulso de la igualdad, el apoyo a eventos sostenibles y certificados o el desarrollo de una estrategia hacia el cero neto en carbono, entre otros objetivos.

En nuestro afán por promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible y colaborar con el impacto positivo entre las personas con las que trabajamos y los lugares en los que se desarrollan las carreras, tenemos en marcha una serie de acciones y proyectos para apoyar la educación, la innovación, el desarrollo de ciudades sostenibles, la lucha frente al cambio climático, la consecución de una sociedad pacífica e inclusiva y el fomento de alianzas entre empresas.

En concreto, contamos con las siguientes acciones:



**Contribución al ODS 4  
EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Disponemos de un Programa de Promoción del Talento centrado en la comunidad del motor. Con este programa buscamos generar un valor añadido entre los integrantes de esta comunidad, apostando por formar y desarrollar a los profesionales del mañana. Gracias a este programa, somos capaces de formarlos en cómo trabajar en equipo y cómo desarrollar una comunidad justa, sostenible y concienciada.



**Contribución al ODS 11  
CIUDADES Y COMUNIDADES  
SEGURAS Y SOSTENIBLES**

Velamos por la seguridad e integridad de los pilotos y sus equipos en todo momento. Estamos involucrados en proyectos que investigan, desarrollan, promocionan e implementan tecnologías relacionadas con la seguridad vial.



**Contribución al ODS 13  
ACCIÓN POR EL CLIMA**

En nuestro afán por descarbonizar el mundo del motor hemos creado, junto con nuestro colaborador ENEL, un camino paralelo de innovación sostenible: una competición que involucra motos eléctricas denominada MotoE™. Año tras año, dicha competición supera sus resultados y su relevancia en el sector, y a partir de 2023 se convertirá en el FIM Enel MotoE™ World Championship, obteniendo oficialmente el estatus de campeonato mundial a medida que se expande a ocho rondas. También hemos dado la bienvenida como proveedor a uno de los mayores fabricantes de motocicletas del mundo, lo cual resalta aún más el éxito del proyecto y la importancia de su contribución al objetivo mundial de descarbonización. Además, conforme a nuestro compromiso de protección del medioambiente, contamos con un plan que define una serie de acciones e iniciativas. Aparte de innovar y promocionar en competiciones bajas en carbono como MotoE™, también hemos desarrollado un sistema de cálculo de huella de carbono corporativa y de eventos con el objetivo de poder monitorear y reducir nuestras emisiones.



**Contribución al ODS 16  
PAZ, JUSTICIA E  
INSTITUCIONES SÓLIDAS**

Trabajamos para crear instituciones e industrias más fuertes que aseguren un tejido social justo y transparente. A través del sector del motor queremos innovar y reforzar a la sociedad tomando decisiones responsables y sostenibles respecto a asuntos como el refuerzo del consumidor, la transparencia y la mejora en las medidas de seguridad.



**Contribución al ODS 17  
ALIANZAS PARA LOGRAR  
LOS OBJETIVOS**

Colaboramos con nuestros grupos de interés para alcanzar un propósito común desarrollando acuerdos, iniciativas y acciones que potencien las sinergias comunes y nos faciliten la innovación y creación de un impacto positivo en la sociedad en la que nos encontramos.

En atención a ello, en el presente informe detallamos, en los capítulos correspondientes, las actuaciones desarrolladas durante 2022 en relación con nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 - 2024.



**Nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021 - 2024 responde, a su vez, a la Estrategia de Sostenibilidad 2021 - 2025 de la Federación Internacional de Motociclismo (FIM), alineada con los ODS.**





# 03. Desarrollando una cultura ética

Políticas y sistemas de gestión para articular procesos y relaciones bajo un marco común y consistente, alineado con nuestros objetivos empresariales y nuestros compromisos sociales y ambientales.



# Desarrollando una cultura ética

Políticas y sistemas de gestión para articular procesos y relaciones bajo un marco común y consistente, alineado con nuestros objetivos empresariales y nuestros compromisos sociales y ambientales.

## Estructura organizativa

Los principales accionistas del Grupo son fondos gestionados por Bridgepoint Capital y The Canadian Pension Plan Investment Board.

- **Bridgepoint Capital** es un grupo internacional de gestión de fondos que invierte en empresas del mercado medio que cuentan con una gestión adecuada y ayuda a construir empresas más sólidas y amplias con un gran potencial de crecimiento a largo plazo.
- **Canadian Pension Plan Investment Board** es una organización global de gestión de inversiones establecida para garantizar que el Plan de Pensiones de Canadá (CPP) sea resiliente y sostenible a largo plazo, salvaguardando los mejores intereses de los beneficiarios del CPP generación tras generación.

En Dorna gestionamos de forma integral los aspectos deportivos, comerciales y mediáticos de todos nuestros eventos. El fundamento de nuestro éxito consiste en disponer de un equipo experimentado y multinacional de 491 empleados.

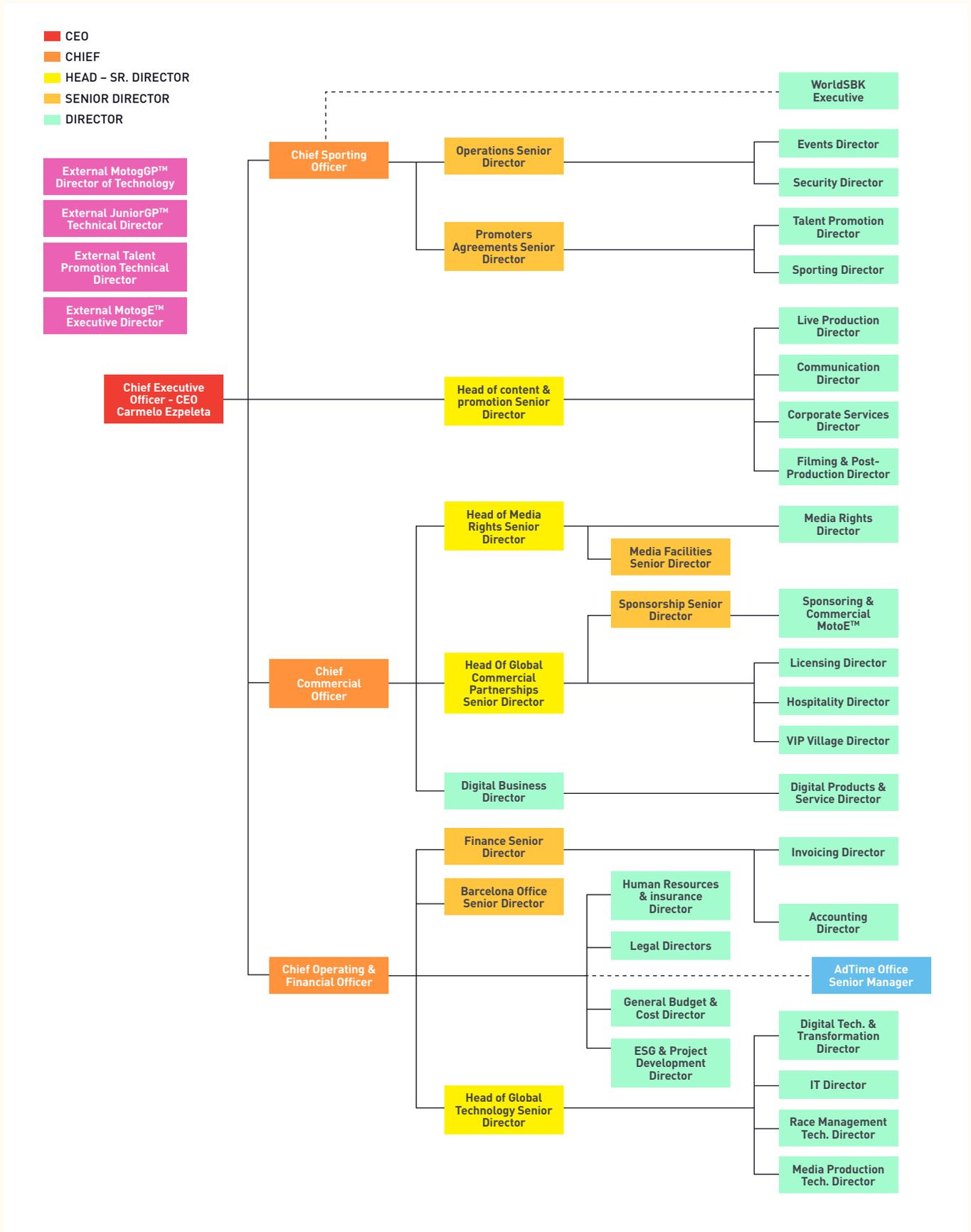
Este método 360 no solo garantiza una organización y colaboración eficaces dentro de Dorna, sino que también fomenta una estrecha relación de trabajo con la FIM, los promotores, los fabricantes, los equipos, los medios de comunicación, los proveedores y los circuitos de todo el mundo.

Nuestro éxito comercial también se apoya en la promoción de talentos, el patrocinio, los derechos de licencia y la hospitalidad corporativa, así como en el éxito operativo. Lograr una producción mediática, *marketing*, una comunicación y unas relaciones públicas de la más alta calidad a través de los contenidos digitales genera relaciones sólidas tanto para la empresa como para nuestros campeonatos.

Durante 2022 nos hemos seguido adaptando como empresa a las exigencias de nuestros grupos de interés, siempre buscando cumplir con sus expectativas; particularmente, con las de los fans. Para ello, hemos elaborado una nueva estructura organizativa que nos permita ser más competitivos en el entorno en el cual convivimos.



Este es el organigrama que ha llevado a cabo la temporada 2022:





La distribución del Consejo de Administración y los distintos comités es la siguiente:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN					
NOMBRE	GÉNERO	POSICIÓN	CATEGORÍA	COMITÉ	REPRESENTACIÓN
Don William Jackson	Masculino	Presidente	Dominical	-	Bridgepoint
Don José María Maldonado	Masculino	Vicepresidente	Dominical	Presidente de Remuneraciones	Bridgepoint
Doña Pilar Zulueta	Femenino	Vocal	Independiente	Presidenta de Auditoría y vocal de Remuneraciones	Independiente
Don William Paul	Masculino	Vocal	Dominical	Vocal de Auditoría	Bridgepoint
Don Normand Legault	Masculino	Vocal	Dominical	Vocal de Auditoría y vocal de Remuneraciones	CPPI
Don Nick Senst	Masculino	Vocal	Dominical	-	CPPI
Don Carmelo Ezpeleta	Masculino	Vocal (CEO)	Interno	-	Dorna
Don Enrique Aldama	Masculino	Vocal	Interno	Vocal de Auditoría y vocal de Remuneraciones	Dorna
Don Ildefonso Polo	Masculino	Secretario no Consejero	Secretario externo	-	Garrigues

Con relación al Comité de Auditoría, este fue constituido el 12 de enero de 2021 y tiene como principal función la revisión de los estados financieros anuales del Grupo antes de ser presentados a la Junta Directiva para su aprobación, así como revisar los informes de la Administración y de los auditores externos sobre asuntos de contabilidad y control interno. Además, el comité debe de cumplir con sus responsabilidades de supervisión y hacer recomendaciones al Consejo de Administración sobre el nombramiento de los auditores.

Por otro lado, el Comité de Remuneraciones fue constituido el 12 de enero de 2021 y tiene como principal objetivo proponer, para aprobación del Consejo de Administración, las políticas y procedimientos de remuneración, sus modificaciones y los empleados o personal que estarán sujetos al sistema de remuneración, así como sus excepciones. Posteriormente, el comité deberá de implementar y mantener dicho sistema.



## Nuestros fundamentos de trabajo

Desde nuestro origen, en Dorna sabemos que la pasión es la clave de nuestro negocio, cuya consolidación hemos logrado impulsando la cohesión, estructurando la competición y promoviendo la sostenibilidad. Nuestros valores corporativos son la principal referencia para el desarrollo de las iniciativas y herramientas que configuran nuestro modelo de excelencia operativa.





## Nuestro marco de gestión y cumplimiento

Desde hace ya varios años, en Dorna venimos poniendo en práctica diferentes actuaciones encaminadas a asegurar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas internas. Entre ellas se incluye la implementación de un programa de cumplimiento, cuya revisión y supervisión forman parte de las competencias del Comité de Cumplimiento.

### Estructura del sistema de cumplimiento

En 2016, se designó a un compliance officer y se creó un Comité de Cumplimiento, el cual se reúne con carácter mensual, compuesto por el compliance officer y dos abogados externos especialistas en la materia. El papel y las responsabilidades de ambos órganos se recogen en un protocolo específico. Entre ellas, cabe destacar:

#### Responsabilidades del compliance officer

- Identificación de riesgos.
- Análisis de los cambios regulatorios que puedan afectar al Grupo.
- Implantación de medidas preventivas y correctoras.
- Impartición de formación.

#### Competencias del Comité de Cumplimiento

- Políticas y procedimientos; específicamente, el Procedimiento de Revisión, Mantenimiento y Gestión del Sistema de Cumplimiento.
- Materiales formativos.
- Cualquier riesgo nuevo que haya sido identificado o la resolución de cualquier riesgo existente.
- Análisis y pasos adicionales que tomar con respecto a los riesgos actuales.
- Análisis de nuevas regulaciones que puedan afectar al Grupo.
- Análisis y evaluación de consultas o posibles infracciones.
- Mejoras del programa de cumplimiento.
- En caso de registrarse algún incidente, el Comité de Cumplimiento ha de llevar a cabo la investigación correspondiente, la evaluación del incidente / infracción, sanción propuesta, etc.
- Dar seguimiento a las denuncias realizadas a través del Canal de Denuncias.

El Comité de Cumplimiento informa al Consejo sobre sus actividades periódicamente y, al menos, una vez al año. Asimismo, en caso de producirse cualquier hecho relevante o incidencia relativa a cumplimiento normativo, el Comité de Cumplimiento informará primero al CEO y, posteriormente, al Consejo.

En las reuniones del Comité de Cumplimiento de 2022 se evaluó (i) la situación de la compañía y los nuevos riesgos que se han detectado y cuyo análisis se ha considerado oportuno; (ii) elaboración y aprobación de nuevas políticas y procedimientos internos encaminados a mitigar los riesgos penales, medidas realizadas en el marco del plan de revisión y mejora continua del Programa de Cumplimiento Corporativo de Dorna; (iii) seguimiento del plan de formación, elaboración y realización de los formación adecuada que pueda tener un impacto mitigador con el fin de minimizar los riesgos penales; y, (iv) apoyo y asesoramiento externo en aquellos asuntos que requieran ser revisados por el Comité de Cumplimiento.



Asimismo, desde el anterior Informe Anual de Evaluación –presentado en diciembre de 2021– se han desarrollado las siguientes acciones bajo el asesoramiento externo de ECIJA:

- **ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO:** al ser una de las principales directrices para todos los empleados de la empresa, es imprescindible la actualización constante de su contenido. En atención a ello, en 2022 se revisó el contenido de nuestro Código Ético, identificando algunas precisiones a incorporar, las cuales serán aprobadas en 2023.
- **NUEVO CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN:** mediante este código se pretende renovar y unificar el contenido de las ABC Políticas, adecuando su contenido a la situación actual de la compañía y actualizando las obligaciones en materia de prevención del fraude y la corrupción. El código ha sido elaborado en 2022 y será aprobado en 2023.
- **NUEVA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO:** se ha desarrollado una política específica para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. La política ha sido elaborada en 2022 y será aprobada en 2023.
- **NUEVA POLÍTICA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS:** esta política nos proporciona una estructura y un enfoque para desarrollar sistemas de gestión efectivos, los cuales mitiguen los riesgos relacionados a derechos humanos y promuevan impactos positivos en dicha materia. El principal objetivo de la política de derechos humanos es servir de guía para todos los empleados de Dorna sobre la importancia de proteger los derechos humanos, así como mitigar los riesgos respecto de la empresa y de los grupos de interés. La política ha sido elaborada en 2022 y será aprobada en 2023.
- **FORMACIÓN INTERNA:** la formación en materia de cumplimiento ayuda a los empleados de todos los niveles a comprender la importancia de advertir y denunciar los comportamientos poco éticos o fraudulentos cuando los ven. Este es el primer paso para prevenir y mitigar los riesgos para la reputación del Grupo. En los sistemas estandarizados, la ISO 19600 nos dice que la formación de los empleados debe adaptarse a las obligaciones y riesgos de cumplimiento asociados a la organización, recomendando que sea práctica y de fácil comprensión. En una línea similar, la UNE 19601 se centra en la necesidad de formar a los empleados sobre el riesgo penal y cómo evitarlo.

Más allá del ámbito de los estándares internacionales, marcos normativos tan importantes como las USS Sentencing Guidelines, la FCPA o las directrices de aplicación de la Bribery Act o, en España, la legislación contra el blanqueo de capitales refuerza la importancia –para la eficacia del programa de cumplimiento– de los procesos de formación.



Por ello, para cumplir con estas normas y siendo conscientes de la importancia del proceso de formación interna, así como de la prevención de la corrupción, en 2022 se han llevado a cabo los siguientes:

- » Formación en materia de anticorrupción, haciendo hincapié en los siguientes bloques:
  - Respeto por los principios y valores de nuestro Código Ético.
  - Objeto, alcance e importancia de las ABC Políticas.
  - Alertas anticorrupción.
  - Cómo reportar conductas relacionadas a la corrupción y al fraude: Canal de Denuncias.

Para comprobar que la formación de anticorrupción ha sido comprendida por los empleados, se envió un breve cuestionario de evaluación.

- **MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO:** además de las acciones anteriormente nombradas, se han llevado a cabo las siguientes:
  - » Reuniones periódicas entre el órgano de control (compliance officer) y el asesor externo (ECIJA), para detectar mejoras y puntos de desarrollo dentro del programa.
  - » Se ha elaborado el Informe de Evaluación para acreditar el estado del programa de cumplimiento de Dorna.



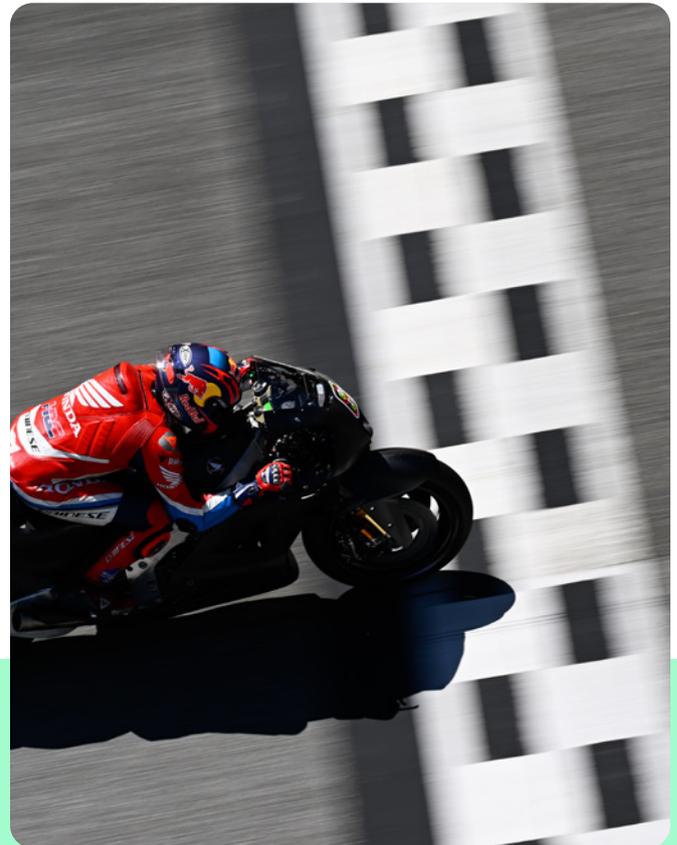
También, en 2022 desde Dorna WorldSBK Organization (Roma, Italia) se llevaron a cabo las siguientes acciones:

• **APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS INTERNAS**

NUEVAS POLÍTICAS APROBADAS	POLÍTICAS ACTUALIZADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de gestión de los desvíos sobre presupuesto.</li> <li>• Proceso de contratación de nuevo empleado y/o cualquier movimiento dentro de las empresas del Grupo: formulario de solicitud de empleo.</li> <li>• Política de selección y evaluación de proveedores.</li> <li>• Procedimiento de gestión de los uniformes del personal.</li> <li>• Política del Canal de Denuncias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de salud y seguridad de WorldSBK 2022.</li> <li>• Procedimiento de gestión de viajes.</li> <li>• Formulario de aprobación de viajes por encima del presupuesto.</li> </ul>

- **FORMACIÓN INTERNA:** sobre la política de evaluación y selección de proveedores, la cual fue dirigida a los empleados de Dorna WorldSBK Organization (Roma, Italia), con la finalidad de afianzar sus conocimientos sobre los criterios y requisitos que deben seguir en materia de selección y contratación con terceros, así como en todas las relaciones comerciales que puedan surgir en el desarrollo de su actividad.

De esta manera, demostramos nuestro compromiso con el cumplimiento de toda la normativa aplicable y también con el establecimiento de una cultura de cumplimiento y un comportamiento ético cotidiano. Asimismo, en Dorna consideramos a los criterios ESG como una evolución del cumplimiento corporativo, buscando integrarlos dentro del sistema de cumplimiento para mejorar nuestro gobierno corporativo en general.





## Modelo de cumplimiento normativo

Nuestro modelo de cumplimiento está integrado por los siguientes elementos:

### • Principios básicos

- » Código Ético de Dorna (actualización en 2022 para ser aprobada en 2023)
- » Políticas de cumplimiento y contra la corrupción y el soborno (ABC Policies), las cuales serán unificadas y actualizadas en el nuevo Código Anticorrupción (elaborado en 2022 para ser aprobado en 2023)
- » Business Partners Standards
- » Procedimientos y políticas internas de obligado cumplimiento
- » Gestión de riesgos
- » Sistemas de supervisión y control

### • Comunicación y adhesión

- » Revisiones de los sistemas de gestión de cumplimiento
- » Formación interna a los empleados en el sistema de cumplimiento

### • Evaluación

- » Fomentar la transparencia de las acciones que se desarrollan en el Grupo
- » Canal de Denuncias

El **Código Ético** es el pilar fundamental del sistema, aplicable a la totalidad de nuestros empleados. Recoge los valores fundamentales que guían nuestra actuación, alineándola tanto con la legislación vigente como con principios éticos y responsables de aceptación general. Reconoce, asimismo, la responsabilidad social corporativa, por medio de la cual creamos valor en las comunidades donde operamos y reafirma nuestro compromiso con los grupos de interés, además de prever, para el ámbito interno, la realización de supervisiones en el diseño e implantación de mejores prácticas de control, investigación y formación del personal para prevenir posibles conductas irregulares. El Código Ético incluye un régimen sancionatorio y especifica pautas de comportamiento en 25 materias relacionadas con nuestras actividades, como la protección del medioambiente, la salud pública, los derechos humanos, los conflictos de interés, las relaciones con autoridades, la gestión de la propiedad industrial e intelectual, la no discriminación, etc.

Además del Código Ético, como empresa nos adherimos a las estipulaciones del código ético de la FIM, aplicable a los colaboradores de Dorna en función de la relación existente. El código ético de la FIM compromete a los sujetos con los principios de respeto de la legalidad, *fair play*, honestidad, integridad y lucha contra la corrupción y el dopaje, entre otros.

Durante 2022, las **ABC Policies** constituyeron nuestra principal referencia en materia de lucha contra el soborno y la corrupción. Con un enfoque de tolerancia cero hacia este tipo de delitos, se aplican a todo el personal del Grupo y a todas las áreas geográficas donde hagamos negocios, así como a nuestros proveedores, consultores, contratistas, distribuidores, agentes u otras partes que actúen en nuestro nombre, que están obligados a conocer esta política y sus principios, así como a aplicarlos en las operaciones relacionadas con Dorna.

Los **Business Partner Standards** recogen los principios que guían las relaciones con nuestros *partners*, cuyo cumplimiento es determinante para mantener su fluidez y eficacia. Según se indica, el mero indicio de incumplimiento puede suponer la terminación de la relación. Dichos principios son los siguientes:

- Prohibición del soborno
- Prohibición del soborno encubierto
- Prohibición de *facilitation payments*
- Cumplimiento de las leyes
- Registro y documentación
- Gestión de riesgos
- Comunicación a Dorna y establecimiento de procedimientos de supervisión y control
- Gestión correcta de subcontratas

Desde 2016 se ha ido implantando un programa de cumplimiento donde las distintas políticas y procedimientos de actuación se han ido integrando en un sistema de gestión de cumplimiento que garantiza el respeto de los compromisos corporativos y de los derechos de todos los que forman parte de Dorna. El Comité de Cumplimiento es el órgano encargado de velar por el correcto desarrollo del sistema y por el respeto a las reglas instauradas.



Además de los elementos clave descritos, al cierre de 2022, nuestro modelo de cumplimiento estaba integrado por:

POLÍTICAS CORPORATIVAS	PROCEDIMIENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de uso de medios tecnológicos.</li> <li>• Política para la protección de derechos de propiedad intelectual e industrial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento anticorrupción.</li> <li>• Procedimiento del Canal de Denuncias internas.</li> <li>• Procedimiento de faltas y sanciones.</li> <li>• Política de uso de medios tecnológicos.</li> <li>• Procedimiento de selección y contratación de proveedores.</li> <li>• Procedimiento de selección y contratación del personal.</li> <li>• Procedimiento de contratación de clientes y proveedores –cláusulas tipo–.</li> <li>• Política para la protección de derechos de propiedad intelectual e industrial.</li> <li>• Procedimiento de relaciones con Administraciones públicas.</li> <li>• Procedimiento de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Procedimiento de gestión financiera.</li> <li>• Procedimiento de gestión ambiental.</li> <li>• Procedimiento de protección de datos y seguridad de la información.</li> <li>• Procedimiento de revisión, mantenimiento y gestión del cumplimiento del sistema.</li> <li>• Procedimiento de <i>corporate defense</i>.</li> <li>• Protocolo de funcionamiento del órgano de control y relaciones con el Consejo de Administración.</li> <li>• Política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (elaborada en 2022 y a ser aprobada en 2023).</li> <li>• Política de protección de los derechos humanos (elaborada en 2022 y a ser aprobada en 2023).</li> <li>• Política de seguridad, salud y bienestar (elaborada en 2022 y a ser aprobada en 2023).</li> </ul>

Las políticas antes mencionadas son debidamente comunicadas a cada trabajador cuando entran en la compañía, donde se les entrega una copia de las políticas existentes. Por otro lado, cada vez que se aprueba una nueva política, esta es comunicada a los empleados vía correo electrónico corporativo. Además, las políticas aprobadas y actualizadas están disponibles en todo momento para nuestros empleados a través de un portal interno. Asimismo, se hacen formaciones específicas de las políticas.

La selección de proveedores se rige por el procedimiento de selección y contratación de proveedores. El propósito de dicha política es evitar cualquier conflicto de intereses en la selección de proveedores y garantizar que los valores de los proveedores están alineados con los nuestros. De acuerdo con lo establecido, en los casos en que se aprecie un posible riesgo por el origen del posible proveedor o la actividad a desarrollar, se lleva a cabo una evaluación previa del posible proveedor. En los contratos, exigimos a nuestros proveedores que se comprometan a respetar tanto los Business Partners Standards como nuestros valores, según lo establecido en el Código Ético, e informamos a su vez del sistema de prevención de delitos. Como se menciona en el apartado sobre derechos humanos, ciertos contratos contienen derechos de auditoría que como Grupo podemos ejercer.



## Modelo de gestión de riesgos

En Dorna operamos en un contexto internacional y con una exposición muy alta, por lo que entendemos que es clave la gestión de riesgos, tanto financieros como de otras tipologías, como los que afectan a la imagen de marca, los propios de contextos internacionales, etc., así como contar con robustos mecanismos de gestión de riesgos y de control interno.

Por ello, con el objetivo de llevar a cabo una correcta gestión de los riesgos que puedan impactar en los objetivos del Grupo, en 2022, con la asesoría de la firma PricewaterhouseCoopers (PwC), hemos puesto en marcha el desarrollo de diversos mecanismos de control interno con la finalidad de mejorar nuestro sistema de control interno. Este proyecto consta de las siguientes tres fases, las cuales serán desarrolladas entre 2022 y 2023: gestión de riesgos (completada en diciembre 2022), modelo de control y supervisión (ambas fases programadas para 2023).

La primera fase ha brindado los siguientes resultados:

- Se ha actualizado nuestro mapa de riesgos, identificando los principales riesgos como estratégicos, de *compliance*, *reporting* y operacionales, así como categorizándolos según su grado de impacto y probabilidad de ocurrencia. Además, se ha indicado quién o quiénes son las personas responsables en Dorna de gestionar cada riesgo.
- Elaboración de las fichas de riesgo (“risk sheets”) sobre los riesgos más relevantes como compañía. Estas hojas de riesgo han sido elaboradas con base en reuniones que PwC sostuvo con personal clave de las distintas áreas de la empresa vinculadas a los riesgos más relevantes y, gracias a ello, estos documentos dinámicos serán la base del sistema de monitoreo de riesgos. Para esto, las hojas de riesgo contienen una descripción del riesgo, evolución de la evaluación anual del riesgo, principales acciones e iniciativas para mitigar el riesgo, responsables de cada acción e iniciativa, frecuencia de *reporting*, evidencia del control del riesgo, etc.
- Propuesta de un nuevo modelo de gestión de riesgos, el cual establece la designación de un experto en sistemas de control interno, gestión de riesgos y auditorías internas. Se propone que el experto se implique, sobre todo al principio, en la construcción del nuevo modelo de gestión de riesgos junto con los responsables para, posteriormente, estar principalmente involucrado en la revisión periódica.

## Seguridad de la información

La evaluación del riesgo en esta materia realizada en 2016 concluyó que en el Grupo contamos con un riesgo inherente de grado medio, donde la mayor exposición aparece en lo relacionado con el tratamiento de datos de carácter personal, la cadena de suministro, las mercancías de alto valor y los asuntos relacionados con la propiedad intelectual.

Como resultado de esta evaluación, hemos ido avanzando desde entonces, desarrollando un Plan Director de Seguridad e implementando unas políticas de seguridad, definiendo proyectos y priorizándolos, tales como la implantación de un Firewall del tipo Next Generation Firewall, Doble Factor de Autenticación, SIEM, WAF, Single Sign On, entre otros.

Durante 2022 se produjeron múltiples ciberataques, los cuales fueron minimizados y controlados por los sistemas de protección. No obstante, hubo dos incidentes que pudieron saltarse los sistemas, pero ambos fueron detectados y controlados sin afectar a los datos u operaciones de la empresa.

El primero de ellos fue un ataque de *ransomware* que fue detectado en el momento de producirse, se aisló el sistema afectado y se encriptaron varios datos, los cuales fueron restaurados de las copias de seguridad. El segundo ciberataque fue un acceso a una cuenta, mediante un ataque de fuerza bruta. Los propios sistemas de protección bloquearon la cuenta al detectar una actividad inusual. Se contactó con el usuario afectado y se aumentaron las medidas de seguridad de la cuenta.



## Lucha contra la corrupción y el soborno y prevención del blanqueo de capitales

Durante 2022, las ABC Polícies establecieron nuestros seis principios en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, siendo estos los siguientes:

1. Procedimientos proporcionados a los riesgos previstos.
2. Compromiso al más alto nivel de la organización, refrendado por un exigente programa de cumplimiento y el respaldo de la Junta de Accionistas al trabajo del Comité de Cumplimiento.
3. Evaluación de riesgos periódica, informada y documentada.
4. Diligencia debida a los contratos que realiza.
5. Comunicación (incluida la formación).
6. Seguimiento y revisión.

Por su parte, el Código Ético prohíbe expresamente a los empleados de Dorna el ofrecimiento o la realización, de manera directa o indirecta, de pagos en metálico o en especie, o de cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica al servicio de cualquier entidad, que se realice con la intención de obtener un provecho personal. Tampoco se permite aceptar u ofrecer regalos o atenciones cuyo valor sobrepase lo razonable, de acuerdo con las costumbres de cada país.

En el Procedimiento de Selección y Contratación de Proveedores se recomienda incluir una cláusula específica relativa a la lucha contra la corrupción y otros delitos en los contratos con clientes y proveedores domiciliados en España. Las infracciones de la cláusula por una de las partes deben notificarse a la otra y pueden ser motivo de rescisión.

El riesgo de tratar con intermediarios (incluidos consultores y agentes) se reconoce y aborda en las ABC Polícies, donde se detallan los riesgos inherentes, la debida diligencia (incluido el uso de un sistema de "bandera roja"), los requisitos de documentación, el proceso de pagos, el seguimiento y la revisión y la rescisión en casos de inquietudes no resueltas.

En el Código Ético nos comprometemos a evitar cualquier colaboración con personas y/o entidades que puedan tener como fin el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. No se permite la posesión, transmisión o utilización de bienes que pueda tener su origen en actividades ilícitas ni la realización de actividades que impliquen la captación de fondos por parte de organizaciones terroristas. Se establece, además, la obligación para todo el personal que observe indicios en este sentido de dirigirse a los órganos de *compliance* para ponerlos en su conocimiento.

En esta línea por reforzar los parámetros y mecanismos de la gestión ética del negocio que nos caracteriza, en 2022 elaboramos una nueva política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, la cual será aprobada y entrará en vigor en 2023.



### Canal de Denuncias

El procedimiento de uso del Canal de Denuncias regula el funcionamiento del mismo, incluyendo qué información se requiere para acompañar una alerta y el procedimiento que se seguirá para resolver el problema.

En 2022 no se ha detectado ningún caso de acoso laboral o sexual, discriminación o vulneración de los derechos humanos ni se recibió ninguna denuncia y/o queja sobre dichas materias en el Canal de Denuncias.

### Formación sobre ética y cumplimiento

Una parte importante de nuestro sistema de cumplimiento consiste en que los empleados reciban formaciones con relación al soborno y a la corrupción. Se les proporciona información sobre los contenidos de las políticas pertinentes y material educativo específico relacionado con el soborno y la corrupción, incluido un cuestionario. Los materiales están siempre disponibles para los empleados en un espacio *web* de la empresa.

En 2022 ofrecimos a nuestros empleados formación específica en materia anticorrupción (anteriormente explicado).



## Derechos humanos

Como se detalla en el apartado anterior, nuestro Código Ético recoge el apoyo del Grupo a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que supone adecuar nuestras actuaciones al respeto de los derechos humanos, la normativa legal vigente, el trabajo digno, las libertades individuales y colectivas, el medioambiente, incluyendo garantías de no discriminación y lucha contra la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Estos compromisos se han materializado en procedimientos y políticas aplicables a las distintas facetas de nuestra actividad, dentro de nuestra capacidad de control. Al respecto, en 2022 elaboramos una nueva política de respeto a los derechos humanos, la cual será aprobada por el Consejo de Administración en 2023. Por medio de esta política se busca proporcionar a la compañía una estructura y enfoque para desarrollar sistemas de gestión efectivos, los cuales mitiguen los riesgos relacionados a derechos humanos y promuevan impactos positivos en dicha materia.



### PREVENCIÓN EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Si bien las actividades que impulsamos se desarrollan en diferentes países, la mayor parte de ellas corresponden a agentes locales, que son los titulares de las correspondientes obligaciones, con arreglo a cada normativa nacional. En todo caso, incluimos en los contratos con estos agentes la obligación de respetar las ABC Políticas y los Business Partner Standards, que incluyen estipulaciones concretas en relación con el personal contratado, las subcontratas y subrayan nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial.

Específicamente, en los contratos de *merchandising* se incluye una cláusula que prohíbe expresamente el uso de mano de obra infantil en la fabricación de productos y permite la auditoría de los correspondientes proveedores.



### PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL GRUPO

Desde 2019, en Dorna contamos con un Plan de Igualdad que recoge específicamente medidas para prevenir el acoso y la discriminación en los centros de trabajo. El documento contribuye a fomentar en nuestras instalaciones un ambiente laboral libre de acoso de cualquier tipo.

La comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es la encargada de dar respuesta a todas las posibles denuncias y de promover medidas en relación con el acoso sexual y por razón de sexo, así como de llevar a cabo las correspondientes acciones de seguimiento.



### PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Según establece el Código Ético, en Dorna ofrecemos las medidas de seguridad necesarias para el adecuado tratamiento de dichos datos y trabajamos en todos los países de acuerdo con la legislación vigente en la materia, salvaguardando la confidencialidad y respetando en todo momento los derechos legítimos de los titulares de dichos datos.

Además, contamos con un procedimiento de protección de datos y seguridad de la información, que sirve de guía para la adopción de decisiones y ejecución de medidas en este ámbito.

En 2017 adecuamos toda la gestión de datos personales que realizamos en el seno de la organización y en el marco de nuestra actividad a las premisas y disposiciones contenidas en el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas naturales en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD).

Asimismo, en 2020 nombramos a ECIJA Law como Delegado de Protección de Datos (DPO), quienes velan por el cumplimiento estricto de la legalidad relativa al tratamiento de datos de carácter personal en el seno de Dorna.



### DENUNCIAS O ALERTAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

No constan denuncias ni alertas al Grupo por casos de vulneración de los derechos humanos, discriminación o acoso laboral y sexual durante el ejercicio 2022.



## Transparencia fiscal

En Dorna liquidamos los tributos exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente en todos los lugares donde realizamos operaciones empresariales sujetas a gravámenes de diferentes tipos. Tenemos la sede fiscal en España, donde liquidamos nuestros impuestos directos.

Información Fiscal del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 en comparación con los datos de 2021:

INFORMACIÓN FISCAL GRUPO (ESPAÑA)	€	
	2021	2022
Beneficios obtenidos	(43.838.474,29)	(12.637.824,53)
Impuestos sobre beneficios pagados	25.101.053,15	35.319.811,19
Subvenciones recibidas	-	-

INFORMACIÓN FISCAL GRUPO (ITALIA)	€	
	2021	2022
Beneficios obtenidos	(2.340.850,75)	(12.012.858,00)
Impuestos sobre beneficios pagados	19.021,98	0,00
Subvenciones recibidas	-	-

Los beneficios obtenidos por país corresponden a los Estados Financieros Individuales y su relación con el pago por impuestos sobre beneficios en cada país, independientemente de los grupos mercantiles que componen las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.



# 04. En el centro, las personas

El espíritu de equipo forma parte de nuestro ADN y se pone de manifiesto tanto en nuestro modelo de gestión de personas, basado en los valores del deporte, como a través de las sinergias que generamos en el desarrollo de grandes premios con proveedores, *partners* y socios, que forman parte indispensable del equipo.



# En el centro, las personas

**El espíritu de equipo forma parte de nuestro ADN y se pone de manifiesto tanto en nuestro modelo de gestión de personas, basado en los valores del deporte, como a través de las sinergias que generamos en el desarrollo de grandes premios con proveedores, *partners* y socios, que forman parte indispensable del equipo.**

## Cuestiones sociales y relativas al personal

En Dorna iniciamos un proceso global de transformación digital en 2021, definiendo un programa de trabajo corporativo para los próximos cinco años y que tiene como eje principal los siguientes aspectos fundamentales:



Implantación de una CULTURA digital corporativa. Valores como: agilidad, transparencia, flexibilidad, comunicación y empatía (entre otros) se fomentarán en esta nueva cultura digital que situará a las personas (empleados y FANS) en el centro de nuestra transformación global.



Implementación de nuevas herramientas digitales que nos permitan plasmar los valores principales de la cultura digital, junto a los nuevos procedimientos, y ponerlas a disposición de todo el Grupo de una forma fácil y transparente.



Revisión continua de nuestros procesos corporativos. Una visión crítica de nuestros procedimientos actuales será necesaria para poder replantearnos o iniciar desde cero todos y cada uno de los procesos que actualmente están vigentes y que deben adaptarse a la nueva realidad digital.



Explotación del modelo *data and analytics* para la toma de decisiones.



## Empleo

Debido a la especial actividad que realizamos, en Dorna hemos establecido una estructura organizativa compuesta por distintas áreas funcionales en las cuales se integran los correspondientes niveles profesionales. Tal y como recoge el Convenio Colectivo, estas áreas funcionales son: Administración, Imagen y Comunicación, Comercial, Sistemas y Eventos.

La asignación de los trabajadores a un área funcional y un nivel profesional concreto se realiza en función de criterios que tienen en cuenta conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Contamos con un procedimiento de selección y contratación de personal entre cuyos principios y obligaciones cabe destacar la no discriminación y la búsqueda de personal de la más alta calidad profesional, en función de nuestras exigencias y objetivos.

El Código Ético aboga por la igualdad de trato entre hombres y mujeres, específicamente en materia de acceso al empleo, retribución, formación, clasificación y promoción profesional. Nuestro compromiso contra la discriminación se recoge, además, en el procedimiento de selección de personal y en el Plan de Igualdad, que incluye entre sus objetivos garantizar el principio de igualdad retributiva, velando porque los salarios se determinen en función de la responsabilidad, las aptitudes, las habilidades y los logros profesionales.

En Dorna apostamos por un entorno laboral de calidad y por atraer a profesionales comprometidos, lo cual no solo nos permite desarrollar nuestra actividad en las mejores condiciones y con excelentes resultados, sino que, además, tiene como resultado una tasa de rotación muy baja, lo que permite consolidar las estrategias a largo plazo y rentabilizar las inversiones.

**La siguiente tabla describe los cargos incluidos en los diferentes niveles profesionales que forman la estructura del Grupo:**

Nivel	NOMBRE	COLECTIVOS PERTENECIENTES
1	Director	C-Level, Head of Department, Senior Director y Director,
2	Senior Manager	Senior Manager
3	Manager	Manager, Letrado, Coordinador Senior, Secretarías Dirección
4	Coordinator and Senior Technician	Coordinadores y Técnicos Senior
5	Administrative support and Technical Assistant	Administrativos y Técnicos
6	Personal Assistant	Recepcionistas, auxiliares de administración y auxiliares técnicos



### Número de empleados desglosados por país, edad, género y nivel profesional

NÚMERO DE EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR PAÍS	2021			2022		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
España	352	151	503	363	160	523
Italia	7	10	17	7	11	18
<b>TOTAL</b>	<b>359</b>	<b>161</b>	<b>520</b>	<b>370</b>	<b>171</b>	<b>541</b>

EDAD	2021	2022
20-30 años	111	100
31-40 años	210	221
41-50 años	148	156
51 en adelante	51	64
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>541</b>

NÚMERO DE EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR NIVEL PROFESIONAL	2021	2022
NIVEL 1	40	41
NIVEL 2	14	16
NIVEL 3	59	56
NIVEL 4	105	97
NIVEL 5	267	297
NIVEL 6	35	34
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>541</b>

NÚMERO DE EMPLEADOS A 31 DE DICIEMBRE POR TIPO DE CONTRATO	2021			2022		
	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL
Indefinido	509	6	515	533	6	539
Temporal	3	2	5	2	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>512</b>	<b>8</b>	<b>520</b>	<b>535</b>	<b>6</b>	<b>541</b>



Promedio anual de contratos indefinidos y temporales por género, edad y nivel profesional

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2021						2022					
	Contrato Indefinido			Contrato Temporal			Contrato Indefinido			Contrato Temporal		
	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL
Hombre	341	-	341	2	2	4	367	-	367	5	-	5
Mujer	150	5	155	1	1	2	159	6	165	1	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>491</b>	<b>5</b>	<b>496</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>526</b>	<b>6</b>	<b>532</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2021						2022					
	Contrato Indefinido			Contrato Temporal			Contrato Indefinido			Contrato Temporal		
	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL
20-30 años	82	-	82	1	-	1	90	-	90	2	-	2
31-40 años	209	2	211	1	2	3	209	3	212	1	-	1
41-50 años	140	1	141	-	-	-	164	2	166	1	-	1
51 en adelante	60	2	62	1	1	2	63	1	64	2	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>491</b>	<b>5</b>	<b>496</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>526</b>	<b>6</b>	<b>532</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR NIVEL PROFESIONAL	2021						2022					
	Contrato Indefinido			Contrato Temporal			Contrato Indefinido			Contrato Temporal		
	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	TOTAL
NIVEL 1	40	-	40	-	-	-	41	-	41	-	-	-
NIVEL 2	15	-	15	-	-	-	19	-	19	-	-	-
NIVEL 3	57	1	58	-	-	-	54	1	55	1	-	1
NIVEL 4	106	1	107	-	-	-	133	1	134	-	-	-
NIVEL 5	240	2	242	3	3	6	261	3	264	5	-	5
NIVEL 6	33	1	34	-	-	-	18	1	19	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>491</b>	<b>5</b>	<b>496</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>526</b>	<b>6</b>	<b>532</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>6</b>



### Número de bajas no voluntarias (despidos) por género, edad y nivel profesional

NÚMERO DE BAJAS NO VOLUNTARIAS POR SEXO	2021	2022
Mujer	1	2
Hombre	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

NÚMERO DE BAJAS NO VOLUNTARIAS POR EDAD	2021	2022
20-30 años	-	-
31-40 años	1	5
41-50 años	1	-
51 en adelante	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

NÚMERO DE BAJAS NO VOLUNTARIAS POR NIVEL PROFESIONAL	2021	2022
NIVEL 1	-	1
NIVEL 2	-	-
NIVEL 3	-	-
NIVEL 4	1	2
NIVEL 5	1	2
NIVEL 6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>



### Remuneraciones anuales medias por género, edad y nivel profesional

REMUNERACIÓN ANUAL POR SEXO	2021	2022
Mujer	35.033,23	39.524,73
Hombre	41.312,02	51.643,03

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR EDAD	2021	2022
20-30 años	24.872,36	31.461,58
31-40 años	34.764,25	40.647,00
41-50 años	45.739,09	50.186,31
51 en adelante	67.252,72	91.350,92

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR NIVEL PROFESIONAL		2021	2022
NIVEL 1	C-Level	350.609,16	443.885,28
	Head of Department, Senior Director y Director	102.567,40	116.853,29
NIVEL 2		64.317,58	69.700,57
NIVEL 3		54.003,85	54.736,27
NIVEL 4		39.910,14	45.721,57
NIVEL 5		28.841,45	34.035,24
NIVEL 6		26.038,86	25.875,52

REMUNERACIÓN ANUAL DEL CONSEJO	2021		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Miembros Ejecutivos	-	1.089.065,30	-	1.095.591,20
Miembros Independientes*	110.000,00	-	110.000,00	-

\*El Miembro Independiente desempeña su función a tiempo parcial y sin cargo ejecutivo. Desempeña su función de asesoría a través de las reuniones del Consejo de Administración y de otros comités relacionados, y de las reuniones organizadas periódicamente durante el año.



## Brecha salarial

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR SEXO Y NIVEL PROFESIONAL		2021			2022		
		Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
NIVEL 1	C-Level	-	350.609,16	No aplica	-	443.885,28	No aplica
	Head of Department, Senior Director y Director	85.220,88	119.913,92	28,93%	95.126,27	121.139,18	21,47%
NIVEL 2		63.658,82	64.617,01	1,51%	64.550,62	72.803,16	11,34%
NIVEL 3		50.294,18	55.349,24	10,05%	53.009,24	55.493,77	4,48%
NIVEL 4		40.313,43	39.733,69	-1,44%	44.671,81	46.196,91	3,30%
NIVEL 5		26.788,47	29.632,28	10,62%	31.550,19	35.232,25	10,45%
NIVEL 6		27.529,55	25.024,61	-9,10%	28.246,50	24.470,16	-15,43%

\*Actualizado según metodología de cálculo.

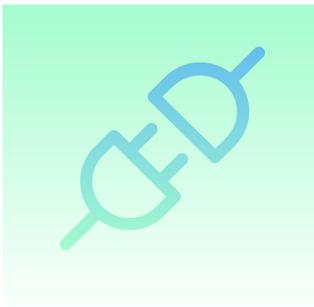


## Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo se adapta en función de las actividades que desarrollamos, estableciendo una jornada laboral máxima de 1.715 horas anuales y una distribución horaria a convenir de manera específica por cada centro de trabajo.

Asimismo, en atención a la especial actividad de la empresa y a las necesidades derivadas de las cargas de trabajo, el Convenio Colectivo recoge de manera expresa el establecimiento de una distribución irregular de la jornada de trabajo, que implique la posibilidad de superar las nueve horas máximas diarias en momentos puntuales. Entre las medidas establecidas para compensar este posible desajuste en la jornada laboral se encuentran: la compensación de horas descanso tras una posible reducción puntual debido a actividades productivas del Grupo, como la celebración de eventos; o las horas trabajadas (en el cómputo anual) por encima de la jornada laboral.

Según establece el Real Decreto Ley 8/2019 de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en Dorna hemos implantado un registro de la jornada laboral.



### Desconexión digital

Independientemente de las características de la actividad, que dan lugar a distribuciones irregulares –aunque previsibles– de la jornada, somos conscientes de la necesidad de respetar los descansos establecidos, evitando una saturación del tiempo de nuestros empleados que pueda afectar a su salud o a su vida familiar.

Aunque no contamos con una política formal de desconexión digital, el Plan de Igualdad, actualmente en revisión por el Comité de seguimiento de igualdad para su adaptación a las últimas novedades legislativas, reafirma el derecho de los empleados a la conciliación y aboga por concienciar a los responsables de departamento sobre la importancia de respetar los horarios y disfrutar de las vacaciones, racionalizando en dichos periodos el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales de comunicación para asuntos relacionados con el ámbito profesional.



### Conciliación de la vida familiar y profesional

Nuestro Plan de Igualdad incluye medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de todos los empleados, creando así un ambiente de trabajo óptimo y una motivación adecuada para la fidelización de estos en el Grupo.

Entre dichas medidas se incluyen la realización de reuniones durante la jornada laboral, el uso de videoconferencias para reducir los viajes de trabajo o la posibilidad de adaptar la jornada para el cuidado de menores y otros familiares, así como acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.



### Teletrabajo

Entre las diversas enseñanzas que dejó la pandemia ocasionada por la COVID-19 en 2020, una de las más destacadas es la implementación del teletrabajo como una modalidad deseada por los empleados y los beneficios que esta genera; particularmente, contribuyendo al balance entre la vida personal y profesional de las personas. Por esta razón, durante 2021, en Dorna constituimos una comisión de teletrabajo con los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo para estudiar la normativa a aplicar y llegar al mejor entendimiento posible entre las partes implicadas.

Como resultado de dicho trabajo conjunto, en noviembre de 2022 el Consejo de Administración aprobó el Acuerdo de Teletrabajo aplicable a todos nuestros empleados. De esta manera, en principio, corresponde al trabajador decidir si desea adherirse al teletrabajo o si prefiere ir presencialmente a las oficinas. Asimismo, algunos departamentos de la empresa podrán optar por teletrabajar al 100%, otros al 50%, etc., según la dinámica de trabajo y necesidades de cada área. Cabe señalar que, en enero de 2023, el acuerdo ha sido presentado en el registro de la autoridad pública competente para validación, estando pendiente la respuesta de la Administración.



### Otros beneficios sociales

Los empleados de Dorna con contrato indefinido, en función de las características de su puesto de trabajo, cuentan con un seguro médico privado. Asimismo, desde su alta en nuestro Grupo, todo el personal cuenta con un seguro de accidentes, seguro de vida y seguro de asistencia en viaje por trabajo.



## Salud y seguridad

Desde 2016, nuestro Código Ético recoge el compromiso del Grupo con la seguridad de nuestros empleados, adquiriendo los siguientes compromisos:

- Asegurar que los empleados contarán con todas las medidas necesarias para el desempeño de su trabajo.
- Respeto de los estándares legales de prevención y los internacionales de la OIT.
- Cumplimiento con los principios generales de la salud pública en sus actuaciones y acciones de la salud colectiva.

Los impactos asociados en este ámbito a nuestras actividades son muy diferentes según se tenga en cuenta el trabajo desarrollado en las oficinas o en la organización de eventos deportivos en diferentes circuitos repartidos por todo el mundo.

- En el primer caso, la prevención de riesgos laborales se ajusta a la legislación vigente en la materia en España (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales) y en Italia (Legge 123/2007 de 3 de agosto, Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia). En España se trabaja con un servicio de prevención externo perteneciente a la compañía Quirónsalud. En Italia se trabaja con el servicio de MF Ingegneria Srl.
- La organización de eventos deportivos conlleva diferentes riesgos en materia de seguridad y salud laboral, tanto para nuestro personal como para otros trabajadores, en función de las características de cada puesto de trabajo. Nuestros empleados están cubiertos por el sistema de prevención de la empresa y los seguros específicos contratados al efecto, y se siguen siempre los protocolos vigentes en cada emplazamiento donde puedan tener lugar las carreras. La cobertura proporcionada por el seguro de Dorna incluye a todos los trabajadores. En el caso de nuestros colaboradores externos (autónomos y empresas proveedoras), verificamos que todos ellos dispongan de sus propios seguros de acuerdo con el criterio de cobertura establecido a nivel de Grupo.
- En la celebración de pruebas de motociclismo bajo el control de la Federación Internacional de Motociclismo se aplican sus directrices, recogidas en su Código Médico.
- Adicionalmente, en cada circuito donde se celebre un Gran Premio es preceptivo aplicar las normas locales en materia de salud y seguridad laboral.

En esta materia, en 2022 hemos elaborado la Política de Seguridad, Salud y Bienestar (SSB), la cual servirá de guía para la estandarización de la gestión de la SSB del Grupo. Esta política contendrá las actividades y medidas adoptadas en todas las fases de nuestra actividad, con el fin de evitar o reducir la posibilidad de cualquier daño, accidente o deterioro de la salud que pueda sufrir un trabajador, colaborador o visitante; así como garantizar un ambiente de trabajo sano y positivo. A 31 de diciembre de 2022, dicha política se encuentra pendiente de firma y aprobación por el Consejo de Administración.

Por otro lado, al 31 de diciembre de 2022, Dorna WorldSBK Organization (Roma, Italia) se encuentra realizando las acciones correspondientes para iniciar en 2023 el proceso para obtener el certificado internacional de la norma ISO 45001 sobre seguridad y salud en el trabajo.





### Prevención de riesgos laborales

Desde 2016 contamos con un procedimiento de prevención de riesgos laborales aplicable a todos los trabajadores de las instalaciones donde se radican nuestras sociedades: Dorna Sports, S.L; Dorna Worldwide, S.L.U; International Events Services, S.L.U y Dorna WSBK Organization, S.R.L; ubicándose las primeras en Madrid (España) y la última en Roma (Italia). El procedimiento es revisable anualmente para adaptarlo a cualquier nueva situación no contemplada previamente.

A través de este procedimiento, nos comprometemos a:

- Implantar y desarrollar un sistema de prevención de riesgos laborales que se integre en el conjunto de actividades, decisiones, procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en las que éste se desarrolle, incluido en todos los niveles jerárquicos.
- Aportar todos los medios necesarios para que los trabajadores reciban toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y seguimiento de la salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos indicados, así como las medidas en materia de primeros auxilios.

Específicamente, para situaciones de emergencia, el servicio de prevención externo ha elaborado un protocolo que persigue dar cumplimiento a lo establecido en la citada legislación en todas nuestras instalaciones, estableciendo las medidas de emergencia y definiendo la organización de los medios humanos y materiales, con el fin de facilitar la comunicación, evacuación y la intervención inmediata ante una situación de emergencia, a la evacuación del centro de trabajo en el menor tiempo posible y de la forma más segura para el personal que las ocupa, a la coordinación con los servicios de ayuda exterior, y a la coordinación en cuanto a emergencias de las diferentes empresas que desarrollen su actividad en el centro de trabajo.

Para los eventos deportivos desplazamos un equipo médico altamente cualificado, compuesto por especialistas de primer nivel en atención de emergencias y traumatología, procedentes del equipo de Quirónsalud. Este equipo brinda asistencia médica tanto a los pilotos como a los miembros del *paddock* y complementa la labor de los servicios médicos locales facilitados por los circuitos.



En esta línea, en 2022 hemos suscrito un acuerdo para habilitar el “Centro de Salud Quirónprevención MotoGP™” en cada Gran Premio de Europa de MotoGP™ a partir de 2023. Gracias a este nuevo acuerdo con Quirónprevención, el *paddock* contará con servicios médicos y de fisioterapia líderes en el mundo, brindando cuidados preventivos y tratamientos para ayudar a los pilotos a recuperarse y a prepararse para las competencias.

Asimismo, con la finalidad de supervisar y garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, en 2022 se realizaron dos estudios específicos:

- En el Gran Premio de Catalunya 2022, junto con Quirónprevención, se elaboró el Informe de Higiene Industrial, con el cual se evaluó la exposición al ruido de determinados puestos de trabajo, de acuerdo con el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre “Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido”.
- Un estudio psicosocial compuesto de dos partes. La primera fase cuantitativa mediante una encuesta a todos nuestros trabajadores, la cual ha finalizado en octubre de 2022. La segunda fase, a 31 de diciembre de 2022, se encuentra en desarrollo y consiste en entrevistas a los trabajadores, así como dinámicas de grupo. Existe una comisión de seguimiento de dicho estudio compuesta por personal de los departamentos de RRHH y Administración, además de representantes de los trabajadores, tanto de las oficinas de Barcelona como de Madrid.

En lo relativo a actuaciones preventivas, en 2022 se ha dado formación a las nuevas incorporaciones y se han actualizado las formaciones de seguridad en manejo de carretillas, trabajos verticales y uso de plataformas elevadoras, así como dado certificaciones para conducción de drones. Se han realizado inspecciones en circuito y, en el Gran Premio de Catalunya, se realizó una visita conjunta con Quirónprevención y los delegados de prevención como parte del seguimiento de las acciones de prevención que se están realizando. Además, se han realizado visitas de inspección en las naves y oficinas, se inició la actualización de los diferentes planes de emergencia de todas las instalaciones y se prevé hacer formación y simulacros en 2023.





## Seguridad en pista

La gestión de todos los aspectos relacionados con la seguridad de los pilotos forma parte del trabajo diario en nuestro deporte. En coordinación constante con la FIM, responsable de la homologación de los circuitos y desarrollo/cumplimiento de los reglamentos deportivos, así como con los diferentes circuitos que finalmente tienen que implementar los servicios durante el evento, desde Dorna ponemos a disposición todos nuestros recursos para poder ir mejorando día a día la seguridad del deporte.

Asimismo, participamos en la Comisión de Seguridad formada por los responsables de seguridad de la FIM y los pilotos de las diferentes categorías, que se reúnen en cada evento con el fin de evaluar todas las situaciones que puedan surgir durante la competición y acordar planes de mejora futuros, o si fuese necesario, acción inmediata.

La monitorización y desarrollo de todos los aspectos de seguridad, cambios de normativa técnica y reglamento deportivo, es responsabilidad de las Comisiones Grand Prix y SBK. Ambas comisiones están formadas por representantes de la FIM, Dorna, equipos y constructores participantes en los campeonatos. En última instancia, las decisiones tienen que ser ratificadas por el "Permanent Bureau" formado por los máximos responsables de FIM y Dorna.



El trabajo conjunto de todas estas comisiones y los avances que van implementando los fabricantes de motocicletas y material de protección de pilotos, suponen un banco de pruebas excepcional para la innovación en aspectos de seguridad vial. Tanto la tecnología utilizada en las motos de competición como los sistemas de protección pasiva de los pilotos, se traslada progresivamente al mercado para ir ofreciendo soluciones que mejoran día a día la seguridad de los consumidores.

También en Dorna participamos activamente en campañas de concienciación con las organizaciones nacionales responsables de seguridad vial.

A pesar de que el objetivo final de estas comisiones es reducir al máximo el riesgo de accidentes fatales y que los circuitos continuamente realizan grandes inversiones para mejorar los sistemas de seguridad de las pistas y de los requisitos de homologación marcados por la FIM, hay situaciones dentro del motociclismo de alto riesgo.

Por ello, durante el 2022 las siguientes medidas han sido aprobadas por el "Permanent Bureau" con el objetivo de continuar mejorando la seguridad de los pilotos:

1. A partir de 2023 la edad mínima para todas las Clases GP (Moto3™, Moto2™ y MotoGP™) será de 18 años, con excepciones puntuales (ganadores de los Rookies y/o JuniorGP™, así como para el ganador de la European Moto2™ Championship). También se incrementará la edad mínima en las Talent Cups a 14 años, en el JuniorGP™ a 16 años y en el Campeonato WorldSSP se elevará a 18 años.
2. Se ha limitado el número de participantes en las Talent Cups a 30 competidores en cada parrilla, mientras que en JuniorGP™ y WorldSSP a un máximo de 32 competidores.



3. Durante 2023 se introducirá un sistema de detección automática de caídas y de aviso a los pilotos que llegan al punto de caída.
4. Para Moto3™ y Moto2™, la longitud total máxima permitida del puño del manillar es de 130 mm. El puño del manillar debe montarse en el extremo del manillar, con la única excepción del tapón del extremo del manillar y/o los accesorios de protección de la maneta de freno.
5. Cualquier dispositivo que modifique o ajuste la altura de conducción estática de la motocicleta mientras la motocicleta está en movimiento ya está prohibido. Esta prohibición ahora también se aplica a los dispositivos que solo funcionan una vez al comienzo de la carrera.
6. Se aumentó de 15 mm a 35 mm. la distancia mínima permitida entre la cuchara del basculante y el suelo.
7. No se permite la construcción compuesta del soporte del disco de freno (incluidos los reforzados con fibra de carbono, reforzados con fibra de vidrio y similares). Los únicos materiales permitidos son las aleaciones de magnesio y aluminio.
8. La estructura principal del tanque de combustible debe estar hecha completamente de acero o aluminio. Sin embargo, se permite el uso de otros materiales, como fibra de carbono, fibra de aramida, fibra de vidrio, como complemento cuando sea necesario, para agregar rigidez y protección adicionales o para otros fines.
9. Es obligatorio el uso de pieles o cuero de los pilotos con sistema de cierre positivo.
10. Solo se permitirán cascos con una Etiqueta de Homologación FIM válida, siendo las FRHPhe-01 y FRHPhe-02 aplicables hasta el 31 de diciembre de 2025 y, a partir del 1 de enero de 2026, solo se considerará como válida la etiqueta FRHPhe-02.

Respecto a los cascos homologados, en diciembre de 2022 la FIM inició la Fase 2 del Programa de Homologación (Etiqueta FRHPhe-02). En un inicio, la Fase 1 del programa (Etiqueta FRHPhe-01) estaba destinada solo a Circuit Racing y el primer casco homologado se introdujo en junio de 2019 (en MotoGP™). Posteriormente, en enero de 2020, se introdujo para todas las demás disciplinas de circuito. Ahora, luego de cuatro temporadas de experiencia, la FIM se enorgullece de los beneficios del FRHPhe-01, que aumentó el nivel de seguridad de los pilotos.

Tras una estrecha colaboración entre las principales partes interesadas y el Laboratorio de Impacto de la Universidad de Zaragoza (laboratorio homologado por la FIM), se ha puesto en marcha la Fase 2 del Programa de Homologación de Cascos FIM Racing (FRHPhe-02). Esta nueva fase también se centra en los cascos Off-Road, marcando así un gran punto de inflexión para la seguridad en las disciplinas de Motocross, Enduro, Speedway y Cross-Country, con el primer estándar FIM para los Campeonatos FIM Off-Road.

Todo lo mencionado anteriormente constituye algunos ejemplos de cómo el mundo de la competición en motociclismo ayuda a mejorar los sistemas de protección activa y pasiva de los motociclistas urbanos y de carretera.



### Colaboración con Universidad de Padova

Dorna y la FIM hemos colaborado con la prestigiosa Universidad de Padova, referente en cuanto al estudio de la dinámica de motos, en un proyecto de investigación y desarrollo con el fin poder realizar simulaciones que puedan aportar información relevante para definir las condiciones de seguridad de circuitos nuevos y existentes.

Actualmente el *software* está en la fase final de desarrollo y está siendo alimentado con toda la información disponible de los diferentes sistemas de captación de datos de pilotos, motocicletas y circuitos. Esta herramienta será capaz de predecir con precisión la trayectoria y comportamiento que tanto pilotos como motocicletas pueden tener en caso de accidente y asistir en el diseño de la escapatoria o pista.



### Protocolo COVID-19

En 2022 las restricciones sanitarias establecidas por la pandemia de la COVID-19 disminuyeron considerablemente, permitiendo desarrollar de manera regular el calendario de eventos. No obstante, en Dorna mantuvimos un protocolo COVID-19 acorde a los parámetros normativos establecidos y respondiendo al nivel de incidencias existente durante 2022. De esta manera, en nuestras instalaciones se dieron directrices de cómo actuar en caso de aparición de sintomatología compatible con la COVID-19 y el procedimiento aplicable para estos casos.



### Promoción de la salud

Como parte del compromiso con nuestros empleados de ayudarles a mantener un estado de salud lo más favorable posible, realizamos la campaña anual de vigilancia de la salud de acuerdo con la propuesta del departamento médico del servicio de prevención de Quironprevención y con base en las guías sanitarias que llegan desde el área de salud laboral de nuestra mutua de trabajo. En la campaña anual 2022 se realizaron 275 revisiones médicas, equivalente al 53,7% de la plantilla. Estas revisiones siguieron parámetros básicos generales de la salud que incluyen analítica de sangre y orina, así como medición auditiva. Además, para el personal técnico que acude a circuito se incluyó un estudio de espirometría para temas de salud respiratoria.

### Número de accidentes profesionales con o sin baja médica por género

ACCIDENTES PROFESIONALES POR SEXO	2021	2022
Mujer	-	-
Hombre	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

ACCIDENTES PROFESIONALES CON BAJA MÉDICA	2021	2022
Con Baja	2	2
Sin Baja	3	-
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

### Indicadores de desempeño en materia de salud y seguridad

INDICADORES SALUD Y SEGURIDAD	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Índice de frecuencia neta de accidentes	5,42	-	5,42	2,37	-	2,37
Índice de gravedad de accidentes	0,06	-	0,06	0,02	-	0,02
Índice de enfermedades profesionales	-	-	-	-	-	-



## Absentismo

Para el cálculo de las horas de absentismo, se han tenido en cuenta las contingencias profesionales (accidentes laborales, riesgo de embarazo y lactancia y cuidado de menores) y las contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común). El número total de días de absentismo que ha habido es de 2.840, por lo que las horas de absentismo totales han sido de 22.720<sup>4</sup>.

HORAS DE ABSENTISMO	2022
Mujer	6.360
Hombre	16.360
<b>TOTAL</b>	<b>22.720</b>

Al respecto, el aumento de las horas de absentismo en 2022 viene marcada por un mayor número de maternidades y paternidades, así como bajas por intervención quirúrgica durante este año. Adicionalmente, se debe considerar el incremento en la plantilla (de 520 empleados en 2021 a 541 trabajadores en 2022), lo cual aumenta proporcionalmente la probabilidad de ocurrencia de las incidencias que conllevan horas de absentismo.

<sup>4</sup> En 2021 no se especificaron las horas de absentismo de manera desagregada, siendo el dato total de 16.024 horas.



## Relaciones laborales

En Dorna hemos mantenido una estrecha relación con las organizaciones sindicales como representantes de los derechos de los trabajadores, con el fin de establecer una herramienta de diálogo y comunicación para atender las necesidades y expectativas de estos.

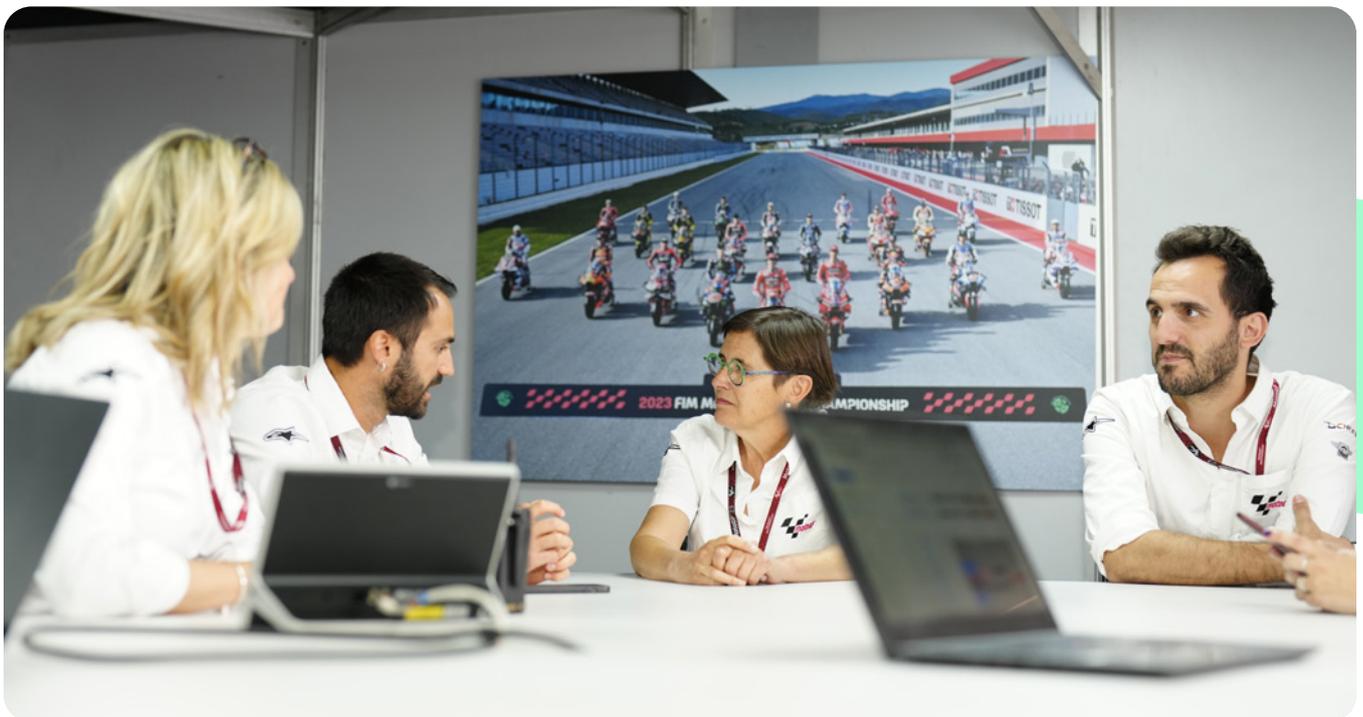
Contamos con nuestro propio convenio colectivo, aplicable a todos los trabajadores que prestan sus servicios en nuestros centros de trabajo situados en territorio español.

El Comité de Empresa de Dorna en Barcelona ha sido elegido a mediados de 2021, ostentando la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Dorna Sports, S.L. en Barcelona. En nuestros centros de trabajo de Madrid y San Fernando de Henares existen dos representantes de los trabajadores, uno en cada centro de trabajo.

Además del Comité de Empresa, en 2022 hubo tres comisiones de trabajo conformadas por representantes de Dorna y de los trabajadores:

- La Comisión negociadora del teletrabajo: se reunió en dos ocasiones para acordar los términos del teletrabajo en Dorna, conforme a lo indicado en la sección correspondiente del presente informe.
- La Comisión de seguimiento de igualdad: sostuvo tres reuniones en el año y comenzaron a trabajar en la actualización del plan de igualdad del 2019. Al 31 de diciembre de 2022 se siguió trabajando en la actualización del plan.
- La Comisión de seguimiento del estudio psicosocial: hubo cuatro reuniones para gestionar la puesta en marcha del estudio, acordar las unidades de análisis y realizar la encuesta común para todos los empleados. Conforme a lo señalado en la sección correspondiente del presente informe, en 2023 se continuará con la segunda fase del estudio.

En el caso de la sociedad italiana, los empleados se integran en el “Contratto collettivo nazionale delle aziende del terziario”.





## Formación

Nuestro compromiso con la formación y el progreso profesional de nuestros empleados está recogido en el Código Ético, junto con la voluntad de promover programas para que los empleados se mantengan actualizados tanto en los conocimientos como en las competencias necesarias para el mejor desempeño de sus tareas y el logro de nuestros objetivos.

En 2022, las temáticas de estas formaciones se han focalizado en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG); norma ISO 20121; la formación básica inicial obligatoria de salud, seguridad y medioambiente (HSE); temas anticorrupción (normativa y procedimientos internos); y, clases de inglés.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2021	2022
NIVEL 1	315,00	89,89
NIVEL 2	81,00	111,90
NIVEL 3	390,00	377,45
NIVEL 4	725,00	993,15
NIVEL 5	1.652,00	1.749,11
NIVEL 6	125,00	128,00
<b>TOTAL</b>	<b>3.288,00</b>	<b>3.449,50</b>



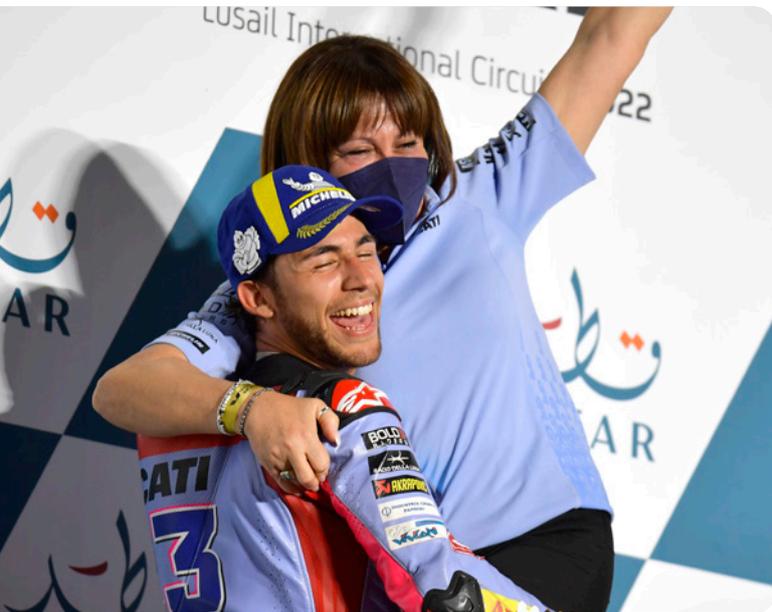


## Igualdad

Desde 2019, en Dorna contamos con un Plan de Igualdad, dirigido a la totalidad de la plantilla, que da cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El plan recoge el diagnóstico de igualdad de la empresa en el momento de su aprobación y los resultados de los acuerdos entre Dorna y los representantes de los trabajadores, relativos a medidas que permitan la mejora.

El plan desarrolla medidas englobadas en diez áreas que responden a objetivos generales y específicos: área responsable, acceso al empleo, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, comunicación, salud y seguridad en el trabajo, violencia de género y protección frente al acoso.

El órgano encargado de dar seguimiento y evaluación al plan cada año es la Comisión de Seguimiento de Igualdad, constituida el 19 de abril de 2022 y conformada por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores.



### Promoción de la igualdad en eventos

Tanto Dorna como la FIM somos conscientes del importante rol que desempeñamos para liderar al motociclismo hacia una nueva era de mayor inclusión, trabajando para crear un camino más visible y accesible para todos. Especialmente, para que las mujeres encuentren un espacio acogedor y seguro en el deporte, tanto dentro como fuera de la pista. De esta manera, el motociclismo se convierte en una plataforma ideal para romper el sesgo y demostrar que cualquier barrera que pudiera haber existido ya no se encuentra presente.

De esta manera, con motivo del Día Internacional de la Mujer, se realizó un reconocimiento a todas aquellas mujeres que hacen posible que nuestros eventos sucedan, visibilizando su trabajo por medio de nuestras redes sociales y plataformas web. Además, en 2022 sucedió un evento histórico cuando María Herrera se alineó en la parrilla de Moto3™ como parte de un equipo exclusivamente femenino para participar del Gran Premio de Aragón. Esta fue la primera vez que un equipo compuesto únicamente por mujeres participó en un Gran Premio en la historia, gracias a la colaboración entre María Herrera, Angeluss y el equipo MTA Moto3™.

Por otro lado, participamos como ponentes en el II Women in Motorsports Conference, celebrado en el Royal Automobile Club de Londres, evento organizado junto con la FIA y la FIM, a través de sus respectivas comisiones Women in Motorsport y Women in Motorcycling. Así, desde Dorna expusimos acerca del rol y la presencia de las mujeres en la prensa y en la actividad mediática durante los deportes de motor.

Estas iniciativas han tenido como objetivo visibilizar y fomentar la presencia de las mujeres en el deporte, así como contribuir a reducir la brecha de género en el sector. Cabe mencionar que acciones como estas tienen muchos efectos positivos, como el incremento del número de aficionadas de MotoGP™, conforme a lo indicado en el Global Fan Survey que realizamos en 2022. La encuesta fue respondida por casi 110.000 fans en 179 países, reflejando que las mujeres encuestadas eran significativamente más jóvenes que sus homólogos masculinos, con un 56% de fanáticas entre 16 y 34 años, en comparación con un 40 % para los fanáticos masculinos. Las mujeres son, también, uno de los grupos demográficos de fans de más rápido crecimiento.



## Diversidad

Somos conscientes de las dificultades añadidas a las que se enfrentan las personas que por nacimiento, enfermedad o accidente presentan algún tipo de diversidad funcional. Razón por la cual promovemos la aceptación y el respeto de cualquier diferencia visible y no visible. En Dorna entendemos y defendemos el valor de cada individuo sin ningún tipo de sesgo o discriminación.

Por ello, el procedimiento de selección y contratación de personal aboga por favorecer la contratación de empleados procedentes de colectivos minoritarios y de personas con distintas capacidades, siempre que sea posible y adecuado a los requerimientos del puesto de trabajo.

En nuestra plantilla contamos con dos empleados con diversidad funcional. El Consejo de Dorna ha aprobado la asociación con la Fundación Aura, organización sin ánimo de lucro destinada a la integración social y laboral de las personas con discapacidad, si por motivos organizativos no fuera posible incorporar más trabajadores con discapacidad durante el ejercicio 2022.

Respecto de la movilidad de este colectivo en nuestras instalaciones, cabe señalar que los edificios donde se ubican nuestras oficinas de Madrid, Barcelona y Roma cuentan todos con los elementos técnicos necesarios para garantizar su accesibilidad (ascensor, rampas, lavabos adaptados, espacios de trabajo y reunión amplios, plazas de aparcamiento reservado, etc.). Además, trabajamos codo con codo con nuestros diferentes proveedores para garantizar también esta movilidad en todos los eventos en circuito y durante nuestros viajes (servicios de acompañamiento en aeropuerto, vehículos especiales para desplazamiento a circuito, selección de hoteles adaptados en la zona, etc.).





## Relación con la cadena de suministro: la gran familia del *paddock*

La celebración de los Grandes Premios y su retransmisión a todo el mundo no sería posible sin la ayuda de cientos de suministradores de bienes y servicios que ponen su experiencia y su mejor hacer a disposición del Grupo. A ellos se suman también los proveedores fuera del *paddock*, que trabajan directamente con nuestras oficinas en España e Italia.



### Gestión ética y ambiental

Según el Código Ético, se prevé adecuar los procedimientos de selección de proveedores y suministradores a criterios de objetividad e imparcialidad para evitar cualquier tipo de conflicto de interés en la selección de estos.

Los proveedores son parte fundamental de nuestra cadena de valor y, por tanto, han de estar alineados con nuestra gestión ética y ambiental. Por ello, se les trasladan nuestros compromisos en estas materias a través de las ABC Políticas y los Business Partners Standards, según se explica en la sección sobre cultura ética.

La relación con los proveedores corresponde a los departamentos según el producto/servicio requerido para llevar a cabo la actividad.



### Proveedores con propósito

En Dorna contamos con un procedimiento de selección y contratación de proveedores que sirve de guía para seleccionar y contratar a los proveedores con los que podamos tener relaciones comerciales al haber demostrado un comportamiento honrado alineado con nuestros intereses.

El compromiso con nuestros valores debe plasmarse en la relación con los proveedores, sometidos a los criterios de objetividad e imparcialidad, orientado siempre el proceso a evitar cualquier tipo de conflicto de intereses o favoritismo subjetivo.

Se debe dar cumplimiento a los siguientes principios y obligaciones:

- Tratos de favor y no discriminación. Evitando las relaciones personales, firmando los valores que aparecen en el Código Ético, evitando las relaciones con la administración pública o privada y se prohíbe el trato desigual por raza, sexo y religión.
- Sistema de prevención de delitos de los candidatos. Que dispongan de sistema de prevención de delitos, que cuenten con políticas y controles internos, si disponen de certificaciones e informar sobre el contacto del Compliance Officer.

En coherencia con nuestros valores, desarrollamos diferentes iniciativas de colaboración con los proveedores y respaldamos todas aquellas propuestas que contribuyen al progreso conjunto y que, en muchas ocasiones, acaban pasando al mercado y mejorando la vida de todos los usuarios de motocicletas en todo el mundo. Entre los acuerdos y proyectos más destacados, cabe mencionar:

- En virtud del acuerdo con nuestro proveedor oficial de camiones, la flota permanente de camiones utilizada para las operaciones logísticas cuenta con motores que funcionan con biocombustible (HVO - Hydrotreated Vegetable Oil), reduciendo así las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas al transporte por carretera.
- A través de la Plataforma de Innovación de MotoGP™, desde Dorna facilitamos a Michelin el logro de sus objetivos relacionados con la fabricación de neumáticos con materiales reciclados en sus diferentes proyectos de economía circular. El rol de Michelin como proveedor de neumáticos oficial para la FIM Enel MotoE™ World Championship es vital, ya que utiliza el paddock de MotoGP™ como un laboratorio de carreras. En 2022 se alcanzó un 46% de material sostenible en todos los neumáticos traseros de MotoE™.





- Durante toda la temporada 2022, las motocicletas de competición para MotoE™ fueron facilitadas por Energica Motor Company, primer fabricante italiano de motocicletas eléctricas superdeportivas. No obstante, a partir de 2023, Ducati pasará a ser el único proveedor oficial de MotoE™, en donde se estrenará la primera Ducati de carreras equipada con un sistema de propulsión 100% eléctrico, con miras a desarrollar una moto 100% eléctrica de calle en un futuro cercano.
- Desde 2021, la empresa Vmoto Soco, líder en el sector del transporte eléctrico cero emisiones, suministra los scooters eléctricos para la movilidad de nuestros empleados durante los eventos de MotoE™. Asimismo, Yamaha facilita una flota de scooters eléctricos para la movilidad de nuestro personal durante los eventos.
- De la mano de Accenture, se impartieron en 2022 cursos, tanto presenciales como *online*, a pilotos incluidos en programas de *talent promotion* para reforzar sus habilidades de comunicación dentro del entorno de la competición. Estos cursos agrupan a pilotos de la misma nacionalidad para proporcionarles clases de inglés enfocadas en la comunicación con sus mecánicos, así como consejos a la hora de afrontar las entrevistas. En Qatar, Japón y Malasia pudimos también realizar formaciones conjuntas para todos los pilotos de manera presencial.
- Contamos con Quirónsalud para asegurar la atención médica, tanto durante la celebración de un Gran Premio como antes y después del mismo. Además, a partir de 2023, se habilitará el "Centro de Salud Quirónprevención MotoGP™" en cada Gran Premio de Europa del MotoGP™ paddock.



- AMG Event Services, proveedor de estructuras para espacios temporales en nuestros eventos europeos, lleva a cabo la selección de productos fabricados con materiales sostenibles/reciclados, iniciativas para la disminución de los residuos, selección de proveedores nacionales, reducción de los volúmenes de transportes y la apuesta por materiales con varias vidas de utilidad. De esta manera, en 2022 se continuó con la apuesta e implementación de herramientas, materiales y sistemas de trabajo más sostenibles en nuestros eventos del MotoGP VIP Village™. Algunos ejemplos fueron los siguientes:
  - » Se reutilizó el 85% del mobiliario MotoGP VIP Village™ de años anteriores.
  - » Mobiliario y elementos de decoración sostenibles. Así, los elementos de aluminio de las carpas utilizadas para MotoGP VIP Village™ que necesitan ser desechados se envían a un proveedor especializado que recicla el material y crea nuevos elementos. En 2022, el 30% de las piezas de aluminio de la estructura pasaron por este proceso.



- » Grupos electrógenos híbridos e incremento de luz LED en los eventos.
- » El suelo modular utilizado para la estructura se compone de Bolon, que contiene vinilo reciclado y recortes textiles entretrejidos en alfombras utilizadas como acabado de suelo.
- » Recursos y proveedores locales.
- » Reducción del uso de plástico en el embalaje de los materiales, así como separación de residuos durante el montaje y desmontaje.
- » Implementación de grupos electrógenos híbridos para el suministro eléctrico de MotoGP VIP Village™, que han aumentado la eficiencia energética.
- En 2023, Mobieleunits, el proveedor del E-paddock, suministrará un sistema de contenedores plegables para reducir el número de camiones durante el transporte.
- Food & Mambo, el proveedor de *catering* para la zona VIP en los circuitos europeos, ofrece sus servicios bajo el principio de residuo cero en la producción de todos sus platos y aprovechamiento del excedente en favor de la comunidad local. Gracias a ello, en 2022 Food & Mambo ha recibido la certificación KMO y las certificaciones de Economía Circular. Además, en 2022, algunas de las acciones realizadas por Food & Mambo para colaborar con nosotros en hacer nuestros eventos cada vez más sostenibles fueron:
  - » Capacitación en gestión de residuos con procesos implementados en las instalaciones de producción y eventos.
  - » Trabajar con productores locales y de confianza.
  - » Algunas elaboraciones se prepararon en la cocina central de los Grandes Premios, por lo que se produjo un consumo más controlado, reduciendo entre un 3% y 5% el desperdicio de alimentos por dicha elaboración.
  - » Recopilación de datos en cada Gran Premio: se ha definido una nueva tarea para recopilar datos que se utilizarán en el futuro como índices de consumo, restos de comida, emisiones y cualquier especificidad del circuito.
  - » Se continuó con la preparación de bandejas de alimentos para TV y ONG con desperdicios de alimentos que se pueden donar al final del evento.
- Cabe destacar las alianzas con otros proveedores como Alpinestars, líder en innovación en sistemas de protección; DHL, para soluciones de transporte sostenible; Sportsradar, en materia de lucha contra el fraude en el deporte por apuestas deportivas y LaLiga, con quien mantenemos iniciativas conjuntas de lucha contra la piratería en el mundo audiovisual.





# 05. Puesta a punto para una estrategia sostenible

Gestionar nuestro impacto hacia el exterior con la responsabilidad de ser **observados por millones.**



# Puesta a punto para una estrategia sostenible

Gestionar nuestro impacto hacia el exterior con la responsabilidad de ser **observados por millones.**

## Medioambiente

### Marco de gestión

Cualquier impacto medioambiental que pueda asociarse a nuestra actividad se focaliza, principalmente, en la celebración de eventos. Las actividades de gestión que realizamos en las oficinas tienen, por su propia naturaleza, escasa repercusión sobre el entorno. En Dorna abordamos esta dicotomía teniendo en cuenta el principio de precaución y con enfoques diferenciados, dirigidos a tratar cada aspecto de manera específica, en el marco de una cultura común de prevención de riesgos y de respeto por el medioambiente.

### Impactos ambientales identificados

EN LAS OFICINAS	EN LOS GRANDES PREMIOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desplazamiento de empleados</li> <li>• Consumo de papel</li> <li>• Consumo de electricidad</li> <li>• Consumo de agua sanitaria de bebida</li> <li>• Tratamiento de aparatos eléctricos y electrónicos en desuso</li> <li>• Motores de vehículos</li> <li>• Residuos asimilables a urbanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viajes y alojamiento de empleados, equipos, proveedores y aficionados</li> <li>• Desplazamiento de maquinaria y materiales</li> <li>• Montaje de instalaciones</li> <li>• Habilitación de accesos al circuito</li> <li>• Consumos de energía y agua</li> <li>• Emisiones acústicas</li> <li>• Generación de residuos</li> <li>• Gestión de espectadores</li> </ul>



## Gestión ambiental

Contamos con un procedimiento ambiental que recoge nuestro compromiso de implantar y desarrollar un sistema de protección respecto a la gestión y prevención de delitos contra el medioambiente. Está previsto que se integre en el conjunto de nuestras actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos como en la organización del trabajo y las condiciones en que este se desarrolle, en todos los niveles jerárquicos. Explícitamente, se encuadran dentro de las principales preocupaciones de la organización tanto la prevención como la minimización de la contaminación derivada del ejercicio de nuestras actividades.

Desde Dorna tenemos el compromiso de aportar los medios para que todos los trabajadores conozcan los riesgos asociados a nuestra actividad y las medidas de protección y prevención a su disposición.

El procedimiento cubre el consumo de papel, electricidad y agua, así como el tratamiento de los aparatos eléctricos y electrónicos en desuso, los motores de vehículos y otros dispositivos. Se recoge, asimismo, el compromiso de desarrollar y mantener un sistema de gestión medioambiental de manera apta y eficaz para la prevención de delitos en materia de medioambiente, que debe garantizar el cumplimiento legal, por un lado; y que persigue, por otro, establecer protocolos, identificar y prevenir efectos negativos y definir y articular los recursos necesarios.

Además, en nuestras diferentes actividades, facilitamos a los empleados las instrucciones necesarias que deben cumplir para el uso de productos y recursos, así como para la gestión de los residuos, mediante su procedimiento medioambiental.

En cuanto a la organización y recursos previstos para trabajar en estos compromisos, corresponde al departamento de Administración, Mantenimiento y Prevención gestionar todos los servicios de iluminación, limpieza, extintores, equipos de ventilación y climatización; controlar el consumo de agua, energía y papel; y gestionar los residuos de las instalaciones donde se ubican las oficinas.

Por otra parte, la revisión y actualización de la legislación vigente en materia de medioambiente es gestionada por la Asesoría Jurídica.

Durante los eventos, nuestras regulaciones internas se complementan con el código ambiental de la FIM, aplicable en los eventos deportivos que organizamos en cumplimiento del contrato vigente con esta organización. Este código persigue el refuerzo de los impactos positivos del deporte de motor sobre el entorno y la minimización de los negativos, con el objetivo general de implantar una cultura de la sostenibilidad en el motociclismo a escala global. El código prevé el nombramiento de un supervisor de la Federación Nacional y un delegado de la FIM en cada evento internacional, encargados de velar por su cumplimiento, y establece medidas concretas para la protección del suelo y la biodiversidad, así como obligaciones para tener en cuenta antes y después del evento por todos los participantes en su organización y desarrollo.





## Eventos sostenibles e ISO 20121



En línea con nuestro compromiso por gestionar eventos cada vez más sostenibles, en julio de 2022 obtuvimos la certificación internacional ISO 20121, emitida por TÜV NORD. Esta certifica nuestro sistema de gestión de eventos sostenibles como organizadores de MotoGP™, reconociendo los impactos positivos en materia económica, medioambiental y social de los eventos. De esta manera, nos hemos convertido en uno de los primeros organizadores de deportes de motor en obtenerla.

Como parte de la certificación ISO 20121, hemos incorporado un plan de acción dirigido a la mejora continua de los eventos. Este plan requiere la participación y colaboración de todas las partes interesadas de MotoGP™ (los circuitos, fabricantes, equipos, *staff*, proveedores, socios, patrocinadores, federaciones y aficionados) para asegurar la progresión en cada área. Dicho plan incluye:

- Reducir aún más la huella de carbono de MotoGP™.
- Aumentar las iniciativas de inclusión social en las diferentes comunidades donde MotoGP™ está presente.
- Mejorar constantemente la gestión de residuos y reciclaje en los eventos.
- Introducir criterios de sostenibilidad en el proceso de selección de socios y clientes, así como en la contratación de servicios y/o materiales.
- Animar a todas las empresas y partes interesadas a trabajar para lograr los objetivos comunes de sostenibilidad.

De conformidad con los requisitos de la ISO 20121, durante la fase de diseño de MotoGP™ llevamos a cabo una cuidadosa evaluación del contexto y de las características del campeonato. Así, hemos identificado determinados temas a desarrollar para optimizar el impacto medioambiental, social y económico de nuestros eventos, estableciendo un plan claro de acciones y objetivos. Tres temas específicos fueron identificados como prioritarios y, por ser los de mayor impacto, se les ha dado especial atención.

A continuación, se detallan los temas prioritarios identificados, así como los resultados obtenidos en 2022:

- **Reingeniería de procesos:** para asegurar la integración de la sostenibilidad como parte de la cultura organizacional, se llevó a cabo un análisis integral de los procesos involucrados en el diseño, planificación y ejecución de los eventos de MotoGP™.
- **Comunicación, concienciación e implicación de los grupos de interés:** la participación de nuestros grupos de interés ha demostrado ser una condición necesaria para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad. Por ello, debemos generar conciencia sobre la importancia de organizar y participar en eventos de manera responsable y sostenible, involucrando activamente a nuestros grupos. En esta línea, se identificaron las siguientes herramientas de gestión sostenible:
  - a) **Plataformas digitales:** el uso de estas plataformas permite una mayor comunicación y difusión de las iniciativas que realizamos. Un ejemplo es la sección de "Sostenibilidad" en la *web* corporativa de Dorna, dedicada a nuestra estrategia de sostenibilidad Racing Together, a la ISO 20121, a la política de desarrollo sostenible y la Memoria Anual ESG de toda la compañía. Además, en 2022 hemos lanzado la plataforma *web* Racing Together, que destaca las iniciativas clave de sostenibilidad que estamos implementando. También comunicamos cuando obtuvimos la ISO 20121 en nuestras redes sociales, plataformas y como nota de prensa.



b) Autoevaluaciones: los circuitos, socios, proveedores, equipos y empresas de servicios completaron un cuestionario, el cual permitió evaluar sus perfiles de sostenibilidad, considerando aspectos como certificaciones, políticas internas, criterios de sostenibilidad en el proceso de compras e iniciativas voluntarias para la mejora del impacto medioambiental, social y económico de productos y actividades. Al respecto, en 2022 participaron un total de 20 circuitos, 35 proveedores y colaboradores, 53 equipos y 37 empresas de servicios, obteniéndose los siguientes resultados<sup>5</sup>:

- 45% de proveedores y socios con política o memoria de sostenibilidad.
- 83% de circuitos con política o memoria de sostenibilidad.
- 26% de equipos y empresas de servicios con política o memoria de sostenibilidad.
- Tres circuitos con ISO 20121.

De esta manera, la autoevaluación representa un punto de partida sobre el cual podremos diseñar iniciativas adicionales para crear una participación estructural, con el objetivo de mejorar constantemente nuestro desempeño de sostenibilidad.

- c) Formaciones: la alineación del personal de Dorna con los objetivos de sostenibilidad y las responsabilidades correspondientes a nivel organizacional es de crucial importancia. Por ello, organizamos dos sesiones de formación dedicadas a temas ESG, los fundamentos del desarrollo sostenible y de la norma ISO 20121, y su aplicación a nuestro proyecto de sostenibilidad. Asimismo, las sesiones de formación se grabaron para ponerlas a disposición de todo el personal. En total, 450 empleados participaron en las sesiones de capacitación y sus conocimientos se probaron a través de un cuestionario en línea de opción múltiple.
- d) Encuesta a los fans: con el fin de evaluar la percepción pública de MotoGP™, diseñamos una encuesta de participación para los fans disponible en las redes sociales, en la que se hicieron preguntas sobre el desempeño medioambiental y social del campeonato. La encuesta fue completada por 1.182 personas, dando los siguientes resultados:
- 58,30% calificó el desempeño medioambiental de MotoGP™ como bueno.
  - 16,80% calificó el desempeño medioambiental de MotoGP™ como excelente.
  - 55,20% calificó el desempeño social de MotoGP™ como bueno.
  - 24% calificó el desempeño social de MotoGP™ como excelente.
- e) Zonas de prensa sostenibles: otro punto clave de comunicación son las zonas de prensa en cada evento de MotoGP™, lugar donde los periodistas pueden trabajar y donde se realizan las conferencias de prensa. En estas zonas se brinda información útil a los periodistas sobre la programación oficial, detalles de la pista, resultados de la carrera, comunicados de prensa e informes. En 2022, todos estos materiales fueron digitalizados mediante el uso de códigos QR colocados estratégicamente dentro de la zona de prensa. Al digitalizar todos estos materiales de comunicación, se han obtenido los siguientes resultados:
- Se ha evitado utilizar alrededor de 20.000 papeles A4 por cada Gran Premio, lo que se traduce en un total de 400.000 copias en papel A4 evitadas.
  - La Guía de medios de MotoGP™ también se ha digitalizado por completo, evitando el uso de alrededor de 130.000 páginas impresas.

<sup>5</sup> Porcentajes en función de circuitos (12/20), socios y patrocinadores (20/35) y equipos y empresas de servicios (28/90) que respondieron a la autoevaluación.



- **Reducción de la huella de carbono:** el impacto medioambiental que provoca MotoGP™ se puede cuantificar en función de su huella de carbono. Para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, resulta necesario diseñar e implementar un plan estructurado que apunte a lograr resultados concretos en el transcurso de los próximos años. Por esta razón, después de medir la huella de carbono del Gran Premio de Portugal de 2021, en Dorna extendimos esta medición a todo el campeonato de MotoGP™ en 2022, de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 14067 sobre gases de efecto invernadero, huella de carbono de los productos, requisitos y directrices para su cuantificación.

En esta misma línea, para la temporada 2023 tenemos como objetivo implementar una serie de directrices básicas de sostenibilidad para todos los circuitos, promotores, equipos y empresas que participen en los eventos de MotoGP™:

- **Directrices de sostenibilidad para circuitos del campeonato de Moto GP™:** los equipos y las empresas deberán de seguir las directrices contenidas en el documento con la finalidad de mejorar su impacto medioambiental, social y económico, conforme a los parámetros establecidos en la ISO 20121. Estas directrices desarrollan temas como la gestión de residuos, economía circular, energía verde, eficiencia energética, movilidad y logística, iniciativas sociales y reporte de emisiones, entre otros aspectos.

- **Directrices de sostenibilidad en los eventos de MotoGP™:** los circuitos y sus promotores deberán cumplir estas directrices con el objetivo de contribuir a que se alcancen las mejoras establecidas por la ISO 20121. Las directrices desarrollan temas como la recogida y donación de excedentes de alimentos, tráfico y movilidad sostenible, gestión de residuos, eficiencia energética y reporte de emisiones, entre otros aspectos.
- **Gestión operativa:** son las acciones que deben realizarse para garantizar que la gestión de nuestros eventos sea cada vez más sostenible. Así, se establecen indicaciones para ejecutar en todo el ciclo de los eventos (pretemporada, temporada y posttemporada), así como seguimientos y reportes trimestrales y anuales.





## Desempeño ambiental en 2022

En el marco del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2024, hemos realizado en 2022 el cálculo de nuestra huella de carbono como organización y de MotoGP™. Con base en este cálculo, se tomarán medidas durante 2023 para seguir avanzando en la reducción del impacto medioambiental de nuestras actividades, en el marco del desarrollo de una estrategia de carbono, basada en tres principios básicos: contabilizar, reducir y contribuir.

En este ámbito destacan, especialmente, las siguientes iniciativas:



### Combustibles sostenibles

Junto con la FIM, los constructores y distintos proveedores de combustible, hemos establecido una serie de compromisos para reducir el uso de combustibles fósiles, con sus consiguientes implicaciones en consumo de energía y recursos y en la lucha contra el cambio climático. Para ello, todo combustible utilizado en todas las categorías de Gran Premio deberá ser de, al menos, un 40% de origen no fósil para 2024, incrementando a un 100% para 2027. Este cambio fue confirmado por la Comisión Grand Prix en 2022. En esta misma línea, la Comisión Superbike acordó introducir combustible sostenible para todas las clases del WorldSBK a partir de la temporada 2024, con un contenido mínimo de combustible de origen no fósil del 40%. Dicho combustible deberá cumplir con las especificaciones adoptadas para MotoGP™.

Alineados con el espíritu de equipo que guía nuestras actuaciones, cada constructor del campeonato trabajará con sus proveedores de combustibles para avanzar hacia la meta prevista, y todos ellos contarán con MotoGP™ como plataforma de primer nivel para realizar las pruebas de estos productos, principalmente eco combustibles derivados de residuos, procedentes de la captura de carbono y, en lo posible, fabricados con energía de origen renovable.

Así, desde Dorna favorecemos el desarrollo de diferentes tecnologías con la posibilidad de generar un impacto positivo a nivel mundial en la lucha contra el cambio climático. Con las mismas prestaciones que los actuales y sin su impacto medioambiental, estos nuevos combustibles estarán listos para ser usados en un motor de combustión estándar y, al no tener un único propietario, serán más accesibles para las personas. Como prueba del éxito de MotoGP™ como laboratorio de carreras, nuestro proveedor Repsol ha lanzado el programa 'Road to Sustainable Racing', demostrando los esfuerzos realizados por el Equipo Repsol Honda para que MotoGP™ siga siendo el mejor campo de pruebas posible para sus productos sostenibles.

Asimismo, hemos renovado el contrato con PETRONAS como proveedor exclusivo de combustible para las clases Moto2™ y Moto3™, convirtiéndose en socio para trabajar en el requisito establecido sobre combustible sostenible para 2024 (40% del combustible empleado no sea de origen fósil). De esta manera, seguiremos liderando el camino como laboratorio de carreras, impulsando el progreso y la innovación en la vanguardia del impulso mundial hacia un futuro más sostenible.



### Logística eficiente

Desde la pandemia ocasionada por la COVID-19, los flujos de tráfico aéreo de todo el mundo se han reducido o interrumpido entre los principales aeropuertos. Ello, junto con la guerra entre Rusia y Ucrania de 2022 que ocasionó restricciones del espacio aéreo europeo, dejó en tierra a más de 50 aviones de carga, obligando a que el transporte de equipos y otro tipo de carga sea derivada a aviones comerciales, colapsando la capacidad disponible. Además, en 2022 estaba próxima la finalización del servicio de las aeronaves tipo Boeing 747, las cuales eran utilizadas para el transporte de carga.

Considerando este contexto y con el fin de reducir la huella de carbono ocasionada por el transporte de carga entre las carreras en el extranjero, resultó necesario que todos los equipos, la organización, proveedores y las partes clave tomásemos medidas para optimizar la logística del transporte de carga para los eventos.

Para ello, resultaron de suma importancia las nuevas opciones de aviones de carga de largo alcance y bajo consumo de combustible en el mercado como el Boeing 777-F. No obstante, las cajas para transporte de carga que se utilizaban debían de adecuarse al espacio proporcionado por los nuevos modelos Boeing 777-F. De esta manera, iniciamos el proyecto de adaptación del diseño de las cajas de transporte de carga.

De esta manera, se estandarizaron las cajas de los equipos al nuevo espacio proporcionado por el Boeing 777-F, maximizando la utilización del volumen en cerca del 98%. Este proyecto, que se irá implementando durante la temporada 2023, permitirá al campeonato pasar de la configuración 4xBoeing 747 a la transición paulatina y anual al equipo Boeing 777-F, reduciendo notablemente la huella de carbono pasando de cuatro motores a una flota de dos motores de nueva generación.

Además de esto, con el fin de maximizar las cubiertas, todas las cajas son colocadas en tarimas de carga aérea y se construyen para utilizar todo el espacio disponible. Esta operación ocurre en los Grandes Premios europeos antes de una carrera en el extranjero o entre eventos en el extranjero. Antes, la construcción de todas estas paletas tomaba alrededor de 8 horas por avión, lo que hacía que el cronograma sea extremadamente apretado cuando hablamos de un escenario de carreras consecutivas o eventos de larga distancia.

Asimismo, las cajas inusuales o sobredimensionadas dificultaban considerablemente esta operación, comprometiendo el cronograma, la seguridad de las cajas, la integridad, dejando volumen desocupado y aumentando los precios. De esta manera, la optimización del tamaño de las cajas nos ha permitido acelerar este proceso, mejorando la seguridad de los equipos en ruta y explotar todo el volumen de las aeronaves, reduciendo el número de aviones de carga a utilizar, disminuyendo las emisiones generadas por cada viaje y aumentando la rentabilidad para la empresa.



### Motos eléctricas

La FIM Enel MotoE™ World Cup celebrada en 2022 fue la cuarta edición de esta categoría, con las carreras de motos eléctricas compitiendo junto a MotoGP™ en seis Grandes Premios. MotoE™ ha demostrado que la velocidad, la sostenibilidad y la emoción pueden funcionar en perfecta armonía. Año tras año, la categoría eléctrica avanza mostrando nuevos caminos hacia la sostenibilidad gracias al compromiso de sus socios:

- Durante la temporada 2022, las motocicletas de competición para la FIM Enel MotoE™ World Cup fueron facilitadas por Energica Motor Company, primer fabricante italiano de motocicletas eléctricas superdeportivas. A partir de 2023, Ducati pasará a ser el único proveedor oficial de MotoE™, mientras se convierte oficialmente en un campeonato mundial, donde se estrenará la primera Ducati de carreras equipada con un sistema de propulsión 100% eléctrico.
- El proveedor de neumáticos Michelin alcanzó un 46% de material sostenible en todos los neumáticos traseros de MotoE™.
- Enel está impulsando la innovación en MotoGP™, convirtiéndose en socio estratégico de energía sostenible y para conseguir la misión del *paddock* de aumentar la eficiencia y la sostenibilidad. Como parte de este rol, Enel, con su Línea de Negocio Global Enel X Global Retail, líder en el desarrollo de soluciones innovadoras para apoyar la transición energética, nos ha apoyado en la medición y reporte de la huella de carbono de la temporada 2022 de MotoGP™, definiendo una hoja de ruta de descarbonización, con el objetivo de encontrar una nueva solución para reducir el impacto ambiental y jugar un papel importante en la creación de un futuro más sostenible para nuestro planeta.





### Producción remota

La producción remota es un modelo de generación de contenido audiovisual en directo que utiliza sistemas de comunicación avanzados con la finalidad de reducir los costes de producción de un evento en vivo mediante la minimización del desplazamiento de recursos y personal humano. En nuestro caso, durante la temporada 2022 de los eventos de MotoGP™, se redujeron los costes y evitamos un total de 3.145,58 tCO<sub>2</sub>e al no desplazar al evento un promedio de 86 trabajadores. A continuación, el detalle de las emisiones evitadas:

EVENTO MOTOGP™	Nº de empleados que no se desplazaron	Promedio de tCO <sub>2</sub> e por empleado	tCO <sub>2</sub> e evitadas en cada evento
Losail	89	5,44	484,16
Pertamina Mandalika	90	5,67	510,30
Temas de Río Hondo	79	5,55	438,45
Las Américas	81	3,19	258,39
Algarve International Circuit	85	1,21	102,85
Jerez	82	0,27	22,14
Le Mans	86	0,59	50,74
Mugello	85	0,42	35,70
Catalunya Circuit	75	0,17	12,75
Sachsenring	90	0,48	43,20
Assen	83	0,46	38,18
Silverstone	89	0,39	34,71
Redbull Ring	86	0,46	39,56
Misano Marco Simoncelli	88	0,27	23,76
Motorland Aragon	93	1,00	93,00
Motegui	83	3,49	289,67
Chang	87	2,36	205,32
Phillip Island	83	1,91	158,53
Sepang	87	2,71	235,77
Ricardo Tormo	90	0,76	68,40
<b>Promedio de empleados que no se desplazaron en toda la temporada</b>	<b>85,55</b>	<b>Total de tCO<sub>2</sub>e evitadas en toda la temporada</b>	<b>3.145,58</b>



Así, la producción remota se convierte en un exitoso modelo en constante crecimiento y que garantiza una mayor sostenibilidad por nuestra parte, al tiempo que repercute muy positivamente en la calidad de vida de los trabajadores al poder conciliar vida familiar y laboral de una forma mucho más natural. Este proyecto se inició en 2015 como apuesta para minimizar costes, favorecer la conciliación y reducir el volumen de emisiones asociados al transporte de material y personas por el mundo. Actualmente, gracias al esfuerzo realizado durante la pandemia, el equipo de producción trabaja desde Barcelona, y se plantea incorporar a todo el International Program Feed (IPF)<sup>6</sup> en el control de Barcelona, lo que limitaría la presencia entre ocho y diez personas en el circuito y aumentando el personal de control para gestionar las *replays*<sup>7</sup>.

En 2022, hemos renovado y fortalecido el acuerdo de colaboración estratégica exclusiva con Tata Communications, empresa especializada en el manejo del ecosistema digital global, el cual ha permitido llevar la competencia del motociclismo a casi 500 millones de hogares en todo el mundo. De esta manera, buscamos impulsar la migración de una producción de medios tradicional *in situ* a una producción remota que culminará en un futuro modelo basado en la nube. Estas capacidades de producción remota, combinadas con la red global de entrega de contenido de vídeo, permitirán una mayor transmisión remota en tiempo real. Así, se impulsará la sostenibilidad para alcanzar nuestros objetivos medioambientales a largo plazo: menos uso de energía y de manera más eficiente, reduciendo la cantidad de personas y equipos de producción que recorren el mundo, reduciendo la huella de carbono al mismo tiempo que se garantizará que la experiencia del espectador sea cada vez mejor.

Con vistas a 2023, se están llevando a cabo una serie de iniciativas como la preparación, ampliación y adaptación de los estudios de Barcelona para alojar a toda la gente que dejará de estar en el circuito; la instalación de cargadores para vehículos eléctricos, para el personal que trabaja en los Grandes Premios o la instalación de energía fotovoltaica para el suministro de todas las salas técnicas que forman parte de la producción remota.

Adicionalmente, se están agilizando procesos gracias a la implantación del 5G (mejorando la forma de transmitir y simplificando medios) y la inteligencia artificial (para agilizar procesos).

<sup>6</sup> IPF: segunda unidad de producción presente en el circuito, donde se decide la señal final del Mundial.

<sup>7</sup> Replays: diferentes tomas/repeticiones de un fragmento de acción ocurrido previamente.





### Código ambiental de la FIM y buenas prácticas ambientales en circuitos

Desde Dorna participamos en Ride Green, el código ambiental de la Federación Internacional de Motociclismo (FIM). Este código es una herramienta esencial para las federaciones afiliadas nacionales y para los organizadores de eventos de la FIM. Este código prescribe normas y recomendaciones para mejorar la relación entre el motociclismo y el medioambiente y promueve eventos sostenibles. De acuerdo con sus estipulaciones, hemos incorporado las buenas prácticas en los diferentes manuales de los circuitos que albergan los eventos. Entre ellas, cabe destacar que las zonas de prensa de los circuitos de MotoGP™ son lugares libres de impresiones.

También participamos en los diferentes eventos KiSS (“Keep It Shiny and Sustainable”) desarrollados por la FIM. El principal objetivo del proyecto KiSS es desarrollar la conciencia colectiva entre todos los miembros de la comunidad de la moto y potenciar el impacto social de los eventos relacionados con el motociclismo, así como reducir su impacto ambiental. En la temporada 2022, se realizaron tres grandes premios de MotoGP™ que han sido a su vez eventos KiSS:

#### Circuito de Mugello 2022

KiSS Mugello es el programa ambiental y de sostenibilidad del Gran Premio Oakley de Italia. El objetivo de la iniciativa es concienciar sobre la importancia de la sostenibilidad durante los principales eventos deportivos y la vida cotidiana, al mismo tiempo que reduce el impacto de los eventos en el circuito. Durante el evento, hubo una serie de iniciativas que ayudaron al Circuito de Mugello a esforzarse por ser lo más ecológico y sostenible posible, como:

- Hubo un área separada de recolección y reciclaje de desechos en la pista, así como un área de reciclaje dentro del *paddock*.
- Agua potable gratuita para los espectadores con más de 120 fuentes dentro del circuito que cumplían con el Código Ambiental de la FIM.
- Tuvo lugar un *pit walk* solidario, dedicado a niños y niñas con discapacidad, gracias a organizaciones sin ánimo de lucro de la localidad. Esto les permitió visitar el *pitlane* y boxes de los equipos.
- Para reducir el desperdicio de alimentos y crear conciencia, se llevó a cabo una recolección de excedentes de alimentos en Dorna VIP Village™ y en las áreas de hospitalidad del circuito. Los equipos también se unieron a la iniciativa. Esto se hizo en colaboración con el Banco Alimentare Toscana, una organización local sin fines de lucro.
- Los pilotos emitieron mensajes sobre economía circular para inspirar a los fanáticos y espectadores a ser más ecológicos.

#### Circuit de Barcelona – Catalunya 2022

Por décimo año consecutivo, se apostó por una cultura sostenible para que el Gran Premio Monster Energy Catalan sea lo más verde posible. El circuito tuvo una serie de iniciativas para contribuir a la reducción de las emisiones de carbono y sensibilizar a los asistentes, como:

- Fomentar activamente que los miles de aficionados que asistieron al evento lo hiciesen en transporte público, *carpooling* o vehículos eléctricos.
- Gestionar que los operadores de trenes locales pusieran a disposición 22.000 asientos adicionales, además de establecer un horario especial para garantizar una frecuencia promedio de cuatro trenes por hora.
- Facilitar el traslado en autobús desde la estación de Montmeló hasta el Circuit de Barcelona – Catalunya, pasando por todas las puertas.
- Habilitar varios puntos de recarga para vehículos eléctricos en el circuito.



- Apoyar a los productores locales de alimentos para que la distancia recorrida hasta el circuito sea la menor posible.
- El circuito utilizó energía 100% renovable durante todo el fin de semana, además de contar con generadores de bajas emisiones.
- Difusión de la campaña "Stop Food Waste" en las instalaciones para concienciar a los asistentes sobre la importancia de no desperdiciar la comida. Además, todos los alimentos sobrantes fueron recogidos y donados al comedor local "El Xiprer".
- Se distribuyeron vasos reutilizables en los puntos de catering para evitar la generación de residuos, y los beneficios de estos vasos se destinaron a financiar el cuidado forestal de la pista.
- Campaña educativa en el Bosque del Cráter, llevándose a cabo una demostración de manejo forestal sostenible para concientizar a los asistentes sobre el cuidado de la naturaleza y el medioambiente en general.
- Se colocaron varios Puntos de Encuentro de Sostenibilidad con información sobre las actuaciones que lleva a cabo el circuito catalán.
- Todas las zonas comunes dispusieron de contenedores claramente diferenciados para que los asistentes pudieran reciclar durante el evento deportivo.

### Circuito de Aragón 2022

En MotorLand Aragón se puso en marcha esta iniciativa cuyo objetivo es la de crear conciencia entre todos los aficionados para reducir el impacto medioambiental, a través de varias actividades durante el Gran Premio. Las acciones consistieron en lo siguiente:

- Plantación de árboles en la Pelouse 6, una de las gradas naturales del circuito, en la que participaron alumnos de un colegio de Alcañiz junto a pilotos del mundial de MotoGP™.
- Se repartieron kits "KiSS MotorLand" en el circuito, los cuales contenían bolsas de basura de colores, un folleto informativo de la iniciativa junto con consejos medioambientales y un regalo por parte del auspiciador Coca Cola para incentivar el reciclaje.
- Para promover un transporte más sostenible, se habilitó el servicio de autobuses que conectó al circuito con Alcañiz para que los aficionados eviten el coche particular. El servicio de autobuses que funcionó sábado y domingo, así como el servicio nocturno que conectó las zonas de acampada, fue totalmente gratuito.
- Se habilitó una zona de parking para aquellos que se desplazasen en bicicleta gracias a la proximidad con Alcañiz.
- Gracias al patrocinador Urbaser, se distribuyeron contenedores y papeleras diferenciadoras del tipo de residuo en las gradas del circuito.
- Se realizó una recogida de aceite en los boxes de los equipos y en las diferentes hospitalidades para posteriormente ser tratado.
- Durante el evento, a través de las pantallas del circuito y de los paneles en las distintas gradas, se emitieron contantemente mensajes y vídeos para concienciar a los aficionados para disfrutar de este Gran Premio de una forma sostenible.





## Energía

Mediante nuestro asesor de eficiencia energética, Endesa Energía, se estudia, mes a mes, las necesidades reales de consumo del Grupo con las contrataciones que tenemos realizadas. Además, se ponderan los posibles crecimientos de consumo, dado que tenemos un exponencial crecimiento de necesidades en nuestras instalaciones y al final se adecúa anualmente la potencia contratada a los resultados de los estudios.

Asimismo, en Dorna buscamos ejecutar iniciativas orientadas a impulsar el nivel de eficiencia energética en nuestros almacenes y oficinas. De esta manera, en 2022 hemos aprobado la instalación de paneles de energía solar fotovoltaica para las oficinas y almacenes de Barcelona, y para los almacenes de Madrid. Dichos paneles serán instalados en 2023, con la finalidad de construir un modelo energético cada vez más sostenible y eficiente, así como evitar la emisión de toneladas de CO<sub>2</sub> en la atmósfera al año.

Las siguientes iniciativas han sido impulsadas a nivel de eficiencia energética en las oficinas de Barcelona dónde se concentra nuestro mayor número de personal y consumo de energía:

- Aislamiento térmico de fachada de las oficinas con placas de Porex pan de alta densidad.
- Aislamiento acústico y térmico de la cristalería con características especiales para optimización del frío/calor interno de las oficinas.
- Instalación de nueve puestos de carga eléctrica de vehículos para promover la movilidad eléctrica entre los empleados de Dorna.





## Consumo de energía

	COMBUSTIBLE	2021					
		España		Italia		TOTAL	
		Cantidad	Unidades	Cantidad	Unidades	Cantidad	Unidades
Vehículos	Gasóleo	14.041,48	l	0	l	14.041,48	l
	Gasolina	1.425,18	l	0	l	1.425,18	l
	Etanol	-	-	-	-	-	-
	Biodiesel	-	-	-	-	-	-
	LNG/GNL	--	-	-	-	-	-
	CNG/GNC	-	-	-	-	-	-
	LPG/GLP	-	-	-	-	-	-
	Otros	-	-	-	-	-	-
Equipos de combustión fija	Gas natural	0	m <sup>3</sup>	2.965,00	m <sup>3</sup>	2.965,00	m <sup>3</sup>
	Gasóleo C	-	-	-	-	-	-
	Gasóleo B	-	-	-	-	-	-
	Gas butano	-	-	-	-	-	-
	Gas propano	-	-	-	-	-	-
	Fuelóleo	-	-	-	-	-	-
	LPG/GLP	-	-	-	-	-	-
	Carbón	-	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	0	-	
Electricidad		1.201.937	kWh	10.129	kWh	1.212.066	kWh

	COMBUSTIBLE	2022					
		España		Italia		TOTAL	
		Cantidad	Unidades	Cantidad	Unidades	Cantidad	Unidades
Vehículos	Gasóleo	13.127,98	l	0	l	13.127,98	l
	Gasolina	1.143,12	l	0	l	1.143,12	l
	Etanol	-	-	-	-	-	-
	Biodiesel	-	-	-	-	-	-
	LNG/GNL	--	-	-	-	-	-
	CNG/GNC	-	-	-	-	-	-
	LPG/GLP	-	-	-	-	-	-
	Otros	363,78	l	0	l	363,78	l
Equipos de combustión fija	Gas natural	0	m <sup>3</sup>	1.313,00	m <sup>3</sup>	1.313,00	m <sup>3</sup>
	Gasóleo C	-	-	-	-	-	-
	Gasóleo B	-	-	-	-	-	-
	Gas butano	-	-	-	-	-	-
	Gas propano	-	-	-	-	-	-
	Fuelóleo	-	-	-	-	-	-
	LPG/GLP	-	-	-	-	-	-
	Carbón	-	-	-	-	-	-
Otros	-	-	-	-	-	-	
Electricidad		1.179.249	kWh	11.948	kWh	1.191.197	kWh



## Cambio climático

En 2021 comenzamos a dar los primeros pasos en la elaboración de la futura estrategia de carbono corporativa de Dorna. Entre ellos destacó el primer cálculo de la huella de carbono organizativa, actuación fundamental para comenzar a gestionar el cambio climático dentro del Grupo. Cabe precisar que en la huella de carbono organizativa se consideran todas las emisiones asociadas a nuestros centros de trabajo permanentes. Al respecto, contamos con cinco centros de trabajo: dos oficinas y dos almacenes en España; y, un centro en Italia, donde se realizan actividades de carácter fundamentalmente administrativo.

No obstante, a diferencia del cálculo realizado en 2021 con base en la metodología GHG Protocol, para el ejercicio 2022 las emisiones correspondientes a la huella de carbono organizativa fueron calculadas conforme a la metodología de la norma ISO 14064 sobre cálculo de huella de carbono. Este cambio en la metodología del cálculo estuvo motivado por una decisión corporativa de optar por un enfoque más preciso en el informe de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). De esta manera, el nuevo estándar adoptado considera todas las categorías del alcance 3 (emisiones indirectas que se producen en la cadena de valor) identificadas como significativas, según criterios de Dorna; a diferencia de la metodología GHG Protocol, la cual establece que el alcance 3 es voluntario.

Por lo tanto, las categorías relacionadas con las emisiones indirectas de GEI del alcance 3 se amplían para incluir:

- Desplazamiento de empleados.
- Adquisición de bienes y servicios (incluidas las emisiones del uso del agua y las emisiones indirectas de los materiales y las pérdidas de gas y combustible).
- Bienes de capital según el método de gasto anual.
- Otros servicios como mantenimiento de edificios, equipos y flota de empresa, servicios profesionales, servicios de mensajería y gastos de teléfono, por ejemplo.

De esta manera, nuestra huella de carbono organizativa para 2022 ha sido de 3.116,17 tCO<sub>2</sub>e, cuyo incremento se debe principalmente a la incorporación de las nuevas categorías al alcance 3, conforme a lo establecido en la metodología de la ISO 14064.

No obstante, cabe precisar que al comparar los datos de 2021 y 2022, y considerando únicamente las categorías de la metodología GHG Protocol previamente reportadas, resulta evidente que las emisiones totales han disminuido de 424,6 tCO<sub>2</sub>e a 417,62 tCO<sub>2</sub>e. Esta reducción se debe principalmente al menor consumo de energía eléctrica en nuestra sede.

A continuación, se presentan los resultados del cálculo de la huella de carbono organizativa por alcance:

### Huella de carbono organizativa de Dorna año 2022 – oficinas

	2021 (metodología GHG Protocol)			
	España (tCO <sub>2</sub> e)	Italia (tCO <sub>2</sub> e)	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	% RELATIVO TOTAL
<b>Alcance 1</b>	39,1	6,0	45,1	10,6%
Gases refrigerantes	1,4	0,0	1,4	0,3%
Gas natural	0,0	6,0	6,0	1,4%
Flota propia	37,7	0,0	37,7	8,9%
<b>Alcance 2</b>	240,4	2,2	242,6	57,2%
Electricidad	240,4	2,2	242,6	57,2%
<b>Alcance 3</b>	136,7	0,2	136,9	32,2%
Desplazamiento de empleados				
Viajes de negocios	133,3	0,0	133,3	31,4%
Residuos	2,8	0,1	2,9	0,7%
Adquisición de bienes y servicios (agua)	0,6	0,1	0,7	0,2%
Bienes de capital				
Otros servicios				
<b>TOTAL</b>	<b>416,2</b>	<b>8,4</b>	<b>424,6</b>	<b>100%</b>



	2022 (metodología ISO 14064)			
	España (tCO <sub>2</sub> e)	Italia (tCO <sub>2</sub> e)	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	% RELATIVO TOTAL
<b>Alcance 1</b>	<b>40,42</b>	<b>6,25</b>	<b>46,67</b>	<b>1,50%</b>
Gases refrigerantes	0	0	0	0%
Gas natural	0	6,25	6,25	0,20%
Flota propia	40,42	0	40,42	1,30%
<b>Alcance 2</b>	<b>198,45</b>	<b>3,39</b>	<b>201,84</b>	<b>6,48%</b>
Electricidad	198,45	3,39	201,84	6,48%
<b>Alcance 3</b>	<b>2.805,32</b>	<b>62,34</b>	<b>2.867,66</b>	<b>92,03%</b>
Desplazamiento de empleados	199,14	22,28	221,42	7,11%
Viajes de negocios	167,03	0	167,03	5,36%
Residuos	1,50	0,09	1,59	0,05%
Adquisición de bienes y servicios (agua, emisiones indirectas de los materiales y las pérdidas de gas y combustible)	58,64	1,38	60,02	1,93%
Bienes de capital	322,09	5,20	327,29	10,50%
Otros servicios	2.056,92	33,39	2.090,31	67,08%
<b>TOTAL</b>	<b>3.044,19</b>	<b>71,98</b>	<b>3.116,17</b>	<b>100%</b>

El alcance 1 está constituido por aquellas fuentes de emisión que están bajo nuestro control operacional y suponen el 1,50% de las emisiones de GEI, dentro de las cuales la flota propia aporta la mayor parte de estas (1,30%).

En cuanto al alcance 2, este se encuentra asociado al consumo de electricidad. La instalación de paneles de energía solar fotovoltaica para las oficinas y almacenes de Barcelona, y para los almacenes de Madrid, ambas previstas para el 2023, serán las primeras acciones para reducir las emisiones incluidas en el alcance 2.

Finalmente, respecto al alcance 3, es decir, aquellas fuentes de emisión no controladas por la organización, se tratan del principal contribuidor a la huella de carbono con un 92,03% de las emisiones totales de GEI, donde destacan los otros servicios con un 67,08% de las emisiones. Las emisiones asociadas a la gestión de residuos producidos y al consumo de agua suponen en torno al 2% del total.

Por países, claramente España aporta la práctica totalidad de las emisiones de GEI de la organización con un 98%. Respecto a los indicadores de seguimiento, se ha calculado la huella de carbono por empleado situada en 6,35 tCO<sub>2</sub>e/empleado.



Por otro lado, en 2022 no se ha registrado consumo alguno de gases refrigerantes en Dorna.

### Cantidad consumida de gases refrigerantes

Gas refrigerante	2021			2022		
	España	Italia	RECARGA TOTAL (KG)	España	Italia	RECARGA TOTAL (KG)
	Recarga (kg)	Recarga (kg)		Recarga (kg)	Recarga (kg)	
R-32	2	0	2	0	0	0

Con la información recolectada en 2022 y considerando que dicho año ha sido el primero en el cual se ha podido desarrollar un calendario de eventos completo de manera regular desde la pandemia ocasionada por la COVID-19, durante el 2023 vamos a continuar trabajando en nuestra estrategia de carbono, definiendo las líneas de acción para mitigar las emisiones de GEI y contribuir al cuidado del medioambiente.

Respecto al cálculo de la huella de carbono de eventos, en 2021 se realizó un primer ejercicio de estimación para detectar las áreas de emisión más relevantes del Gran Premio de Portugal, con la finalidad de ampliar el cálculo a MotoGP™ 2022. Por ello, en ningún caso el total de la huella organizativa del Grupo incluye las emisiones relativas a los eventos. Más bien, el cálculo de la huella de los eventos será explicado a continuación.

### Huella de carbono de evento

En 2022 hemos organizado las competiciones de MotoGP™ en distintas partes del mundo, para lo cual se moviliza un gran número de personas, además de equipos y organizaciones participantes. Como un primer paso importante en nuestra futura estrategia de carbono corporativa, en Dorna hemos querido conocer el impacto medioambiental de la actividad de gestión de eventos.

Al respecto, es preciso tener en cuenta que en el impacto medioambiental de MotoGP™ intervienen también otros agentes de la cadena de valor, de manera que su prevención y control no corresponden exclusivamente al Grupo. Por ejemplo, los equipos son los responsables del consumo de energía de los vehículos que utilizan, mientras los espectadores son responsables de cómo se desplazan hasta el recinto o del destino que dan a sus residuos. Los promotores, los patrocinadores, los técnicos de mantenimiento e, incluso, los representantes de los medios de comunicación tienen encomendado un rol en la celebración del evento, que muchas veces cuenta con implicaciones medioambientales, y que solo ellos pueden gestionar.

En este sentido, para poder cuantificar el impacto medioambiental que provoca MotoGP™, necesitamos calcular su huella de carbono y, con base en dicha información, diseñar e implementar un plan orientado a reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>. Por esta razón, luego de medir en 2021 la huella de carbono del Gran Premio de Portugal, hemos extendido esta medición a todo el campeonato 2022 de MotoGP™, siguiendo los parámetros establecidos en la norma ISO 14067 sobre gases de efecto invernadero, huella de carbono de los productos, requisitos y directrices para los estándares

de cuantificación. Asimismo, para asegurar una medición precisa, consideramos como actores a Dorna, los circuitos, equipos y empresas de servicios.

Para el cálculo, se han considerado a las categorías de MotoGP™, Moto2™, Moto3™, así como MotoE™ y categorías adicionales cuando han estado presentes. Además, se han identificado las siguientes fuentes de emisión en los eventos:

- Transporte de materiales: entrega de todos los bienes requeridos para poder llevar a cabo el evento.
- Gestión de residuos: impactos derivados de la clausura del evento y manejo de desechos.
- Electricidad: energía suministrada por la red local a las instalaciones del circuito.
- Generadores temporales de electricidad: grupos electrógenos móviles para garantizar el correcto suministro de energía eléctrica para el evento.
- Motos que compiten: impactos directos generados por las motos de carreras, desde las pruebas hasta la carrera en sí.
- Transporte de espectadores y empleados: tanto los espectadores como los empleados que viajan al evento, incluidos los viajes de larga distancia (avión, tren) como desplazamientos locales.
- Alojamiento: impactos derivados del alojamiento de las personas y de las actividades relacionadas. Los equipos, empresas, personal de Dorna y autónomos están incluidos aquí.



De esta manera, en 2022 se ha calculado una huella de carbono equivalente a 101.079 tCO<sub>2</sub>e a lo largo de todo MotoGP™, cuyo resultado desglosado por actores y por fuentes de emisión es el siguiente:

RESULTADOS POR ACTOR	% CO <sub>2</sub> e 2022
Equipos	36%
Empresas de servicios	30%
Circuitos	20%
Dorna	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Como se puede apreciar, los equipos son los actores que contribuyen en mayor porcentaje a la huella de carbono de los eventos (un 36%), mientras que Dorna se coloca como el actor que menos nivel de emisión de CO<sub>2</sub> tiene con un 13%, el cual equivale a 13.069 tCO<sub>2</sub>e del total (101.079 tCO<sub>2</sub>e).

RESULTADOS POR FUENTES DE EMISIÓN	tCO <sub>2</sub> e 2022	% CO <sub>2</sub> e 2022
<b>Transporte de materiales</b>	<b>32.163</b>	<b>31,82%</b>
Transporte aéreo	25.714	25,44%
Transporte por carretera	6.177	6,11%
Transporte marítimo	272	0,27%
<b>Gestión de residuos</b>	<b>372</b>	<b>0,37%</b>
<b>Operativa del evento</b>	<b>7.208</b>	<b>7,13%</b>
Electricidad	1.294	1,28%
Grupos electrógenos	3.617	3,58%
Motos que compiten	163	0,16%
Otra operativa del evento	2.134	2,11%
<b>Transporte de espectadores</b>	<b>7.344</b>	<b>7,27%</b>
<b>Instalación del evento</b>	<b>755</b>	<b>0,75%</b>
<b>Alojamiento</b>	<b>20.530</b>	<b>20,31%</b>
<b>Transporte de empleados</b>	<b>31.790</b>	<b>31,45%</b>
<b>Consumibles (neumáticos)</b>	<b>917</b>	<b>0,91%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>101.079</b>	<b>100%</b>

La principal fuente de emisiones son los transportes de empleados al evento, los cuales se realizan fundamentalmente en avión, seguido de la logística realizada por vehículos controlados por las distintas organizaciones que participan en el evento, mayoritariamente en avión. El alojamiento es también una importante fuente de emisiones.



De otro lado, si bien el cálculo de la huella de carbono de MotoGP™ 2022 incluye a la MotoE™, consideramos pertinente mostrar de forma individual los resultados obtenidos del cálculo realizado de las emisiones de CO<sub>2</sub> que se generan en MotoE™. De esta manera, la huella de carbono de la MotoE™ en 2022 ha sido de 732 tCO<sub>2</sub>e, equivalentes al 0,73% del total de emisiones de MotoGP™ 2022.

El resultado desglosado por actores y por fuentes de emisión es el siguiente:

RESULTADOS POR ACTOR	% CO <sub>2</sub> e 2022
Circuitos	45%
Empresas de servicios	30%
Equipos	21%
Dorna	4%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Como se puede apreciar, en este caso los circuitos son los actores que contribuyen en mayor porcentaje a la huella de carbono de los eventos de MotoE™ (principalmente por la generación de electricidad y transporte de espectadores), mientras que Dorna se coloca nuevamente como el actor que menos nivel de emisión de CO<sub>2</sub> tiene con un 4%, el cual equivale a 29,28 tCO<sub>2</sub>e del total (732 tCO<sub>2</sub>e).

RESULTADOS POR FUENTES DE EMISIÓN	% CO <sub>2</sub> e 2022
<b>Transporte de materiales</b>	<b>8%</b>
Transporte por carretera	8%
Transporte aéreo	0%
Transporte marítimo	0%
<b>Gestión de residuos</b>	<b>1%</b>
<b>Operativa del evento</b>	<b>17%</b>
Electricidad	7%
Grupos electrógenos	5%
Motos que compiten	0%
Otra operativa del evento	5%
<b>Transporte de espectadores</b>	<b>17%</b>
<b>Instalación del evento</b>	<b>0%</b>
<b>Alojamiento</b>	<b>35%</b>
<b>Transporte de empleados</b>	<b>18%</b>
<b>Consumibles</b>	<b>4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

En este caso, la principal fuente de emisiones es el alojamiento, transporte de espectadores y empleados y la operativa del evento (principalmente la generación de electricidad). Asimismo, cabe señalar que, a diferencia de los eventos de MotoGP™, el único medio de transporte de carga utilizado son los camiones.



Este primer cálculo de la huella de carbono de todos los eventos nos ha permitido establecer un procedimiento de trabajo para la identificación y recopilación de datos asociados a las fuentes emisoras, así como concienciar e involucrar en el proceso a las numerosas organizaciones participantes, además de arrojar luz sobre las actividades más emisoras. También ha servido para detectar áreas de mejora como la necesidad de que las organizaciones asistentes empiecen a recopilar datos más precisos, así como a trabajar con los circuitos para recopilar datos de espectadores.

Nuestra intención es seguir concienciando mediante la implantación del cálculo de huella permanente para todos los eventos de ahora en adelante, lo cual nos permitirá definir objetivos concretos con base en datos cuantificables.



## Economía circular y residuos

En nuestras oficinas contamos con papeleras y contenedores específicos para depositar los residuos generados asimilables a urbanos y de material de oficina. Los primeros se gestionan a través de los servicios municipales de recogida, tanto en España como en Italia, mientras que todos los residuos que requieren un tratamiento diferenciado se derivan a gestores especializados. Su gestión en las oficinas corresponde al departamento de Administración, la cual podemos dividir en tres grandes grupos:

- Reciclaje de toda clase de elementos: los residuos habituales como papeles y cartones (con certificado).

- Reciclajes especiales de todo tipo de elementos informáticos, así como de vídeo y televisión.
- Reciclaje de toda clase de pilas y tóners (impresoras, multifunciones, fax, etc.) (con certificado).

A continuación, se detallan los datos de residuos peligrosos y no peligrosos generados en nuestras oficinas en 2022 y derivados a gestor. Los datos de Italia se han estimado a partir de la información de la oficina de Madrid (la más similar en funcionamiento), ya que no estaban disponibles.

### Generación de residuos en oficinas 2022

	2021			2022		
	España	Italia	CANTIDAD TOTAL (KG)	España	Italia	CANTIDAD TOTAL (KG)
Residuos peligrosos	Cantidad (kg)	Cantidad (kg)		Cantidad (kg)	Cantidad (kg)	
Residuos eléctricos	7.953,00	-	7.953,00	4.638,00	255,00	4.893,00
Tóner	29,40	6,90	36,30	37,00	-	37,00
<b>TOTAL</b>	<b>7.982,40</b>	<b>6,90</b>	<b>7.989,30</b>	<b>4.675,00</b>	<b>255,00</b>	<b>4.930,00</b>

	2021			2022		
	España	Italia	CANTIDAD TOTAL (KG)	España	Italia	CANTIDAD TOTAL (KG)
Residuos no peligrosos	Cantidad (kg)	Cantidad (kg)		Cantidad (kg)	Cantidad (kg)	
Papel y cartón	3.120,00	59,00	3.179,00	1.138,00	700,00	1.838,00
Mezcla de residuos municipales	3.590,00	-	3.590,00	3.340,00	700,00	4.040,00
<b>TOTAL</b>	<b>6.710,00</b>	<b>59,00</b>	<b>6.769,00</b>	<b>4.478,00</b>	<b>1.400,00</b>	<b>5.878,00</b>

En los eventos deportivos que organizamos, la responsabilidad en materia de gestión de residuos corresponde a los promotores de los eventos, propietarios de los circuitos o titulares de su gestión.

Tanto Dorna como los promotores del circuito estamos suscritos al Código Medioambiental de la FIM, cuyo compromiso es desarrollar y promover un programa de sostenibilidad para mejorar su impacto positivo en el medioambiente y en la sociedad, así como reducir cualquier posible efecto adverso. El objetivo final es establecer una cultura de sostenibilidad en el motociclismo a nivel mundial.



Para conseguir esto, la FIM está haciendo lo siguiente:

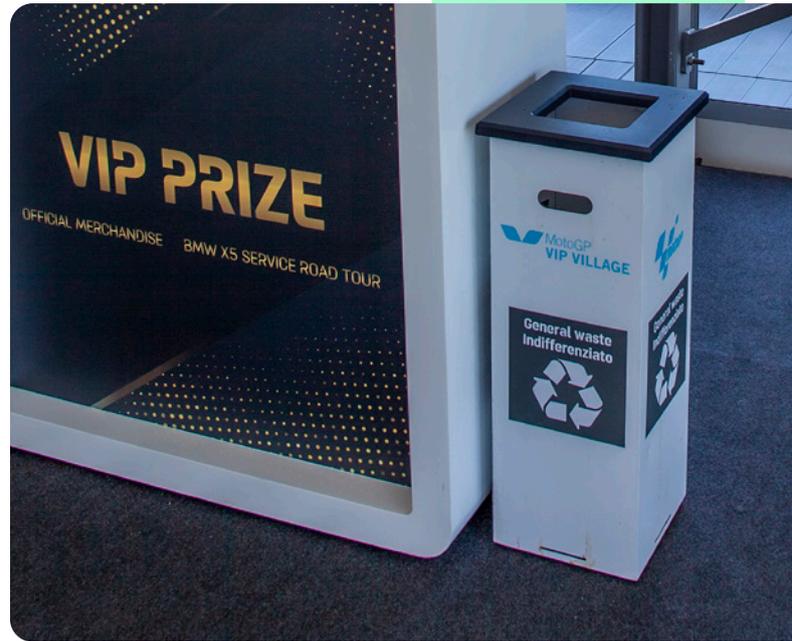
- Seguir fomentando un programa de protección medioambiental.
- Cumplir con todas las legislaciones, reglamentos, políticas, leyes locales y los acuerdos sobre el terreno diseñados para proteger el medioambiente.
- Monitorizar los avances tecnológicos y las mejores prácticas de gestión medioambiental y aplicarlas según proceda.
- Seguir desarrollando las normativas y directrices medioambientales y buscar opciones mejoradas con el fin de reducir el potencial de impactos ambientales en relación con:
  - » Emisiones sonoras
  - » La contaminación del suelo y de las aguas subterráneas
  - » Emisiones a la atmósfera
  - » Protección de la biodiversidad
  - » Protección y promoción del patrimonio cultural

En Dorna aplicamos este código y fomentamos la adopción de las mejores prácticas entre nuestros colaboradores como la recogida selectiva de residuos, la cual beneficia al medioambiente, a la sociedad y a la economía; además de ser una herramienta de gestión de la sostenibilidad en la lucha contra el cambio climático. Para fomentar y reforzar la recogida selectiva de residuos en los circuitos, en 2022 llevamos a cabo un análisis de los circuitos que realizaban una separación de residuos urbanos e implementamos un sistema de medición como parte del cálculo de la huella de carbono en eventos.

La gestión de la recogida selectiva de residuos en los eventos se encomendó a los equipos, servicios de catering y proveedores presentes en el *paddock*, quienes entregan los residuos en contenedores facilitados por los circuitos que albergan los eventos. Cabe precisar que la disposición final de los residuos es responsabilidad de cada circuito, el cual, con base en las disposiciones y reglamentos locales y municipales, puede o no realizar la separación de residuos.

Con base en este análisis, se obtuvieron los siguientes resultados<sup>8</sup>:

- Los circuitos que implantan un sistema de recogida selectiva de residuos evitan un total de 747.665 Kg de CO<sub>2</sub>e.
- 70% de circuitos disponen de un proceso de recogida independiente de residuos.



Además del referido análisis, en 2022 participamos de forma activa en otras iniciativas que se desarrollan para minimizar la generación de residuos y dar a los generados una gestión correcta. Así, por ejemplo:

- Junto con Michelin, proveedor oficial de neumáticos de MotoGP™, se ha acordado que, a partir de 2023, la cantidad de tipos de neumáticos traseros disponible en cada Gran Premio se reducirá de 3 a 2. Dicha reducción mantendrá los mismos niveles de rendimiento y seguridad existentes, además de permitir a los pilotos usar el mismo número de neumáticos en la pista (12 por evento), pero evitará que alrededor de 1.500 neumáticos sean desperdiciados al no ser utilizados. De esta manera, serán 1.500 unidades menos a fabricar y transportar, creando una contribución significativa a la misión del *paddock* de promover una economía circular y reducir los residuos.
- En 2022 se implantó la recogida de excedentes de alimentos en 11 eventos, contando con la participación del servicio de catering de Dorna, del servicio de catering de MotoGP VIP Village™, los restaurantes de los circuitos y las hospitalidades de los equipos, quienes colaboraron con 12 organizaciones sin ánimo de lucro diferentes (Do and Co, Restos du Coeur, Pain contre la Faime, Associazione Banco Alimentare Toscana, Fundació El Xiprer, Food Bank Hart van Drenthe, Towcester Community Food, Austrian Caritas, Associazione Papa Giovanni XXIII, Residencia Santo Angel, Philip Island Community and Learning Centre, Cruz Roja). El número de comidas donadas durante la temporada 2022 fue de 18.253 comidas<sup>9</sup>, mientras que también se recolectaron y donaron 240 litros de agua.

<sup>8</sup> Datos basados en circuitos que completaron el formulario de huella de carbono del evento (12/20).

<sup>9</sup> 0,5 kg de comida donada = 1 comida donada.



## Consumo de recursos y otros aspectos ambientales



### Consumo de materias primas

El consumo de materias primas no es un asunto material relevante para el Grupo, puesto que nuestra actividad principal se basa en la prestación de servicios, por lo que no se ha considerado necesario aportar ningún tipo de información al respecto en este informe.



### Consumo de agua

Nuestras oficinas consumen exclusivamente agua procedente de la red pública de abastecimiento y vierten sus aguas residuales a la red de saneamiento. El uso del agua es asimilable al doméstico y promovemos su reducción y consumo responsables. Al respecto, en las oficinas de Madrid y Barcelona, se ha puesto a disposición de los empleados dispensadores de agua con el objetivo de llevar a cabo iniciativas de economía circular.

#### Consumo de agua en oficinas 2022

FUENTE DE EXTRACCIÓN	2021			2022		
	España	Italia	CANTIDAD TOTAL DE AGUA CONSUMIDA (M <sup>3</sup> )	España	Italia	CANTIDAD TOTAL DE AGUA CONSUMIDA (M <sup>3</sup> )
	Cantidad agua consumida (m <sup>3</sup> )	Cantidad agua consumida (m <sup>3</sup> )		Cantidad agua consumida (m <sup>3</sup> )	Cantidad agua consumida (m <sup>3</sup> )	
Agua de red de abastecimiento	1.962,3	203,0	2.165,3	2.430,00	39,22	2.469,22
<b>TOTAL CONSUMO DE AGUA</b>	<b>1.962,3</b>	<b>203,0</b>	<b>2.165,3</b>	<b>2.430,00</b>	<b>39,22</b>	<b>2.469,22</b>

Generalmente en los eventos deportivos, los responsables del suministro y vertido del agua son los titulares de las instalaciones donde se celebran. En los Grandes Premios de motociclismo, los usos del agua se encuentran asociados a bebida, saneamiento, limpieza, lavado de vehículos, irrigación de pistas, etc.



### Contaminación

La contaminación generada por nuestras actividades se focaliza sobre todo en la celebración de eventos, teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas para el caso de las oficinas. Desde Dorna promovemos un consumo de energía responsable en los eventos por parte de todos los grupos que intervienen en su celebración, así como una adecuada gestión de los residuos generados, contribuyendo a generar un menor impacto medioambiental en los días del evento.

Asimismo, cabe precisar que Dorna puede concienciar y comunicar diversas iniciativas a los demás actores de cada uno de los eventos, pero las emisiones de estos no están sujetas a nuestro control. Pese a ello, hemos recopilado e identificado los niveles de emisiones de CO<sub>2</sub> de dichos actores en la sección del cálculo de la huella de carbono de eventos del presente informe.



## Trabajamos por el desarrollo sostenible

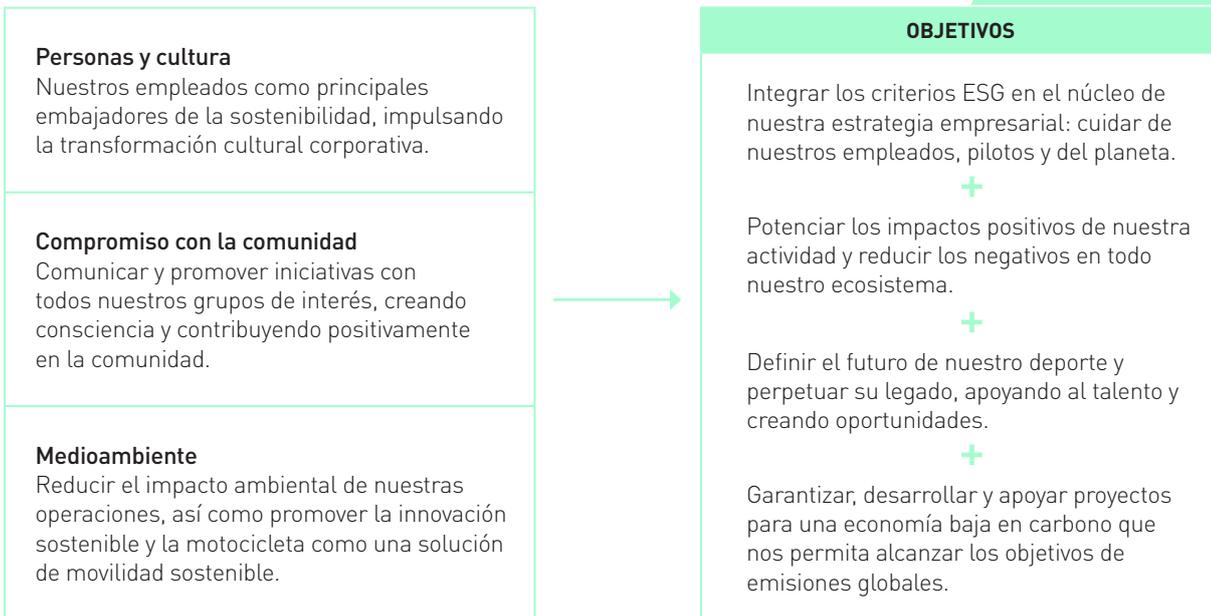
### Gestionando expectativas

Con el fin de integrar la responsabilidad social corporativa en la gestión transversal del Grupo y alinear las decisiones con los distintos compromisos corporativos, en Dorna llevamos a cabo en 2021 un análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en materia social, ambiental y de gobierno corporativo (ESG), en el contexto del trabajo realizado para identificar los asuntos materiales.

El análisis dio lugar a diferentes propuestas de actuación para el periodo 2021-2024, agrupadas en tres líneas estratégicas diferenciadas, que integran el plan de acción ESG del Grupo, con el lema Racing Together.

### Racing Together

Como ha sido mencionado en la sección de “Modelo de negocio” del presente informe, la filosofía de Racing Together representa nuestros valores, esfuerzos y el impulso colectivo realizado junto con todas las partes interesadas hacia el desarrollo sostenible de nuestro deporte. Esta filosofía corporativa, así como el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2024, tienen en consideración los siguientes aspectos clave:



Por su propia naturaleza, nuestro negocio implica la participación de numerosos grupos de interés, con expectativas e intereses diferentes que es preciso compaginar para que cada uno se vea satisfecho. Por ello, el diálogo fluido y constante con todos estos grupos de interés es esencial para la creación de auténtico valor. Contamos con diferentes canales de comunicación a través de los que poder identificar los asuntos que les preocupan y así conocer mejor los riesgos y oportunidades del sector.



### **Accionistas**

- » Informe de gestión
- » Memoria no financiera
- » Reuniones del Consejo y Comité de Auditoría periódicas
- » Reportes trimestrales

### **Administraciones públicas**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn

### **Constructores**

- » MSMA (Motorcycle Sport Manufacturers Association)
- » Asociación de constructores y participantes en los campeonatos
- » GP and SBK Commission
- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*

### **Equipos y pilotos**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos
- » *E-mailings*
- » Plataforma de gestión de participantes
- » SBK APP
- » IRTA Committe Representacion de Equipos y Pilotos en los campeonatos

### **Federaciones**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos

### **Plataformas con derechos audiovisuales**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos
- » MotoGP™ Fantasy
- » Predictor
- » Videopass

### **Promotores/circuitos**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos
- » Plataforma de gestión de participantes

### **Patrocinadores**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, LinkedIn y Facebook.
- » Eventos corporativos
- » Plataforma de gestión de participantes

### **Empleados**

- » *E-mailings* y comunicaciones periódicas RR. HH.
- » Comité de trabajadores
- » Comité de seguridad
- » Reuniones con directores de departamento

### **Opinión pública: seguidores**

- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos
- » *Customer service*

### **Opinión pública: sociedad**

- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos

### **Opinión pública: medios de comunicación**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Redes sociales: YouTube, Twitter, Facebook y LinkedIn
- » Eventos corporativos
- » Plataformas de gestión

### **Proveedores**

- » Reuniones presenciales y videoconferencias
- » *E-mailings*
- » *Webs* corporativas
- » Plataforma de gestión de participantes

Con la finalidad de difundir y mantener informados a nuestros grupos de interés sobre las diversas iniciativas en materia ESG, en 2022 lanzamos el nuevo sitio *web* "Racing Together: Making A Difference" (<https://racingtogether.motogp.com/makingadifference/>). En dicha plataforma *web* detallamos los diversos proyectos que se tienen, como el Two Wheels for Life, los objetivos para lograr que el combustible empleado no sea de origen fósil, incentivar el no consumo de tabaco en los eventos, la creación de un *paddock* cada vez más sostenible y social, las competiciones de MotoE™ y la iniciativa KiSS.



## Con las comunidades que nos acogen

En la organización y desarrollo de nuestros eventos intervienen muchos agentes: Dorna, las federaciones, los equipos, los promotores, los medios de comunicación, las administraciones locales, los aficionados, etc. Conscientes del impacto que estos eventos tienen en la economía local, son los gobiernos/administraciones locales quienes en muchas ocasiones promueven la realización de estos.

Al respecto, algunos de los impactos identificados son los asociados al gasto en proveedores y suministros, los servicios de hostelería y transporte y otras actividades asociadas al desarrollo de estos eventos, cuyas repercusiones se focalizan en las regiones anfitrionas, pero que implican también impactos en todo el mundo, derivados tanto de las compras a proveedores internacionales como, entre otros, de las actividades sociales que se realizan durante las retransmisiones televisivas.

A diferencia de la temporada 2021 donde se fue recuperando poco a poco el desarrollo de los eventos con aforos reducidos, en 2022 se pudo desarrollar un calendario de eventos completo gracias a la disminución considerable de las restricciones sanitarias impuestas a raíz de la COVID-19. Así, en el caso de MotoGP™, asistieron un total de 2.5 millones de espectadores a los circuitos en 2022. De esta manera, se pudo comenzar a recuperar el nivel de asistencia prepandémica (casi tres millones entre la temporada 2018 y 2019), contribuyendo a recuperar el impacto social y económico de los eventos.

## Impacto económico de los eventos

La organización de un evento deportivo genera una amplia gama de impactos monetarios y no monetarios. En la organización y puesta en marcha de un Gran Premio intervienen numerosos órganos de gobierno (públicos y privados), partes interesadas y actores. El impacto económico del deporte afecta al turismo, al comercio, al empleo, a la política/administración y a la industria.

En concreto, para el turismo recoge todos los ingresos derivados del transporte, alojamiento, alimentación y actividades de ocio de los espectadores. Representa a todas aquellas personas que van a un territorio por la competición y que de otra manera no vendrían. Según nuestro último informe de contribución global, MotoGP™ generó una actividad económica estimada de 2.016 millones de euros durante la temporada 2019. Para la temporada 2023, realizaremos un análisis socioeconómico integral para actualizar los datos sobre el impacto que nuestros eventos tienen en el desarrollo económico de las regiones anfitrionas.

Cabe señalar que el impacto que genera la retransmisión de nuestros eventos, incluso antes y después de la competición, incrementa el nivel de exposición de las regiones anfitrionas, proporcionando una visión integral de sus diferentes atractivos. Así, la celebración de un evento deportivo cobra importancia no solo por lo que genera directamente con su celebración, sino por lo que puede influir de cara a la planificación de futuros viajes al destino donde se desarrolle. Lo que demuestra el efecto del posicionamiento positivo de un destino con una marca asociada a un evento de proyección internacional como los nuestros.



## Promoción del talento

Durante más de dos décadas, desde Dorna Sports hemos impulsado el futuro de las carreras de motos y aumentado el nivel de acceso a dicho deporte. De esta manera, aquellos que quieran participar solo deberían necesitar talento, pasión e impulso para tener éxito, mientras que los factores económicos no deberían jugar un rol decisivo. Por esta razón, hemos creado Road to MotoGP™ para brindar a millones de jóvenes pilotos la oportunidad de sobresalir.

La realización de los Grandes Premios ha contribuido a forjar una relación muy especial entre Dorna y las regiones donde se desarrollan. Este es el origen de los programas que llevamos a cabo para la identificación y desarrollo del talento deportivo más joven. Mediante el apoyo a programas educativos y competiciones de motociclismo joven en todo el mundo, en Dorna contribuimos a la educación académica y deportiva de muchos jóvenes, que tienen así la oportunidad de desarrollar su potencial y de abrirse un camino profesional, ya sea en los deportes de motor o en otras actividades donde las competencias adquiridas aporten valor.

Contamos con un departamento específico de Talento y Promoción que se encarga de las actividades necesarias para el desarrollo de una cantera de pilotos de distintas nacionalidades, impulsando la diversidad cultural de nuestros campeonatos.

Así, con Road to MotoGP™ se abren puertas y aumenta el acceso al deporte, contribuyendo al camino por lograr un mundo igualitario. En la pista, los pilotos tienen la oportunidad de competir en igualdad de condiciones, potenciar sus habilidades y aprender valores deportivos. Fuera de la pista, tienen la oportunidad de mejorar el manejo del inglés, así como sus habilidades de comunicación y trabajar con entrenadores de pilotos y equipos de apoyo.





Road to MotoGP™ comienza con la FIM MiniGP World Series, en colaboración con la FIM y las federaciones y sindicatos de motociclistas de todo el mundo. Esta es la primera iniciativa global en el deporte del motociclismo destinada a crear igualdad desde la base. El apoyo de socios clave mantiene los costes bajos y estrictamente controlados, lo que garantiza el máximo acceso posible para todos los pilotos jóvenes que deseen competir.

Las demás competiciones en el Road to MotoGP™ también crean oportunidades para los pilotos de todo el mundo. Así, la Idemitsu Asia Talent Cup ofrece a los pilotos jóvenes de Asia y Oceanía la oportunidad de avanzar en sus profesiones. La Northern Talent Cup es una nueva incorporación que pretende hacer lo mismo por los pilotos del centro y norte de Europa. La R&G British Talent Cup, la única categoría británica de Moto3™ en la que Dorna actúa como copromotora, proporciona un paso más hacia el escenario mundial; y, la North America Talent Cup marca una nueva asociación que comenzó en 2022 para hacer lo mismo por los pilotos de América del Norte.

Próximamente, la FIM MiniGP Latin America Series se lanzará como paso previo a la nueva Latin America Talent Cup. Ambas competiciones permitirán que pilotos de más de 20 países de todo el continente Latinoamericano se unan a Road to MotoGP™.

La Red Bull MotoGP Rookies Cup, coorganizada por Dorna, es un trampolín mundial, y el Finetwork FIM JuniorGP™ World Championship es el camino más grande. Para muchos ha sido el último paso en el camino

hacia la gloria del Gran Premio. Creando superestrellas mundiales durante más de 25 años, comprende la categoría JuniorGP™, el Moto2™ European Championship y la European Talent Cup.

Road to MotoGP™ ha creado pilotos campeones y seguirá aumentando la accesibilidad a medida que se expande, impulsando la diversidad y la inclusión en todo el mundo. Pero, tampoco se detiene en las competiciones. En Dorna contamos con una amplia gama de inversiones y patrocinios en varios continentes destinados a ampliar el acceso a las carreras de motos, así como a los programas de apoyo que invierten en el futuro de nuestros pilotos y del deporte.

La búsqueda y promoción del talento deportivo en el mundo del motociclismo proporciona a medio y largo plazo un triple impacto positivo:

- Desarrollo profesional de jóvenes con oportunidades limitadas para progresar en el deporte en su país de origen.
- Expansión de mercados y generación de nuevos acuerdos comerciales.
- Incremento del interés en el deporte, generando mayor asistencia al evento nacional provocado por el efecto del *héroe local*.

Facilitar la accesibilidad de nuestras categorías de iniciación impulsa la diversidad e inclusión en nuestros campeonatos.





## Principales colaboraciones con organizaciones no lucrativas

A través de los eventos y los distintos canales de comunicación del Grupo con alcance mundial, somos capaces de apoyar la acción social de diversas organizaciones. Aparte de contribuir a la difusión de su mensaje y conseguir adhesiones a su causa, las acciones realizadas facilitan a estas organizaciones una importante captación de fondos de terceros para desarrollar sus iniciativas.



### Two Wheels for Life (TWFL)

TWFL, la organización benéfica oficial de Dorna y la FIM, es una organización benéfica registrada por la Charity Commission of England and Wales (No. 1169942). Su misión, desde hace más de 30 años, es recaudar fondos para apoyar la prestación de atención médica a las comunidades de las zonas rurales de África subsahariana mediante el uso de motocicletas: en muchas regiones de difícil acceso se producen muertes solo por este hecho, algo que muchas veces se puede evitar con vehículos de dos ruedas a disposición de los profesionales médicos. Para defender activamente el derecho de todos, en todas partes, a recibir la atención médica necesaria, TWFL apoya la capacitación de motociclistas y conductores para garantizar que los trabajadores de la salud de primera línea conduzcan de manera segura y adecuada. Además, capacitan también a los mecánicos para que las motocicletas y otros vehículos utilizados para brindar atención médica sean fiables y rentables.

### Iniciativas de captación de fondos en 2022

TWFL lleva a cabo actividades, subastas y experiencias únicas para recaudar fondos en eventos específicos de Dorna, donde se brinda a los fans interesados la oportunidad de conocer el interior del *paddock* y ver la preparación de los pilotos, gracias también a la cooperación de los organizadores locales y la participación de todas las empresas del *paddock*.

Al respecto, el principal evento de recaudación de fondos de TWFL es el Day of Champions, el cual viene celebrándose desde hace más de 30 años e inaugura el Gran Premio British. No obstante, en 2020 y 2021, debido a la pandemia ocasionada por la COVID-19, este evento no pudo realizarse. Sin embargo, en agosto de 2022, gracias a la disminución de las restricciones sanitarias, pudo celebrarse la subasta oficial del Day of Champions, en la cual se vendió una gran variedad de objetos únicos coleccionables para los fans, así como donaciones realizadas por los pilotos.

Junto al Day of Champions 2022, las iniciativas de captación de fondos de TWFL incluyeron un sorteo online para ganar un fin de semana VIP para dos en el evento de MotoGP™ de su elección, eventos de día de experiencia en el *paddock*, subastas únicas de experiencia en línea, que incluyen pases de acceso a la parrilla el día de la carrera y paquetes de hospitalidad de fin de semana con los equipos de MotoGP™.

Los fondos recaudados fueron los siguientes:

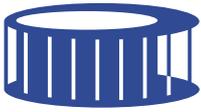
- £11.000 en el sorteo de premios del fin de semana VIP de MotoGP™ (invierno 2021/22).
- £21.000 en subastas de equipos en línea.
- £31.000 en eventos de día de experiencia de *paddock*.
- £206.000 en el Day of Champions.
- £51.000 en subastas de experiencias en línea (acceso total a la red).



### Proyectos Two Wheels for Life 2022

- 20 motocicletas Yamaha para que los profesionales de la salud en Gambia puedan llegar a por lo menos 20.000 personas –entre ellas mujeres y niños–. Asimismo, se compraron mosquiteros para las camas para ayudar a prevenir la malaria, se brindó atención prenatal y posnatal para mujeres y recién nacidos, vacunas, transporte de muestras para el diagnóstico rápido de enfermedades, entre otras iniciativas.
- Ropa de protección para 65 motociclistas (cascos, botas, guantes, chaquetas y pantalones más protectores de espalda). Es vital que aseguremos que todos los trabajadores de la salud y los mensajeros que transportan en motocicleta las muestras médicas tengan ropa protectora para su seguridad.
- 100 cascos de moto destinados a Gambia y ropa de trabajo para los mecánicos.
- 60 juegos de ropa térmica para los trabajadores de la salud y mensajeros que transportan en motocicleta las muestras médicas, quienes se movilizan en temperaturas extremadamente frías y en las altas montañas de Lesotho.
- 120 mochilas especialmente diseñadas y 60 baúles (aprobados por la ONU) para el transporte de muestras para el diagnóstico de enfermedades, las cuales son llevadas a los laboratorios por los mensajeros en motocicletas.
- Envío de ropa y otros bienes, reduciendo el costo total en un 50% al llenar los contenedores a su máxima capacidad.
- Rastreadores de vehículos para monitorear su uso, asegurando que los conductores y pacientes estén seguros en áreas remotas.
- Desarrollo digital para mejorar la gestión del almacén de medicamentos, así como planificar el transporte de medicamentos de manera más eficiente. Todo ello, con la finalidad de mejorar la atención de la salud de la población.
- Financiación de formación/cursos para cada programa de cada país en: seguridad vial y formación de conductores, formación digital para el manejo de datos médicos y de vehículos, formación mecánica para los técnicos de flota.
- Financiamiento de la cumbre del Consejo de Administración Africano de Riders for Health. TWFL y los directores nacionales de Riders for Health de Lesotho, Malawi, Gambia y Nigeria se reunieron en noviembre 2022 para discutir sus prioridades, cuál es el pronóstico financiero y cómo TWFL puede apoyarlos de manera más efectiva a medida que avanzamos hacia 2023.





## INTERNATIONAL FOUNDATION FOR MOTORCYCLING

### International Foundation for Motorcycling - IFM

La fundación fue constituida en 2020 y tiene como principal objetivo promover y apoyar el desarrollo del motociclismo, así como los intereses de la comunidad motociclista internacional. Para contribuir con dicha misión, en 2022 realizamos una donación de 50.000 francos suizos a la fundación. Dicho aporte se ha visto reflejado principalmente en los siguientes programas, actividades y proyectos:

- La temática principal del Día Internacional de la Mujer de 2022 fue #BreakTheBias. La Comisión de Mujeres en Motociclismo participó presentando a varias mujeres involucradas en el deporte con sus diferentes roles, antecedentes culturales, edades, etc., para crear conciencia contra prejuicios y estereotipos. Luego, como parte de la campaña "Mujeres árabes", cinco países de Medio Oriente organizaron un evento con el apoyo de la Comisión de Mujeres en Motociclismo para crear conciencia sobre las mujeres árabes involucradas en este deporte.
- Campaña #Motorcyclings que tuvo como finalidad promover la diversidad y la inclusión en el mundo del motociclismo, demostrando que es para todos.
- Programas de educación para la sostenibilidad, los cuales se realizaron de manera *online* y presencial, contando con la participación de más de 100 personas.
- La primera edición de la Academia de carreras para mujeres, en la cual se brindó a las participantes sesiones de entrenamiento en motociclismo y de práctica, así como entrenamiento mental y físico, y formación en temas de manejo de redes sociales.
- Semana de la Sostenibilidad, la cual se celebra cada año en junio con la participación de la mayoría de las Federaciones Nacionales y apoyada por ocho embajadores de diferentes disciplinas del motociclismo.
- Campaña "Si yo puedo hacerlo, tú puedes hacerlo", la cual consistió en un vídeo que contó con la participación de diversas mujeres campeonas del motociclismo para atraer e inspirar a niñas y mujeres a unirse al mundo del motociclismo y brindarles modelos a seguir.



### Otras organizaciones sociales

Durante la organización de los eventos, acogemos diversas iniciativas sociales locales en colaboración con el promotor local. Somos sensibles a las necesidades específicas del lugar dónde se realizan los eventos, razón por la cual apoyamos actuaciones que aporten valor o puedan contribuir de manera directa a paliar crisis que estén impactando a la comunidad local.

Entre ellas, cabe destacar la colaboración con la fundación Talita, la cual fomenta la inclusión de niñas, niños y jóvenes con discapacidad intelectual o necesidades educativas específicas, para formarse en una escuela ordinaria que les capacite para disfrutar de una vida personal y profesional digna. Al respecto, desde Dorna coordinamos el acceso a uno de nuestros eventos y la participación del piloto Alex Rins en una sesión de fotos con los niños de la fundación para su calendario anual.

Además, durante el Gran Premio de Gran Bretaña, se contó con la presencia de jóvenes participantes de la organización Click Diversity (un participante y un mentor) y de la Fundación Positive View (diez participantes y dos mentores del programa "Depth of Field"). Ambas organizaciones apoyan a jóvenes en situación de vulnerabilidad que desean formarse en fotografía. Por esta razón, los participantes y sus mentores pudieron realizar fotografías en el Gran Premio y vivir la experiencia de los fotógrafos profesionales del deporte de motociclismo.

Desde 2020, formamos parte de la plataforma "Vive la Moto", promovida por la Asociación Nacional de Empresas del Sector Dos Ruedas (ANESDOR) para favorecer sinergias entre los diferentes actores comprometidos con la seguridad vial y lograr, en última instancia, reducir el número de víctimas de accidentes de tráfico. Asimismo, la Sociedad dominante del Grupo es miembro del Foro de Marcas Renombradas Españolas y colabora habitualmente en iniciativas del Consejo Superior de Deportes.

De la mano de otros agentes clave, formamos parte de la transformación sostenible de los deportes de motor, apostando por alianzas que multiplican el impacto, en línea con las iniciativas mencionadas en el apartado de proveedores.



## Destinatarios de nuestros servicios

En virtud del contrato que mantenemos con la Federación Internacional de Motociclismo (FIM), se organizan diferentes campeonatos y carreras en todo el mundo. En cada carrera, los promotores nacionales titulares de los circuitos son los responsables tanto de la distribución y venta de entradas, como de garantizar todas las medidas necesarias para resguardar la salud y seguridad de los asistentes a dichos eventos. Todo ello, según las normativas nacionales correspondientes.

Para que todos los aficionados del mundo tengan la oportunidad de disfrutar del deporte, además de nuestra OTT<sup>10</sup>, en Dorna mantenemos acuerdos comerciales con diferentes plataformas de contenidos y socios de transmisión en todo el mundo, lo cual nos permite llegar a una audiencia de cientos de millones. Además, se facilita a empresas de todos los sectores el acceso a ese público, con la venta de espacios publicitarios tanto en los circuitos como en las retransmisiones, de acuerdo con la normativa vigente sobre publicidad en actividades relacionadas con el deporte, en cada área geográfica. Además, somos titulares de la explotación del sistema de publicidad Ad-Time®, que se utiliza en numerosos eventos deportivos, y licencia las marcas cuyos derechos ostenta para la fabricación y venta de *merchandising*.

### Patrocinadores y plataformas de difusión

Disponemos de departamentos especializados en su parte comercial y operativa para la gestión de los diferentes tipos de clientes, socios y proveedores.

En Dorna supervisamos todas las cuestiones organizativas en la preparación de cada Gran Premio y estamos directamente implicados en el aspecto deportivo de la propia competición. Garantizamos la producción de contenidos para medios de alta calidad, la cobertura y la distribución de contenidos, así como la coordinación de los derechos de televisión y todos los asuntos de comunicación relacionados con los campeonatos. Este departamento gestiona la adquisición de patrocinios y la venta de derechos de licencia, así como la hospitalidad corporativa.



<sup>10</sup> Las plataformas y aplicaciones *over-the-top*, o plataformas OTT, son aplicaciones que ofrecen contenido de vídeo a través de internet en lugar de televisión por cable o satélite (la forma tradicional). Permiten transmitir instantáneamente vídeos en dispositivos móviles (*smartphones* y *tablets*), *web* y televisores que utilizan dispositivos como Chromecast, AppleTV y Amazon Fire TV, así como SmartTVs.



## Con los seguidores del motociclismo

El departamento de Customer Service está en permanente contacto con los aficionados. Saber qué les gusta en cada momento es esencial para seguir ofreciéndoles la mejor experiencia para disfrutar su deporte favorito. Así lo hemos enfocado desde el inicio, como pone de manifiesto el haber sido pioneros en la oferta de vídeo bajo demanda. No obstante, el panorama actual requiere de una transformación digital más amplia y profunda, en la que los servicios están cada vez más cerca de los aficionados.

Con el objetivo de mejorar la experiencia de nuestros fans, se pone en marcha un sistema de FRM (Fan Relationship Management) que permite crear una visión única y 360º del fan. Este nuevo sistema nos permite, a su vez, personalizar las comunicaciones que estos reciben y nos ayuda a mejorar el nivel de atención al cliente que les proporcionamos.

Para ello, realizamos numerosas encuestas a diferentes grupos de interés durante la temporada, ya sea durante los eventos o a través de herramientas digitales, sobre diversas temáticas estratégicas para captar las demandas y tendencias que permitan ir mejorando nuestro producto y servicio a nuestros clientes. En 2022 llevamos a cabo el Global Fan Survey junto con Motorsport Network, el cual fue realizado de manera online y contó con la participación de 109.676 fans de 179 países, convirtiéndose en la encuesta con mayor participación realizada sobre MotoGP™. Los resultados demostraron que MotoGP™ ha construido una base de seguidores muy leales con más del 82% de fanáticos que siguen el deporte durante más de seis años; calificándolo como emocionante, competitivo, entretenido, de clase mundial e impredecible. Aparte de este proyecto, a lo largo de la temporada se han realizado encuestas en nuestras plataformas digitales a más pequeña escala, pero que forman parte de un proyecto vivo que se va actualizando anualmente, así como dos encuestas presenciales en los Grandes Premios de Reino Unido y Tailandia.

Dentro del proceso de transformación digital, podemos destacar el desarrollo de los siguientes productos y servicios digitales:

- Implementación de nuevos activos digitales: *Web, App & CMS*
- Evolución de nuestro FRM (CRM de nuestros fans)
- Análisis de nuestra OTT (revisión de funcionalidades y adaptar productos a las necesidades del cliente)





## Innovación

En esta línea por fidelizar y mejorar la experiencia de nuestros fans, en 2022 hemos puesto en marcha los siguientes proyectos para seguir ofreciendo el entretenimiento de más alto nivel a todos los apasionados de las carreras de motociclismo:

- Un nuevo sistema de control de microcámaras auto estabilizadas de alta resolución, las cuales serán colocadas en el mono de competición de los pilotos. Dicho sistema contará con un control completo de los parámetros de configuración de la cámara, buscando la estabilización de la imagen captada en tiempo real para proporcionarle al espectador planos únicos de la conducción del circuito bajo los estándares de máxima calidad.

Gracias a la incorporación de la nueva cámara *on board* se podrán captar detalles hasta el momento nunca vistos, como la información del *dashboard display* y las acciones del piloto sobre el cuadro de mando delantero o sobre los manillares. Además, los planos en detalle en cuanto a la entrada y acoplamiento del piloto en las curvas del circuito son capturas que únicamente se pueden proporcionar incorporando la tecnología *on board* al cuerpo del piloto y no a la estructura del vehículo.



- Una solución analítica avanzada de los activos digitales y aplicaciones corporativas, así como un diseño detallado de las infraestructuras funcionales de los sistemas principales del *front* y *back end*. El objetivo principal de este proyecto es desarrollar un nuevo modelo de negocio basado en la interacción directa del consumidor con las plataformas digitales de Dorna, eliminando intermediarios que pueden ralentizar operaciones de venta y personalización del *portfolio*. Este cambio de modelo implica una transformación digital inherente de nuestros sistemas y herramientas internas, requiriendo de una redefinición detallada de cada área funcional que se vea impactada.

Por otra parte, el nuevo modelo de negocio lleva implícita la necesidad de conocer al usuario final para poder nutrirse continuamente del cambio de las necesidades dinámicas de los espectadores y, en función de la analítica realizada, tomar acciones al respecto en una infraestructura renovada, escalable y flexible.

- Un nuevo sistema digital deslocalizado para la gestión de nuestros eventos deportivos, con el fin de mejorar la experiencia del consumidor en el ciclo de vida completo del consumo de contenido de los eventos. El alcance del presente proyecto incluye el planteamiento y desarrollo de todos los sistemas y servicios que permitan digitalizar y agilizar las autorizaciones de credenciales, los accesos a los circuitos y la gestión de viajes para cada destino.

Además, hay que considerar que una gran parte del consumo de contenido se realiza a través de nuestras plataformas y aplicaciones digitales, donde los fans acceden para visualizar los eventos en directo o para reproducir el contenido bajo demanda en diferido. Razón por la cual, dentro del planteamiento del proyecto, se ha definido la necesidad de desarrollar una novedosa plataforma digital de consumo de vídeo *live* y *on-demand* que permitirá la ingesta, catalogación, transcodificación y publicación de todo el contenido de vídeo de Dorna.



## Quejas y reclamaciones recibidas en 2022

Desde el departamento de Customer Service contestamos a los mensajes que nos llegan a través de los diferentes correos genéricos de cada uno de los departamentos de la empresa o redes sociales a nuestros fans en general y clientes de nuestros productos digitales en plataformas *web* y *apps*.

Las consultas relativas a los productos de venta de *merchandising* oficial (<https://store.motogp.com/>) y entradas para los eventos (<https://tickets.motogp.com/>) son redirigidas a los servicios de atención al cliente, que son gestionados por terceras partes contactadas por Dorna. Aunque estos dos productos no son un negocio del Grupo, facilitamos a las partes que los desarrollan la gestión de las reclamaciones.

Actualmente damos servicio solo por email en inglés/español, no damos soporte telefónico. Las consultas nos pueden llegar por email directamente o desde los formularios de contacto habilitados en nuestras *webs* principales: [motogp.com](https://motogp.com) y [worldsbk.com](https://worldsbk.com).

El volumen de casos abiertos en Customer Service (preguntas, quejas, sugerencias o problemas) se ha situado en 25.109 consultas.

Damos respuesta al 100% de las consultas recibidas y, actualmente, tenemos un tiempo medio de respuesta (cierre del caso) de unas 16,4 horas. Esta media varía durante los diferentes momentos "pico" o "valle" del año, pero, en cualquier caso, nuestro objetivo es resolver los casos en un plazo máximo de 24-48 horas.

Actualmente, el equipo de Customer Service está disponible todo el año en días laborables, más todos los fines de semana de carreras de MotoGP™ y WorldSBK.

## Quejas y reclamaciones 2022

TIPOLOGÍA DE CASO	2021		2022		PORCENTAJE DE VARIACIÓN
	Subtotales	Porcentaje	Subtotales	Porcentaje	
VideoPass	17.063	71,5%	15.244	60,7%	-10,7%
Account	2.870	12%	5.135	20,5%	+78,9%
Championship	1.319	5,5%	1.403	5,6%	+6,4%
TimingPass	666	3%	1.004	4,0%	+50,8%
Ticketing	810	3,5%	809	3,2%	-0,1%
Games	198	1%	293	1,2%	+48%
Store	148	0,5%	264	1,1%	+78,4%
Otros (Comercial, Sporting, etc.)	837	3%	947	3,8%	+13,1%
<b>TOTAL</b>	<b>23.912</b>	<b>100%</b>	<b>25.109</b>	<b>100%</b>	<b>+5%</b>



Si bien, en comparación con 2021, el 2022 supone un aumento de 1.197 casos (un 5%), se debe de considerar que, al aumentar el número de usuarios registrados en 2022 en un 11%<sup>11</sup>, la cantidad total de casos abiertos es proporcionalmente menor respecto de la base de usuarios. Así, en 2021 la cantidad de casos abiertos equivalía al 1% del total de usuarios registrados (2.377.343), mientras que en 2022 equivale al 0,95% (siendo 2.639.832 usuarios registrados).

Asimismo, el aumento de casos en 2022 se centra sobre todo en la categoría *account* (temas de registro y *login*), debido al proceso de fortalecimiento de las contraseñas llevado a cabo durante la segunda mitad del año y que provocó consultas de nuestros fans al suponer para todos los usuarios registrados un cambio de contraseña con nuevos parámetros de seguridad.

También, cada año se realizan mejoras en el servicio para minimizar las consultas y agilizar su resolución. Algunas de las aplicadas durante 2022 fueron:

- Refuerzo del servicio por parte de los agentes, con cobertura de todos los fines de semana de la temporada, y el refuerzo durante los domingos de carreras.
- Actualización, ampliación y mejora de las FAQs a disposición de los fans en las webs oficiales, con traducción a seis idiomas.
- Agilización de los procesos de *reporting*, diagnóstico y seguimiento de *bugs* de las plataformas, si los hubiera.

<sup>11</sup> A 31 de diciembre de 2021 se tuvieron registrados 2.377.343 usuarios, mientras que a 31 de diciembre de 2022 fueron 2.639.832; aumentando en 262.489, equivalente al 11,04%.



# Anexos

1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.
2. Informe de Verificación Independiente.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018 SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.

ASUNTOS LEY 11/2018	APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
<b>DESCRIPCIÓN MODELO DE NEGOCIO</b>		
Entorno empresarial	2.2 Modelo de negocio	GRI 2-6
Organización y estructura	3.1 Estructura organizativa	GRI 2-9
Mercados en los que opera	2.2 Modelo de negocio	GRI 2-6
Objetivos y estrategias	2.2.3 Racing Together	GRI 2-22
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.2 Modelo de negocio	GRI 2-6 GRI 201-2 GRI 2-22
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE APLICA EL GRUPO RESPECTO A DICHAS CUESTIONES</b>		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos	3.3 Nuestro marco de gestión y cumplimiento	GRI 2-23 GRI 3-3
Impactos significativos y de verificación y control. Medidas adoptadas	2.1 Presentación 3.3 Nuestro marco de gestión y cumplimiento	GRI 2-24 GRI 3-3
<b>RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS</b>		
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores	2.2.3 Racing Together 3.3.6 Canal de Denuncias 3.4 Derechos humanos 3.5 Transparencia fiscal 4.1.1 Empleo 4.1.3 Salud y seguridad 4.1.5 Formación 5.1.2 Desempeño ambiental en 2022 5.1.3 Energía 5.1.5 Economía circular y residuos 5.1.6 Consumo de recursos y otros aspectos ambientales 5.2.4 Principales colaboraciones con organizaciones no lucrativas 5.3 Destinatarios de nuestros servicios	GRI 3-3



ASUNTOS LEY 11/2018		APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
<b>PRINCIPALES RIESGOS RELACIONADOS VINCULADOS A LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO</b>			
Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos		2.1 Presentación 2.2.3 Racing Together 3.3 Nuestro marco de gestión y cumplimiento	GRI 3-3
Cómo el Grupo gestiona dichos riesgos			
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos			
Información sobre los impactos que se hayan detectado y desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo			
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente		5.1.1 Marco de gestión	GRI 3-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre la salud y la seguridad			
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		5.1.1 Marco de gestión	GRI 3-3
Principio de precaución		5.1.1 Marco de gestión	GRI 2-23 GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		No hay este tipo de provisiones	GRI 3-3
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	5.1.4 Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
	Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	5.1.6 Consumo de recursos y otros aspectos ambientales	GRI 3-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos	5.1.5 Economía circular y residuos	GRI 306-2
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Aunque no es un tema material para el Grupo, en el apartado sobre Economía circular y residuos se ofrece información al respecto	





ASUNTOS LEY 11/2018		APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	5.1.6 Consumo de recursos y otros aspectos ambientales	GRI 303-5
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No es un tema material para el Grupo. Ver apartado "Consumo de materias primas" en epígrafe "Consumo de recursos y otros aspectos ambientales"	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	5.1.3 Energía	GRI 302-1
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		
	Uso de energías renovables		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa y del uso de los bienes y servicios que produce	5.1.4 Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Aspecto no material para el Grupo	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		



ASUNTOS LEY 11/2018		APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4.1.1 Empleo	GRI 2-7
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		GRI 405-2
	Brecha salarial		
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		
	Implantación de políticas de desconexión laboral		4.1.2 Organización del trabajo
Empleados con discapacidad	4.1.7 Diversidad	GRI 3-3	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	4.1.2 Organización del trabajo	GRI 3-3
	Número de horas de absentismo		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		





ASUNTOS LEY 11/2018		APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4.1.3 Salud y seguridad	GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-9
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	4.1.4 Relaciones laborales	GRI 3-3
	Porcentaje de empleados cubiertos por Convenio Colectivo por país		
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación	4.1.5 Formación	GRI 3-3
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	4.1.7 Diversidad	GRI 3-3
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	4.1.5 Formación 4.1.6 Igualdad 4.1.7 Diversidad	GRI 3-3
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)		
	Medidas adoptadas para promover el empleo		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		



ASUNTOS LEY 11/2018	APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3.4 Derechos humanos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 406-1 GRI 414-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		
La abolición efectiva del trabajo infantil		
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3.3 Nuestro marco de gestión y cumplimiento	GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5.2 Trabajamos por el desarrollo sostenible	GRI 3-3



ASUNTOS LEY 11/2018		APARTADO	MARCO UTILIZADO: ESTÁNDARES GRI 2021 
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	5.2 Trabajamos por el desarrollo sostenible	GRI 3-3 GRI 413-1
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		
	Las acciones de asociación o patrocinio		
Subcontratación y proveedores	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	4.2 Relación con la cadena de suministro. La gran familia del <i>paddock</i>	GRI 3-3 GRI 308-1 GRI 414-1 GRI 416-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	5.3 Destinatarios de nuestros servicios	GRI 3-3 GRI 416-1
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		
Información fiscal	Los beneficios obtenidos país por país	3.5 Transparencia fiscal	GRI 201-1
	Los impuestos sobre beneficios pagados		
	Las subvenciones públicas recibidas		

# **Dorna Sports, S.L. y Sociedades Dependientes**

Informe de Verificación Independiente  
del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente  
al ejercicio finalizado al 31 de diciembre  
de 2022



Deloitte, S.L.  
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1  
Torre Picasso  
28020 Madrid  
España

Tel: +34 915 14 50 00  
www.deloitte.es

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DORNA SPORTS S.L., Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022**

A los socios de Dorna Sports S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF Consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Dorna Sports S.L. y sociedades dependientes (en adelante Dorna Sports, S.L. o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad” incluida en el EINF consolidado adjunto

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Dorna Sports, S.L., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Dorna Sports, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad” del citado EINF consolidado.

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

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

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

---

### Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Dorna Sports, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por Dorna Sports, S.L y descrito en el apartado 2.1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.



- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF consolidado de Dorna Sports S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad”.

### Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.

Victoria López Téllez

24 de mayo 2023



# DORNA

## Memoria de Sostenibilidad

# 2022

RACING TOGETHER

