

**Ley 11/2018, de 28 de
diciembre, en materia de
información no
financiera**

Dalvier, S.L. y sociedades
dependientes

1. Bases para la formulación del estado de información no financiera

1. Bases para la formulación del estado de información no financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En su elaboración, también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la *Global Reporting Initiative* (GRI) según la opción **esencial**.

Mediante el presente estado de información no financiera, Dalvier, S.L. (en adelante, **Grupo ENINTER**) informa sobre las cuestiones ambientales, sociales y de derechos humanos más relevantes en la ejecución de su actividad para, así, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

Este informe se considerará parte integrante del **informe de gestión consolidado**.

2. Políticas del Grupo ENINTER

Todos los valores del Grupo ENINTER se plasman en el Código de Conducta del Grupo, en el cual también se establecen los objetivos y principios por los que deben regirse todas las compañías del Grupo y, en consecuencia, sus empleados.

Para asegurar la correcta gestión de los recursos medioambientales, se implantó un sistema de gestión ambiental según los criterios establecidos por el estándar internacional ISO 14001:2015, el cual acredita y reconoce la buena gestión de la actividad del Grupo frente al medioambiente. Esta certificación reconoce la calidad del sistema de gestión ambiental de todas las compañías del Grupo ENINTER y avala su compromiso con el medio ambiente más allá de la legislación vigente. En consecuencia, todas las instalaciones de producción llevan a cabo una gestión de producción respetuosa con el medio ambiente, realizando un esfuerzo constante para reducir el consumo energético y realizar una gestión más eficaz de los residuos generados.

La anterior certificación se complementa con la ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de calidad, la cual está enfocada en dotar de calidad la gestión de la organización. Esta certificación establece que el Grupo ENINTER es una organización con capacidad de satisfacer los requisitos y exigencias de los clientes y dispone de un sistema de gestión de la calidad implementado en su sistema productivo.

A finales del ejercicio 2019, se ha aprobado el nuevo Plan de Igualdad, el cual es de aplicación para todas las sociedades del Grupo, y cuyas mejoras empezarán a implantarse durante el ejercicio 2020 por parte del Comité de Igualdad, cuya función es velar que no se produzcan conductas de acoso en el entorno laboral y, en caso de que se lleven a cabo, actuar para erradicarlas.

Una parte integrante del Plan de Igualdad es el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, cuyo objetivo es prevenir conductas de acoso entre el personal empleado. Este documento ha sido desarrollado por parte del Comité de Igualdad durante el ejercicio 2019 y se prevé aprobarlo formalmente y difundirlo a la totalidad de la plantilla durante el ejercicio 2020.

Durante el último trimestre de 2019 también se realizó la segunda versión del Compliance Penal, el cual es de aplicación para todas las compañías del Grupo, y será formalmente aprobado por el órgano de gobierno durante el ejercicio 2020. El Comité de Supervisión y Cumplimiento, el órgano encargado del cumplimiento del referido documento, será el encargado de implantar las medidas que se establecen en el mismo y velar por que no se produzcan ilícitos.

El siguiente cuadro muestra un resumen de las principales políticas implantadas en el Grupo ENINTER:

Ámbitos	Políticas	Descripción
Derechos Humanos, Corrupción y Soborno, Medioambiente, salud y seguridad en el lugar de trabajo, etc.	Código de Conducta	Recopilación de valores, principios y normas de conducta del Grupo ENINTER.
Igualdad de oportunidades	Plan de Igualdad	Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Gestión de riesgos	Compliance Penal	Modelo de Organización y Gestión para prevenir y, en su caso, actuar ante determinados tipos delictivos, los cuales pueden producirse como consecuencia de la actividad que desarrolla el Grupo.
Seguridad ambiental	Sistema de Gestión Ambiental	Sistema de calidad para el control de la actividad, servicios y productos en relación al impacto que pueden causar en el medio ambiente.

3. Modelo de negocio

3. Modelo de negocio

3.1. Ámbito de actividad

La actividad del Grupo ENINTER abarca la fabricación, instalación y reparación de aparatos elevadores y ascensores, así como su mantenimiento y conservación, incluyéndose también el montaje y mantenimiento de puertas manuales o automáticas y de aparatos automatizados para la apertura y cierre automáticos.

Con sede en Cornellà del Llobregat (Barcelona), el Grupo ENINTER dispone de un equipo formado por más de 800 profesionales repartidos por España, Portugal, Italia y Suiza. Asimismo, el Grupo dispone de más de 50 delegaciones repartidas en toda España y presta un servicio de mantenimiento a más de 43.000 ascensores, celebrando 2.000 nuevos contratos de mantenimiento cada año.

3.2. Valores del Grupo

El activo de mayor importancia en el Grupo ENINTER son los trabajadores que integran la organización, cuyo trabajo y dedicación permiten dotar de valor a la marca y propiciar un crecimiento exponencial del Grupo.

Los siguientes valores son la huella de la personalidad de la organización y representan la forma que tiene el Grupo ENINTER de entender el mundo de los ascensores y el transporte vertical de personas:

- **Compromiso:** transportar a miles de personas conlleva una gran responsabilidad que no se podría realizar sin la implicación diaria de todo el equipo humano de la organización.
- **Aprendizaje:** el trabajo diario aporta conocimientos a todo el personal del Grupo y nuevas habilidades para seguir mejorando como empresa.
- **Innovación:** el Grupo ENINTER mejora constantemente sus productos y servicios. Se diseñan y desarrollan productos pensados para eliminar cualquier barrera arquitectónica.
- **Equipo:** toda la organización forma un equipo que trabaja, piensa, debate y colabora de forma conjunta para un único objetivo: mejorar la calidad de vida del cliente.

3.3. Objetivos de la organización

Los objetivos prioritarios del Grupo ENINTER se basan fundamentalmente en dos pilares que están dentro del Plan Eninter 2025:

- Seguir siendo una organización ágil en la gestión de incidencias, invirtiendo para ello en la cadena de suministro.
- Potenciar el Centro Tecnológico para estar en la mejor posición a la hora de mantener y reparar cualquier tipo de ascensor.

Los objetivos empresariales que se ha marcado el Grupo ENINTER durante el ejercicio 2019 se han centrado en:

- Mejora el servicio de mantenimiento.
- Mejora en el proceso de ONREH.
- Disminuir de las emisiones de CO₂ asociadas al desplazamiento – gestión de la flota.
- Disminuir el consumo de papel – mejorar la facturación y el portal clientes.
- Mejorar la satisfacción del cliente.

Cabe destacar que el hecho de cambiar la flota de vehículos ha mejorado el comportamiento ambiental del Grupo ENINTER. Para poder detectar desviaciones de los indicadores, se analizarán en mayor medida los kilómetros realizados para, así, mejorar la precisión del seguimiento.

Una de las acciones de mejora que se han realizado para monitorizar la experiencia del cliente en cada uno de los procesos ha consistido en establecer una herramienta Net Promoter Score (NPS) para detectar clientes insatisfechos.

Para las diversas áreas de actividad dentro de la organización, durante el ejercicio 2019, el Grupo ENINTER se ha marcado los siguientes objetivos:

- Invertir en mayor medida en proyectos de I+D+i a través del Centro Tecnológico Eninter Design and Future.
- Aplicar políticas medioambientales y de sostenibilidad para reducir el impacto ambiental, tales como la producción de CO₂ o el consumo excesivo de energía.
- Implicar a la totalidad del personal de la organización en materia de igualdad y la no discriminación sexual y/o por razón de sexo, a través de los canales de comunicación creados a tal efecto y de los protocolos de actuación.
- Gestionar de manera responsable y eficiente los riesgos derivados de la actividad empresarial, sobre todo los que pueden afectar a la responsabilidad penal de la empresa, y aportar nuevos mecanismos de prevención, de tal manera que todos los socios de negocio tengan constancia del buen hacer y de la cultura ética del Grupo.

Cabe destacar que se seguirá apostando por una política de desarrollo de los profesionales a través de formaciones en materia de riesgos laborales para reducir al mínimo la posibilidad que se produzca un accidente laboral.

3.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo

- *Perspectivas de futuro*

En los últimos ejercicios se ha podido apreciar un crecimiento exponencial del sector de la elevación. El avance en la implantación de nuevas tecnologías, la mejora de la economía, la profesionalización del sector y el desarrollo de un nuevo marco legal, propician que esta industria siga en auge durante los ejercicios venideros.

Según la Federación Empresarial Española de Ascensores (FEEDA), durante el ejercicio 2018 hubo 1.102.392 millones de unidades instaladas, siendo el país de Europa con más elevadores instalados. Igualmente, la industria facturó 3.000 millones de euros en ese mismo ejercicio, incrementándose el volumen de la actividad un 4,9% en obra nueva y el 3% en postventa. Asimismo, se instalaron 14.987 ascensores nuevos en España, un 1,37% más que en el año anterior. Por lo que se refiere a las escaleras mecánicas y pasillos rodantes, el número de unidades alcanzó las 15.120, lo que supone un aumento del 0,4% respecto al ejercicio anterior, y se instalaron 292 unidades nuevas, lo que implica un aumento de un 9,3%.

Asimismo, según el Observatorio Sectorial DBK Informa, el volumen de negocio de la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores intensificó su ritmo de crecimiento un 4,7%.

Todos estos datos hacen prever que el sector seguirá en constante crecimiento y, salvo un cambio drástico de la tendencia, seguirá en auge, lo que implicará unos resultados positivos en ejercicios venideros.

- *Factores de mayor importancia*

A tenor del sector en el que se encuentra el Grupo, se han considerado los siguientes aspectos como factores muy relevantes:

- Ayudas públicas: se considera fundamental que, desde las Administraciones Públicas, se proporcionen ayudas y subvenciones con el fin de incentivar la instalación de ascensores o la renovación de los mismos.

- Eficiencia y ahorro energético: la instalación de iluminación LED en las cabinas, la utilización de unidades tractoras de bajo consumo o sistemas de regeneración energética deben ser proyectos para comprometerse con la economía sostenible y que marcarán la tendencia del sector.

- Digitalización: la viabilidad del sector pasa por adaptarse a las nuevas tecnologías, previéndose las futuras averías antes que sucedan. El avance tecnológico en lo que respecta al mantenimiento preventivo será fundamental.

- Marco legal: como en todo sector, uno de los aspectos de mayor influencia es el aspecto legal. La nueva Instrucción Técnica Complementaria será un aspecto fundamental a tener en cuenta para adaptarse a sus nuevas exigencias en un breve periodo de tiempo.

- *Hechos posteriores*

La aparición del COVID-19 en los últimos meses en China y su actual propagación a países europeos, incluida España, supone un reto sin precedentes para las autoridades sanitarias de todo el mundo.

A la luz del impacto en la economía china de tal emergencia sanitaria, el órgano de gobierno y la dirección del Grupo han considerado oportuno evaluar el impacto en las operaciones que podría suponer la potencial expansión del virus en España, si bien no es posible evaluar con certeza y fiabilidad dicho impacto. Tal evaluación preliminar, conforme a la mejor información disponible, principalmente obtenida de los eventos ocurridos en China en cuanto a aislamiento de la población y reducción general de la actividad económica, lleva a destacar los siguientes aspectos:

- Riesgo de operaciones: una de las medidas más relevantes adoptadas en China consiste en imponer restricciones a la movilidad de las personas. Una medida similar en España afectaría al Grupo principalmente en la construcción y montaje de ascensores. Respecto a los mantenimientos de los ascensores, no se esperan cambios sustanciales en la actividad pues, según se establece en el Real Decreto 88/2013, de 8 de febrero, por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 “Ascensores” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, aprobado por Real Decreto 2291/1985, de 8 de noviembre, su revisión debe ser constante para evitar accidentes y siniestros que causen daños a las personas.

- En esta situación, se están evaluando las medidas que podría tomarse para minimizar el impacto de tal situación en los resultados. Adicionalmente, se han establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de las operaciones con el fin de minimizar el potencial impacto del virus. Dado que los trabajadores del Grupo mantienen contacto con una pluralidad de personas para, por ejemplo, el acceso a las comunidades de propietarios, se están diseñando diversos protocolos de actuación, siguiendo las pautas y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), encaminados a proteger a este colectivo y, en general, a todos los trabajadores del Grupo.

- Riesgo de liquidez: todas las compañías del Grupo cuentan con la tesorería y con el fondo de maniobra positivo, así como con la capacidad de obtener financiación de entidades de crédito en caso de necesidad, lo que, unido a la posibilidad de poner en marcha planes específicos para la mejora y gestión eficiente de la liquidez, permitiría afrontar potenciales tensiones de liquidez en caso de una fuerte reducción de ingresos.

- Riesgo de variación de determinadas magnitudes financieras: una fuerte reducción de los ingresos del Grupo podría provocar una disminución en los próximos estados financieros, si bien por el momento no es posible cuantificar de forma fiable su potencial impacto, teniendo en cuenta la fase inicial de la crisis sanitaria. El citado riesgo se mitigaría en la medida que la actividad del Grupo no podría detenerse a tenor de las obligaciones legales, al llevarse a cabo las revisiones periódicas de los ascensores.

Por último, resaltar que el órgano de gobierno y la dirección del Grupo están realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

3.5. Marco de reporting utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros

Los indicadores clave no financieros utilizados en el presente Estado sobre la Información no Financiera son los generalmente aplicados y cumplen con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) para cada una de las materias en él tratadas.

Asimismo, para la elaboración de la información no financiera, el Grupo ha considerado la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2017 sobre Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera, 2017/C 215/01).

4. Gestión ambiental

4. Gestión ambiental

4.1. Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

La actividad de fabricación e instalación de aparatos elevadores y ascensores implica la necesidad de detectar y evaluar riesgos relacionados con el medio ambiente.

No obstante, la organización no gestiona residuos de entidad que puedan perjudicar gravemente el medio ambiente. Generalmente se trata con aceites hidráulicos, los cuales pueden reutilizarse, y aerosoles de poca entidad.

Para reducir el impacto ambiental que se pueda causar, se implantó un sistema de gestión ambiental certificado en base a la norma ISO 14001:2015. Esta certificación complementa a la ISO 9001:2015 de calidad, unificando así un procedimiento común entre ambas normas.

Mediante las auditorías periódicas que realizan expertos independientes, se implementan nuevos procedimientos y se corrigen los que se disponen para producir un menor impacto ambiental.

Durante el primer semestre del presente ejercicio, se ha realizado una auditoría para evaluar la adecuación del sistema de gestión ambiental y de calidad del Grupo.

Los objetivos principales de la auditoría eran confirmar que el sistema de gestión es conforme con los requisitos de las normas de aplicación, que se han implantado de forma efectiva las medidas previstas y que el Grupo es capaz de alcanzar las políticas y objetivos que se marca.

4.2. Políticas y compromisos

El órgano de gobierno del Grupo ENINTER considera fundamental preservar el planeta para las futuras generaciones. Para ello, se continuarán estableciendo los más altos estándares y desarrollando estrategias para alcanzar los objetivos de reducción de consumo y contaminación.

El Grupo ENINTER dispone de un departamento encargado de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, calidad y seguridad y salud en el trabajo (Departamento Q+ (MAS)).

La vocación del Grupo ENINTER es la de ser un grupo empresarial sostenible con el medioambiente y comprometido con la prevención de cualquier daño en la actividad laboral de sus trabajadores. Por todo ello, como se ha descrito anteriormente, una de las herramientas clave para gestionar los riesgos inherentes al medio ambiente con motivo de la actividad del Grupo ENINTER fue implantar el sistema de gestión medioambiental, el cual sigue las exigencias de la norma ISO 14001:2015.

En caso de que cualquier empleado del Grupo detecte una deficiencia del sistema de gestión o un incidente en esta materia, debe comunicarlo al Departamento Q+ (MAS).

Debido a la naturaleza de la actividad del Grupo, no se ha considerado necesario

registrar provisiones financieras para posibles riesgos ambientales. A mayor abundamiento, nunca se ha recibido ningún tipo de sanción por incumplimiento de la normativa medioambiental, por lo que no se considera realizar una provisión de fondos en un futuro cercano.

En caso de que se hubieran sospechas que una determinada actividad o producto estuviesen causando o pudiesen llegar a causar un perjuicio de consideración al medioambiente, se aplicaría el principio de precaución (artículo 191 TFUE), reaccionando rápidamente ante un posible peligro para evitar daños en la salud humana, animal o para el medioambiente.

4.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

Las políticas y procedimientos aplicados por las compañías del Grupo ENINTER en lo referente a cuestiones medioambientales han tenido cada año un resultado positivo por parte de las empresas certificadoras.

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia medioambiental:

Indicador (unidad)	Datos 2018 (a 31 de Diciembre)	Datos 2019 (a 31 de Diciembre)	Diferencia
Residuos no peligrosos (Tn)	258,61	244,12	-5,6%
Residuos peligrosos (Tn)	11,02	13,12	18,18%
Consumo de agua (m ³)	1.185	899	-24,14%
Consumo de materias primas (Tn)	478,84	385,34	-19,74%
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)	463.573	451.856	-2,53%
<i>Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Tn CO₂ equivalente)</i>	1.380,57	1.621,36	17,44%

*Estos datos son el reflejo de la compañía central, sin tener en cuenta todas las delegaciones, ya que su impacto sobre el medioambiente es menor.

Como se puede apreciar en la presente tabla, en general, todos los valores que pueden perjudicar en menor o en mayor medida al medio ambiente se han visto reducidos.

Debe indicarse que, respecto al incremento en cuanto a las toneladas de residuos peligrosos, se ha incrementado debido a una mayor acumulación de los mismos hasta la recogida del proveedor de servicios, no por un mayor uso de productos que los albergan. Por otra parte, respecto al Estado de Información No Financiera del ejercicio anterior, se debe realizar una modificación respecto a las "Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía" y modificar la cifra existente, ya que solamente se incluyeron los datos de combustible de la central, por lo que el dato real es debe ser 1.380,57 Tn CO₂. En este sentido, el incremento de contaminación se debe a que se ha aumentado la flota de vehículos (40 nuevos coches) durante el presente ejercicio y ha habido cambios en las rutas de los trabajadores externos, lo cual ha implicado un mayor kilometraje.

4.4. Biodiversidad

En cuanto a la biodiversidad, las actividades del Grupo ENINTER no se llevan a cabo en áreas protegidas, por lo que no se considera un aspecto material para el Grupo.

Hasta la actualidad, no se han producido incidentes de entidad que puedan poner en riesgo la calidad del medio, lo cual muestra el buen hacer de todas las compañías del Grupo.

5. Gestión social y de personal

5. Gestión social y de personal

5.1. Empleo.

El Grupo ENINTER considera esencial que todos sus trabajadores estén cómodos en su lugar de trabajo, por lo que procura ofrecer a sus empleados unas condiciones laborales estables y de calidad. Es por ello por lo que, en pro de la continuidad laboral de todos los trabajadores, se emplea en mayor medida el contrato indefinido y de calidad.

Las contrataciones realizadas durante el ejercicio 2019 han seguido una política de priorizar la continuidad a la eventualidad. Igualmente, pese a los esfuerzos invertidos, la contratación de mujeres para puestos usualmente desarrollados por hombres no se ha materializado efectivamente debido al reducido número de mujeres que se han presentado a las ofertas de trabajo realizadas.

A continuación, se indican los siguientes indicadores relativos a todo el personal del Grupo ENINTER a fecha 31 de diciembre de 2019:

- *Nº empleados y nº medio de plantilla desagregados por sexo:*

2018	Hombres	Mujeres
Plantilla	633	75
Plantilla total	708	
Plantilla media	622,848	64,017
Plantilla media total	686,866	

2019	Hombres	Mujeres
Plantilla	682	102
Plantilla total	784	
Plantilla media	677,374	86,765
Plantilla media total	764,139	

- *Nº de empleados por país:*

2018	Nº empleados
España	670
Italia	15
Suiza	12
Portugal	11

2019	Nº empleados
España	748
Italia	15
Suiza	11
Portugal	10

- *Modalidades de contrato y número de bajas desagregados por sexo:*

	2018	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo		633	75
Nº contratos fijos		509	58
Nº contratos eventuales		124	17
Nº de bajas		256	42
Nº total de bajas		298	

	2019	Hombres	Mujeres	Total
Nº total de contratos de trabajo		681	103	784
Nº contratos fijos		569	74	643
Nº contratos eventuales		109	32	141
Nº de bajas		275	50	325

- *Grupo profesional desagregado por sexo:*

	2019	Hombres	Mujeres	Total
Grupo profesional 1		19	3	22
Grupo profesional 2		31	1	32
Grupo profesional 3		21	8	29
Grupo profesional 4		28	0	28
Grupo profesional 5		343	29	372
Grupo profesional 6		231	61	292
Grupo profesional 7		3	0	3
Grupo profesional 8		6	0	6

- *Las remuneraciones medias desagregados por sexo y brecha salarial:*

	2018	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)		20.541,6	18.651,4

	2019	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)		23.179,78	12.169,16

*Dentro de la remuneración media aparecen contabilizados los salarios de los directivos del Grupo y la totalidad de las personas que han trabajado durante el ejercicio 2019 en todas las

compañías (incluyendo las bajas). Debido a la gran rotación de plantilla, se han contabilizado como trabajadores a aquellas personas que han trabajado un breve periodo de tiempo e, incluso, parte de una jornada ordinaria.

- *Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad*

Para conseguir aplicar de forma efectiva el principio de igual salario por un trabajo de igual valor, el Grupo ENINTER evalúa periódicamente las diferencias salariales por puestos de trabajo y sexo para, así, encontrar posibles diferencias y poder reducirlas.

Debido a que en la remuneración media se han tenido en cuenta la totalidad de los empleados que han trabajado durante el ejercicio 2019, así como a las personas que trabajan a media jornada, la diferencia salarial es mayor a la habitual, y más teniendo en cuenta la alta rotación sufrida por gran parte de la plantilla.

- *Implantación de políticas de desconexión laboral*

El Grupo ENINTER respeta el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores. Por ello, una vez finalizada la jornada laboral, y en caso de que el trabajador no tenga que realizar ninguna tarea de guardia, se pueden desconectar los teléfonos móviles de empresa, ordenadores u otros elementos relacionados con la actividad laboral.

Durante el ejercicio 2020, se difundirá a la totalidad de la plantilla la Política en materia de desconexión digital, tal y como figura en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la cual está inserida en el Manual de Protección de Datos del Empleado del Grupo, así como en el Código de Conducta del Grupo.

- *Nº empleados con discapacidad*

El Grupo ENINTER es consciente que el colectivo de personas con discapacidad es un grupo en riesgo de exclusión con una gran dificultad de acceso al empleo. Por este motivo, todas las empresas del Grupo están comprometidas con la integración laboral de personas con discapacidad y fomentan su contratación.

Para alcanzar el mínimo establecido por imperativo legal, se mantienen acuerdos por los que se desarrollan programas de empleo con diversas entidades dirigidas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Igualmente, se colabora económicamente con diversas entidades sin ánimo de lucro que desarrollan su actividad en el ámbito de la ayuda a la integración laboral y social de personas con discapacidad.

5.2. Organización del trabajo.

Las compañías del Grupo ENINTER han implantado medidas de flexibilidad para adecuar los horarios y turnos de trabajo a las necesidades de cada centro de trabajo. Cada departamento o área de trabajo tiene unos horarios de trabajo diferenciados, que requieren horas de trabajo diferentes y formas de organización con particularidades.

En todas las áreas de trabajo, el Grupo ENINTER fomenta criterios de ordenación del tiempo de trabajo y disfrute del descanso para conseguir una mayor conciliación de la vida familiar y laboral por parte de todos los empleados. No obstante, y por imperativo legal, todas las empresas del Grupo realizan turnos de trabajo, de tal manera que siempre haya personal de guardia en caso de avería de ascensores, para así atender al cliente en el menor tiempo posible.

5.3. Salud y Seguridad.

El Grupo ENINTER realiza un seguimiento anual de la seguridad en el lugar de trabajo y de todos los accidentes o enfermedades relativas a sus empleados, ya que la seguridad de las personas es una de las principales preocupaciones del Grupo.

A mayor abundamiento, y para mayor protección de los trabajadores, se elaboró el Plan Tormenta, el cual consiste en preparar la delegación con más personal de guardia y más recambios cuando se reciban alertas de temporales y prevenir así posibles accidentes.

Los principales riesgos laborales identificados por el Grupo ENINTER, siguiendo la evaluación de riesgos en materia de Prevención de Riesgos Laborales elaborada por expertos externos, consisten en los trabajos en altura y en la seguridad del personal cuando se trabaja en la manipulación de los ascensores, por el especial peligro que supone.

La gestión de estos riesgos se realiza a través de la planificación de la actividad preventiva y formativa. Además, los riesgos identificados se gestionan según los procedimientos específicos creados para hacer el control y seguimiento periódicos de acciones, como los que regulan los permisos de trabajo, inspecciones de seguridad, identificación y evaluación de requisitos legales.

A continuación, se detallan los accidentes considerados de trabajo que tuvieron lugar durante el ejercicio 2019:

Meses	Media trab.	Accid. Trab.	Días perd
01/2019	696	4	36
02/2019	700	2	6
03/2019	698	9	69
04/2019	700	6	134
05/2019	712	9	125
06/2019	701	8	107
07/2019	713	3	193
08/2019	700	3	95
09/2019	710	10	103
10/2019	727	8	140
11/2019	722	4	189
12/2019	713	1	146
Total	--	67	1,343

5.4. Relaciones sociales.

Las relaciones laborales del Grupo ENINTER se basan en la comunicación constante y en el respeto a los representantes de los trabajadores, dando cumplimiento a la normativa legal aplicable.

La comunicación del Grupo ENINTER con todos sus empleados se desarrolla a través de los medios tecnológicos para conseguir llegar al máximo personal posible. Durante el presente ejercicio, se ha desarrollado un portal del empleado, al cual tiene acceso la totalidad de la plantilla, para que todo trabajador pueda recibir las notificaciones relacionadas con la actividad laboral. La implantación completa de este aplicativo se llevará a cabo durante los ejercicios 2020 y 2021.

5.5. Formación.

El Grupo ENINTER entiende que la formación a sus empleados es una inversión necesaria para dotar al Grupo de mayor mano de obra de calidad. Debido a que es fundamental contar con personal cualificado, se implantaron el Proyecto Grasa y el Proyecto Masía:

- Proyecto Grasa: todo ingeniero que se incorpora al Grupo ENINTER debe conocer el trabajo diario de mantenimiento y cómo solventar los problemas existentes. De este modo, cuando un ingeniero recién titulado se incorpora a la plantilla, permanece dos años integrado en los equipos de mantenimiento, participando de forma directa en los trabajos y conociendo la dinámica diaria. Toda vez que cuentan con la formación necesaria, se incorporan a la oficina técnica.
- Proyecto Masía: muy ligado al Proyecto Grasa, consiste en contratar a personal joven con estudios de Formación Profesional homologados para mantener ascensores, formarlos y dotarles de los conocimientos necesarios.

El objetivo fundamental del Grupo ENINTER en materia formativa es que su personal disponga de los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales que requiera cada puesto de trabajo. Toda la formación que se imparte está destinada a cubrir las necesidades de los trabajadores y a salvaguardar su integridad.

5.6. Accesibilidad.

El Grupo ENINTER es consciente del problema que suponen las barreras arquitectónicas, pues dificulta la integración de aquellas personas con movilidad reducida. Es por ello que la movilidad es un tema prioritario en la organización.

En este sentido, todas las compañías del Grupo disponen de entradas fácilmente accesibles para las personas con movilidad reducida, promoviendo de esta manera la accesibilidad a los centros de trabajo para todos los trabajadores y garantizando las condiciones de seguridad, comodidad y autonomía necesarias.

Debido a que el Grupo es consciente de las dificultades de acceso para diversas personas, se decidió invertir en salvaescaleras, plataformas verticales para facilitar la movilidad de aquellas personas que usan silla de ruedas. De este modo, el Grupo ENINTER es una de las compañías a nivel nacional que más promoción realiza de este tipo de productos y se posiciona como referente en instalación de aparatos para personas con movilidad reducida.

5.7. Igualdad de oportunidades.

El Grupo ENINTER está comprometido con garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar ni directa ni indirectamente por razón de sexo. Durante el ejercicio 2019, se ha confeccionado el nuevo Plan de Igualdad para todas las compañías del Grupo. Igualmente, se ha constituido un Comité de Igualdad, formado por miembros internos y profesionales externos, el cual gestiona el canal de comunicación en materia de igualdad y es el órgano encargado de resolver cualquier incidente en la presente materia.

Para un mayor conocimiento de todos los trabajadores acerca de las medidas implantadas y a implantar por parte de la organización en materia de igualdad, se realizarán diversas formaciones al personal empleado entre los ejercicios 2020 y 2021.

Dentro de las medidas a implantar que se introdujeron a tenor del diagnóstico de la situación, se destacan los siguientes:

- Elaborar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en el cual se contemplen las posibles situaciones de acoso y qué medidas debe tomar la organización para erradicarlas.

- Formar y sensibilizar al personal empleado para promover la igualdad de trato y de oportunidades.
- Profundizar en el uso inclusivo del lenguaje e incorporarlo transversalmente a la totalidad de la organización.
- Realizar un protocolo de actuación que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier discriminación en el proceso de selección, estableciendo objetivos de valoración de aptitudes y capacidades de las personas candidatas, eliminando criterios subjetivos que puedan llevar a algún tipo de discriminación por razón del lugar de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier análoga circunstancia personal y/o social.
- Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos de trabajo mayoritariamente masculinos y, por otro, crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.

6. Respeto a los Derechos Humanos

6. Respeto a los Derechos humanos

6.1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

La actividad del Grupo ENINTER se circunscribe al territorio de la Unión Europea, concretamente en España, Italia, Portugal y Suiza, por lo que se considera que la violación de los Derechos Humanos no supone un riesgo relevante para la organización, pues la legislación interna y comunitaria protege ampliamente estos derechos.

No obstante, para evitar cualquier posible incumplimiento en materia de Derechos Humanos, se realizó una evaluación de los riesgos relacionada con la actividad de toda la organización para determinar si debían implantarse medidas adicionales para prevenir cualquier posible ilícito.

El resultado de la evaluación fue que el riesgo de incumplir cualquier precepto de la Declaración Universal de Derechos Humanos era “bajo” debido a la especialidad de la actividad, la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Prevención de Riesgos Laborales, Convenio Colectivo de aplicación, Ley de Igualdad, entre otras) y a la geografía de desarrollo del negocio.

Debido a que el Grupo ENINTER está comprometido con el respeto y la promoción de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, existen unas políticas de actuación para todas las sociedades del Grupo para evitar que se lleven a cabo malas prácticas relacionadas con trabajos forzados, el empleo de mano de obra infantil, la seguridad en el trabajo, la libertad de reunión, la remuneración justa y la igualdad de trato.

6.2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

El Grupo ENINTER tiene el compromiso de desarrollar una cultura y estructura en toda la organización basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Para ello, se concientia a todo el personal empleado y a todos los socios de negocio para que evalúen y tomen medidas para proporcionar unas condiciones de trabajo seguras para sus empleados.

Debido a que se demuestra tolerancia cero ante cualquier tipo de vulneración de los Derechos Humanos, no se mantendrá una relación de negocio con ninguna empresa que haya sido condenada por su vulneración.

Para supervisar su cumplimiento, una vez implantado el Compliance Penal, se estableció un Comité de Supervisión y Cumplimiento, un órgano interno encargado de supervisar las políticas del Grupo que engloba, entre otros, el cumplimiento de los Derechos Humanos.

6.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Todas las compañías del Grupo aplican el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica en todos los centros que se disponen, aplicando igualmente la correspondiente legislación laboral según los territorios en los que se opera.

Para evitar cualquier posible incumplimiento en materia de Derechos Humanos, todo trabajador o socio de negocio puede comunicar una incidencia o ilícito en esta materia e, incluso, que sean contrarios a los protocolos, políticas o del Código de Conducta, a través del Canal de Denuncias del Grupo: compliance@eninter.com

Cabe destacar que ninguna de las compañías pertenecientes al Grupo ENINTER ha recibido denuncia alguna por vulneración de los Derechos Humanos durante el ejercicio 2019.

6.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Todas las compañías del Grupo apoyan incondicionalmente la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. Todo trabajador puede afiliarse a sindicatos en función de sus necesidades.

El Grupo ENINTER prohíbe cualquier tipo de coacción y/o discriminación a ningún trabajador con motivo por estar afiliado a un determinado sindicato o por ser representante sindical.

6.5. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

El Grupo ENINTER apoya la abolición de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Se propone y apoya a que todo aquel trabajador que haya sido discriminado por razones de ideología, religión o creencia, etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas dentro del Estado, lo comunique a través del Canal de Denuncias o de Igualdad.

En caso de confirmarse que se ha cometido un caso de discriminación, el Grupo ENINTER se reserva el derecho de poder emplear cualesquiera acciones legales, así como aplicar las sanciones establecidas en el Convenio Colectivo, contra el trabajador que hubiese sido parte activa.

6.6. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Uno de los objetivos principales del Grupo es proporcionar a los trabajadores un empleo de calidad y mejora continuos. Por ello, no se consiente ninguna forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacciones.

Del mismo modo, no se tolera el trato vejatorio hacia compañeros, proveedores o clientes.

Todas las ofertas de trabajo que se realizan desde las compañías del Grupo se ofrecen libremente y no se obstaculiza ni se coacciona a ninguna persona para abandonar la organización y/o venir a trabajar a la misma.

La política retributiva del Grupo ENINTER tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, valorándose únicamente criterios objetivos como la experiencia.

Todas las compañías del Grupo ENINTER realizan una evaluación de los riesgos según la actividad que desarrollan y se implantan medidas para reducirlos estos riesgos al mínimo. Igualmente, se forma a la totalidad de la plantilla, según su puesto de trabajo, en las medidas que deben adoptar para evitar accidentes en el lugar de trabajo.

Debido a que este aspecto es uno de los que más preocupa al órgano de gobierno, se incluirá como uno de los puntos a analizar en el análisis de riesgos del ejercicio 2020.

6.7. Abolición efectiva del trabajo infantil

El Grupo ENINTER promueve la erradicación del trabajo infantil en todo el mundo y, por ello, se prohíbe la contratación de empleados menores de 16 años o llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso en cualquiera de las empresas del Grupo, garantizando así que, en ningún centro, se explote a menores de edad.

No se han identificado proveedores significativos en situación de riesgo o que puedan emplear mano de obra infantil en el desarrollo de su actividad.

7. Corrupción y soborno

7. Corrupción y soborno

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

- *Evaluación de riesgos*

El Grupo ENINTER apuesta por la libre competencia en el mercado, la integridad y la objetividad en todas las relaciones comerciales con clientes y proveedores, así como el máximo respeto a la actividad pública del personal de la Administración Pública.

El pago de sobornos como estrategia en nuevos mercados o para reforzar la posición ya existente, para conseguir nuevos proveedores a un menor precio u obtener cualquier otro tipo de ventaja ilícita, ya sea en relaciones entre particulares o con la Administración Pública, constituye un comportamiento que va en contra de los principios del Grupo.

Para evitar cualquier forma de corrupción, el Grupo ENINTER adoptó medidas de diligencia debida para evitar la comisión de conductas ilícitas por parte de cualquier persona, física o jurídica, relacionada con el Grupo.

De este modo, no solamente se trata de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de corrupción, estableciendo controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos (ya sea en el ámbito público o privado), sino que se demuestra tolerancia cero ante la comisión de este tipo de conductas.

Una de las principales medidas fue implantar un Compliance Penal a nivel de Grupo y que es de aplicación para todas las compañías que integran la organización. El Compliance Penal está adaptado según lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal y la norma UNE 19601:2017 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal.

Los principales riesgos que se detectaron en relación a esta materia fueron los siguientes:

a) Contactos con las Administraciones Públicas en cuanto a la obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con la actividad de todas las compañías del Grupo ENINTER (licencias urbanísticas, licencia de actividad, entre otros).

b) Relaciones con particulares y proveedores para la prestación o contratación de servicios.

Para determinar el alcance de estos riesgos, se realizó una evaluación de impacto siguiendo el Método de Mosler, cuyos resultados determinaron que el riesgo de comisión de cualquier ilícito relacionado con esta materia es “bajo” debido a la estructura de control de cada compañía.

- *Políticas y procedimientos adoptados*

Para reducir el riesgo de comisión de delitos relacionados con la corrupción y el soborno, se instauraron diversos protocolos y/o procedimientos por parte del Grupo ENINTER:

- Código de Conducta: establece los principios por los que se rigen todas las

compañías pertenecientes al Grupo ENINTER. El Código rechaza expresamente cualquier forma de corrupción o soborno, realizada por parte de un empleado o persona relacionada con el Grupo, para obtener un beneficio económico. Ningún empleado (incluidos los cargos directivos) puede ofrecer beneficio económico alguno a clientes o intermediarios para la consecución de un negocio.

- Protocolo de Regalos: fija el importe máximo de los bienes, en este caso regalos, que se pueden realizar y/o recibir por parte del personal de cualquiera de las empresas del Grupo, y hacia quién se pueden efectuar, estando terminantemente prohibido realizar cualquier regalo a personal de la Administración Pública.

Se integra en este protocolo las invitaciones de cortesía a comidas y/o cenas, estableciendo diversos límites según se trate del órgano de gobierno, dirección y demás personal empleado.

El referido documento se aprobará por parte del órgano de gobierno durante el ejercicio 2020.

- Protocolo anticorrupción: mediante el establecimiento del Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todos los empleados del Grupo en relación a los delitos de corrupción en los negocios (artículo 286 *bis* y ss. del Código Penal), tráfico de influencias (artículo 428 y ss. del Código Penal) y cohecho (artículo 419 y ss. del Código Penal). Este procedimiento será evaluado y aprobado por el órgano de gobierno y difundido a las áreas de riesgo de todas las compañías del Grupo durante el ejercicio 2020, una vez que se hayan analizado todos los aspectos e implicaciones del mismo.

- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Compliance Penal, se introdujo un sistema disciplinario según lo establecido en el artículo 31 *bis.5.5º* del Código Penal, el cual está en consonancia con el Convenio colectivo de aplicación. El sistema disciplinario solamente se aplica en caso de que se detecte que un trabajador ha cometido una conducta ilícita, contraria a la normativa interna del Grupo o del Compliance Penal.

Para dar a conocer los procedimientos elaborados en materia de Compliance Penal, a finales del ejercicio 2019 se realizó una formación en materia de Cumplimiento Normativo, la cual englobaba las áreas de Compliance Penal e Igualdad, a todos los miembros internos del Comité de Supervisión y Cumplimiento. En esta formación se trataron las nuevas medidas a implantar, así como la evaluación de riesgos actualizada.

Durante los ejercicios 2020 y 2021, se prevé realizar una formación para el órgano de gobierno y tratar los principales riesgos de las compañías del grupo en materia de corrupción.

- *Resultados de las políticas y procedimientos adoptados*

Para prevenir la comisión de delitos en cualquiera de las entidades que conforman el Grupo ENINTER, a raíz de la implantación del Compliance Penal, se estableció un Comité de Supervisión y Cumplimiento según lo dispuesto en el artículo 31 *bis.2.2ª* del Código Penal, el cual está formado por personal interno y por profesionales externos ajenos a la compañía, cuya función principal es prevenir y, en su caso, actuar para solventar posibles ilícitos penales. Este órgano tiene la obligación, por mandato expreso del órgano de gobierno, de velar para que se

lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptaron en materia de Compliance Penal.

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Denuncias del Grupo (artículo 31 *bis*.5.4º del Código Penal). El Canal de Denuncias es la herramienta con la cual, toda persona que tenga algún tipo de vinculación con alguna de las entidades del Grupo ENINTER, puede comunicar cualquier conducta contraria a la normativa interna o a la normativa penal que haya detectado. Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se estableció que todas las comunicaciones que se formulen a través del Canal podrán ser anónimas (artículo 24.1 de la referida Ley) y se tratarán por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento.

Durante el ejercicio 2019, no se ha reportado ninguna comunicación a través del Canal de Denuncias. En consecuencia, no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario establecido en el Compliance Penal. Del mismo modo, no se han rescindido contratos con socios de negocio por estar inmersos en casos de corrupción.

El Comité de Supervisión y Cumplimiento se reúne, como mínimo, con una periodicidad trimestral. En dichas reuniones, se analiza y se deja constancia mediante acta de los aspectos más relevantes tratados en materia de Compliance Penal, modificándose procedimientos o implementando nuevos.

Cualquier incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento se reporta al directamente al órgano de gobierno, el cual será el encargado de aprobar las actuaciones del Comité en última instancia.

Durante el ejercicio 2019, no se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción en ninguna de las compañías del Grupo ENINTER, ni se han emprendido actuaciones judiciales contra ninguna de las compañías del Grupo por casos de corrupción.

7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

A raíz de la implantación del Compliance Penal, se realizó una evaluación de todas las compañías del Grupo para determinar si debían implantarse procedimientos de diligencia debida en materia de prevención de blanqueo de capitales. Una vez concluido el análisis, se determinó que ninguna de las entidades del Grupo ENINTER figura como sujeto obligado según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, se adoptaron diversos procedimientos en relación a esta materia, los cuales son supervisadas por el Comité de Supervisión y Cumplimiento.

En este sentido, ninguna de las entidades pertenecientes al Grupo ENINTER tiene permitido recibir dinero en efectivo cuyo valor supere los 2.500 euros. Por lo tanto, todas las transacciones del Grupo ENINTER se efectúan a través de entidades financieras mediante los distintos mecanismos que estas ofrecen, ya sea para pagos o recibos.

Por otro lado, es política interna del Grupo el no colaborar comercialmente con entidades que tengan su domicilio fiscal en países poco colaboradores en materia

económica.

Cualquier empleado del Grupo ENINTER que detectase o tuviera sospecha de que se está involucrando a alguna de las compañías del Grupo en actividades ilícitas para el lavado de activos, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento a través del Canal de Denuncias.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y patrocinios

Desde el año 2011, el Grupo ENINTER colabora de manera desinteresada con la Fundación Vicente Ferrer en su proyecto de ayuda humanitaria en Andhra Pradesh (India), realizando una donación fija y otra variable por cada ascensor de alta en mantenimiento.

Igualmente, el Grupo ENINTER es patrocinador del Club de Bàsquet Cornellà y, desde el presente ejercicio, del club de fútbol Unió Esportiva Cornellà.

Las compañías del Grupo están asociadas a Federación Empresarial Española de Ascensores (FEEDA).

8. Sociedad

8. Sociedad

8.1. Desarrollo sostenible.

- *Productos sostenibles*

El Grupo ENINTER es consciente de la importancia que comporta desarrollar productos y componentes que no perjudiquen al medio ambiente y que, por tanto, sean sostenibles. Por ello, se realiza una inversión en investigación constante para el desarrollo de productos que ahorren energía y proporcionen sostenibilidad y comodidad.

Con estas premisas, se desarrollaron los ascensores Ecolift y los kits que se pueden instalar de forma sencilla en los ascensores:

- **Ascensores Eléctricos Ecolift:** son ascensores silenciosos, sensibles con el medio ambiente y que requieren un bajo consumo energético.

- **Kit Ecolift Led:** sustituye los tubos fluorescentes clásicos por tubos LED, lo cual comporta un ahorro energético de hasta el 98% de energía con la misma intensidad de luz. Igualmente, al no utilizarse balastro ni cebado, se reducen las posibilidades de averías y se reduce el coste de mantenimiento.

- **Kit Ecolift Hidráulico:** elimina los cambios bruscos de velocidad y permite aceleraciones y desaceleraciones progresivas gracias a un dispositivo digital de control de movimiento por frecuencia variable. Esto proporciona el máximo ahorro y permite la reducción de tarifas eléctricas.

- **Kit Ecolift Gearless Connect:** proporciona un ahorro energético y reduce la contaminación en 318 kg de CO₂ al año.

- **Kit Ecolift Connect Sun:** comporta la instalación de unos paneles solares al sistema para que toda la energía producida por el panel solar se acumule en el sistema de baterías. De este modo, toda la aportación energética solar deja de consumirse de la red, con el ahorro energético que ello comporta, lo cual implica una reducción del 32,89%.

- **Kit Ecolift Regencups:** mediante este kit, solamente se requieren 500w de potencia para disfrutar de las prestaciones del ascensor, generando asimismo su propia energía a través de los desplazamientos y almacenando la energía sobrante en el regenerador.

- *Desarrollo en la comunidad*

Se colabora activamente en diversas iniciativas orientadas al beneficio de la comunidad local donde se ubican los centros de trabajo del Grupo, apoyando proyectos de mejora en la innovación tecnológica, de integración de personas discapacitadas, etc.

Como reflejo de este compromiso, el Grupo colabora con diversas entidades sin ánimo de lucro, de entre las que cabe destacar la colaboración con la Fundación Vicente Ferrer, con la que se mantiene relación desde el año 2011 de manera ininterrumpida.

Durante el presente ejercicio, desde el Club Bàsquet Cornellà, equipo patrocinado

por el Grupo, se ha realizado la iniciativa “Junts Som Més Forts”, que realiza su segunda edición, para correr la Marató de Barcelona.

Además de lo anterior, y con el objetivo de que los más jóvenes puedan acceder al entorno laboral y mejoren sus conocimientos, todas las compañías del Grupo tienen programas de prácticas remuneradas para mejorar las habilidades de los estudiantes. Igualmente, siempre se busca a recién titulados y profesionales con experiencia que quieran crecer profesionalmente en el sector de los ascensores.

8.2. Subcontratación y proveedores.

Los proveedores y subcontratistas son grupos de gran interés para la evolución del negocio.

Para una cadena de suministro estable y sostenible, además del Código de Conducta del Grupo, se estableció un Protocolo de Homologación de Proveedores con el fin de seleccionar, en base a criterios de calidad, precio y rendimiento, las empresas que mejor servicio presten. El referido protocolo establece los requisitos mínimos de que debe disponer una empresa para poder establecer una relación de negocio con cualquier compañía del Grupo ENINTER.

Este procedimiento será analizado por dirección para su posterior aprobación y difusión durante el ejercicio 2020.

Respecto a los proveedores, siempre se establece una selección relación calidad-precio de no menos de tres presupuestos para nuevas actividades, prohibiéndose la contratación de proveedores afines con motivo de una relación familiar o de amistad.

Como criterio determinante, se valora muy positivamente el hecho de que una empresa disponga de una certificación de calidad. Una vez seleccionados, todos los proveedores deben comprometerse a respetar la protección de los derechos humanos y laborales, respetando los siguientes principios:

- Libertad de asociación
- Igualdad de oportunidades
- Supresión de la mano de obra infantil y forzosa

Para el cumplimiento de los estándares anteriormente mencionados, el Grupo ENINTER se reserva la posibilidad de hacer inspecciones o auditorías para averiguar su cumplimiento. En caso de detectar no conformidades, se establece un periodo de dos meses para solventarlas o, de lo contrario, se rescindirá la relación de negocio, sin tener el Grupo ENINTER ningún tipo de responsabilidad por este acto.

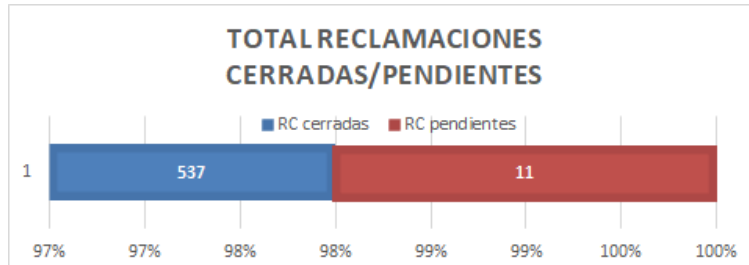
8.3. Consumidores.

El Grupo ENINTER mantiene relaciones tanto con clientes particulares como con empresas. Para prestar un óptimo servicio, todas las compañías del Grupo ENINTER se han dotado de un sistema de gestión medioambiental y de calidad para optimizar su actividad.

Con estas dos certificaciones, el Grupo ENINTER se compromete a prestar a todos

sus clientes un servicio y productos de calidad, así como a adquirir un compromiso de mejora continuo en la actividad que se desarrolla.

El siguiente cuadro muestra el total de reclamaciones formuladas por parte de los clientes del Grupo:



No obstante, debido a que el dotarse de sistemas de calidad no asegura el cumplimiento estricto de las expectativas del cliente, ante cualquier reclamación, se proporciona una línea de atención al cliente ininterrumpida para formular quejas o proponer mejoras de actuación en la prestación de servicios. Igualmente, el servicio de atención al cliente ofrece la posibilidad de informar de posibles desperfectos en cabinas y demás materiales suministrados.

En este sentido, el departamento de atención al cliente está activo las 24 horas del día, los 365 días del año, para resolver dudas o tratar incidencias en los productos instalados. El tiempo medio de asistencia en averías desde que el cliente llama hasta que se cierra la incidencia es de 2 horas y 20 minutos. A través del mantenimiento preventivo, más del 50% de los ascensores tienen de 0 a 1 averías anuales.

Los ascensores del Grupo cuentan con tecnología GSM, lo cual implica que el ascensor está conectado al call center permanentemente para actuar ante cualquier incidencia. Así, en caso de que una persona quede atrapada en un ascensor, podrá comunicarse rápidamente con los operadores. El tiempo medio en el rescate de personas atrapadas es de 35 minutos desde la llamada del cliente hasta que termina el rescate.

8.4. Información fiscal.

- *Beneficios obtenidos e impuestos sobre beneficios pagados*

El Grupo ENINTER realiza una política fiscal en base al Código de Buenas Prácticas Tributarias, aplicando procedimientos de transparencia y pago de impuestos de manera responsable.

La siguiente tabla muestra la comparativa del beneficio neto y los impuestos sobre beneficios del Grupo durante los ejercicios 2018 y 2019:

Beneficio neto 2018	Beneficio neto 2019	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2018	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2019
3.576.653,01 euros	3.043.195,02 euros	2.291.389.60 euros	2.008.910,01 euros

- Subvenciones públicas recibidas

Ninguna compañía del Grupo ENINTER recibe subvenciones por parte de la Administración Pública.

Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Aspectos del estado de información no financiera	Apartado donde se informa	Verificación del contenido de la ley	Estándares GRI relacionados
Descripción del modelo de negocio del Grupo ENINTER			
Entorno empresarial	Modelo de negocio	✓	GRI 102-2
Organización y estructura		✓	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✓	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias		✓	GRI 102-26
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución		✓	GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica el Grupo ENINTER			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	Políticas del Grupo ENINTER	✓	GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a la actividad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo ENINTER gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Políticas del Grupo Modelo de negocio Gestión ambiental Gestión social y de personal Respeto a los derechos humanos Corrupción y soborno Sociedad	✓	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado			
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta,	Modelo de negocio	✓	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones

y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.			económica, ambiental y social que se reportan en los siguientes bloques
Cuestiones Medioambientales			
Información general			
Efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo ENINTER en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Gestión ambiental	✓	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Gestión ambiental	✓	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Gestión ambiental	✓	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		✓	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía		✓	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✓	GRI 302-4
Uso de energías renovables		✓	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades del Grupo ENINTER, incluido el uso de los bienes y servicios que se producen	Gestión ambiental	✓	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		✓	GRI 103
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 y fin		✓	GRI 103
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Gestión ambiental	✓	GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media del Grupo ENINTER	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Remuneración media de 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	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Implantación de políticas de desconexión laboral	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Empleados con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Número de horas de absentismo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 103

Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales, todo ello desagregado por sexo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2 GRI 403-3
Relaciones sociales	Gestión social y de personal		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		✓	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 403-1 GRI 403-4
Formación	Gestión social y de personal		
Políticas implementadas en el campo de la formación	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
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		✓	GRI 103
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		✓	GRI 103 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103 GRI 406-1

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 408-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	✓	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad del Grupo ENINTER en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	✓	GRI 204-1 GRI 413-1
Impacto de la actividad del Grupo ENINTER en las poblaciones locales y en el territorio		✓	GRI 103 GRI 203-1 GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		✓	GRI 102-43
Acciones de asociación o patrocinio		✓	GRI 102-12 GRI 102-13
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 102-9
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		✓	GRI 103 GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-9
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		✓	GRI 103 GRI 102-17
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	Sociedad	✓	GRI 103 GRI 201-1

Impuestos sobre beneficios pagados		✓	GRI 103 GRI 201-1
Subvenciones públicas recibidas		✓	GRI 201-4

DALVIER, S.L. y Sociedades dependientes

Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019

DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

ÍNDICE

-
- Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado
 - Estado de información no financiera de DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019
Anexo I: Tabla Índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados
-

DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

A los socios de DALVIER, 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), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante Grupo ENINTER) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ENINTER como Anexo II.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo ENINTER, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de DALVIER, 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.

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 DALVIER, 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.

DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes
Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado

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 DALVIER, 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 del Grupo ENINTER 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo ENINTER y descrito en el apartado 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 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.

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.

Barcelona, a 18 de junio de 2020
ACTIVA Auditoria & Consultoría, S.L.P.

Marcel Casany Cariteu
Socio

Av. de Roma, 157 3a planta - 08011 Barcelona - Tel. +34 934 151 607 - Fax +34 932 385 416
www.activa-ac.com · activa@activa-ac.com

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

ACTIVA AUDITORIA &
CONSULTORIA, SLP

2020 Núm.20/20/05784

Informe sobre treballs diferents
a l'auditoria de comptes