

## DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes

Informe de Auditoría Independiente de  
Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado  
del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020



Av. de Roma, 157 3a planta - 08011 Barcelona - Tel. +34 934 151 607 - Fax +34 932 385 416  
[www.activa-ac.com](http://www.activa-ac.com) · [activa@activa-ac.com](mailto:activa@activa-ac.com)

DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes  
Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas emitido por un auditor independiente

ÍNDICE

---

Informe de auditoría independiente de cuentas anuales consolidadas

Cuentas anuales consolidadas de la sociedad DALVIER, S.L. y sociedades dependientes:

- Balance de situación consolidado
- Cuenta de pérdidas y ganancias consolidada
- Estado de cambios en el patrimonio neto consolidado
- Estado de flujos de efectivo consolidado
- Memoria de las cuentas anuales consolidadas

Informe de gestión consolidado de la sociedad DALVIER, S.L. y sociedades dependientes, incluye el estado de información no financiera (EINF)

---



DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes  
Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas emitido por un auditor independiente

A los Socios de DALVIER, S.L.:

*Opinión*

Hemos auditado las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad DALVIER, S.L. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2020, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, las cuentas anuales consolidadas adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo a 31 de diciembre de 2020, así como de sus resultados y flujos de efectivo, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación (que se identifica en la nota 2 de la memoria consolidada) y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

*Fundamento de la opinión*

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección *Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas* de nuestro informe.

Somos independientes del Grupo de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión.

*Aspectos más relevantes de la auditoría*

Los aspectos más relevantes de la auditoría son aquellos que, según nuestro juicio profesional, han sido considerados como los riesgos de incorrección material más significativos en nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual. Estos riesgos han sido tratados en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre éstas, y no expresamos una opinión por separado sobre esos riesgos.

*Fondo de comercio e intangibles*

El Grupo mantiene dentro de los epígrafes de "fondo de comercio de consolidación" y "otro activo inmovilizado intangible", los importes generados por la adquisición de contratos de mantenimiento de ascensores y elevadores a través de las sociedades dependientes con la adquisición de carteras de clientes de sociedades. Estos activos, los cuales suponen aproximadamente un 35% de su activo total consolidado, deben ser objeto de evaluación de deterioro al menos anualmente, lo cual implica



DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes  
Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas emitido por un auditor independiente

juicios subjetivos sobre el futuro del negocio y su rendimiento. El test de deterioro para estos activos incluye juicios sobre las tasas globales de crecimiento a largo plazo, sobre las tasas de descuento utilizadas y, en el mantenimiento de los contratos. La dirección concluyó que no existe para este ejercicio deterioro en estos activos. Todos estos factores nos hacen entender que existe un riesgo importante y sea un aspecto relevante en nuestra auditoría.

Como parte de los procedimientos de auditoría, hemos evaluado y revisado las estimaciones realizadas por la dirección, y el proceso por el que fueron elaboradas, incluyendo comprobaciones de cálculo y comparación con los últimos modelos elaborados por la dirección. En relación con lo anterior, nos hemos centrado en la revisión de las principales hipótesis de la dirección sobre las tasas de crecimiento a largo plazo en las previsiones, comparándolas con los resultados históricos. También evaluamos los desgloses de información respecto a los test de deterioro y su reflejo adecuado en las cuentas anuales adjuntas.

*Otra información: Informe de gestión consolidado*

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión consolidado del ejercicio 2020, cuya formulación es responsabilidad del administrador único de la Sociedad dominante y no forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales consolidadas no cubre el informe de gestión consolidado. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión consolidado, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en:

- a) Comprobar únicamente que el estado de la información no financiera consolidado se ha facilitado en la forma prevista en la normativa aplicable y, en caso contrario, a informar sobre ello.
- b) Evaluar e informar sobre la concordancia del resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado con las cuentas anuales consolidadas, a partir del conocimiento del Grupo obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas, así como en evaluar e informar de si el contenido y presentación de esta parte del informe de gestión consolidado son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito anteriormente, hemos comprobado que la información mencionada en el apartado a) anterior se facilita en la forma prevista en la normativa aplicable y que el resto de la información que contiene el informe de gestión consolidado concuerda con la de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2020 y su contenido y presentación son conformes a la normativa que resulta de aplicación.

**Responsabilidad del administrador único de la Sociedad dominante en relación con las cuentas anuales consolidadas**

El administrador único de la Sociedad dominante es responsable de formular las cuentas anuales consolidadas adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del Grupo, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable al Grupo en España, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales consolidadas libres de incorrección material, debida a fraude o error.



DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes  
Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas emitido por un auditor independiente

En la preparación de las cuentas anuales consolidadas, el administrador único de la Sociedad dominante es responsable de la valoración de la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si el administrador único tiene intención de liquidar el Grupo o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

*Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas*

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales consolidadas en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en las cuentas anuales consolidadas.

En el Anexo de este informe de auditoría se incluye una descripción más detallada de nuestras responsabilidades en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas. Esta descripción, que se encuentra en la página siguiente, es parte integrante de nuestro informe de auditoría.

Barcelona, a 30 de julio de 2021

ACTIVA Auditoria & Consultoria, S.L.P.  
R.O.A.C.: S1968

Marcel Casany Cariteu  
Socio – Auditor de cuentas R.O.A.C.: 15472



ACTIVA AUDITORIA &  
CONSULTORIA, SLP

2021 Núm.20/21/15020

Informe d'auditoria de comptes subjecte  
a la normativa d'auditoria de comptes  
espanyola o internacional



DALVIER, S.L. y Sociedades Dependientes  
Informe de Auditoría de Cuentas Anuales Consolidadas emitido por un auditor independiente

*Anexo de nuestro informe de auditoría*

Adicionalmente a lo incluido en nuestro informe de auditoría, en este Anexo incluimos nuestras responsabilidades respecto a la auditoría de las cuentas anuales consolidadas.

**Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas**

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

- Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales consolidadas, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno del Grupo.
- Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por el administrador único.
- Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por el administrador único, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales consolidadas o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que el Grupo deje de ser una empresa en funcionamiento.
- Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales consolidadas, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales consolidadas representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.

Nos comunicamos con el administrador único de la Sociedad dominante en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Entre los riesgos significativos que han sido objeto de comunicación al administrador único de la Sociedad dominante, determinamos los que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual y que son, en consecuencia, los riesgos considerados más significativos.

Describimos esos riesgos en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.



## 7. PARTICIPACIONES PROPIAS.

Las Sociedades del Grupo no han adquirido o vendido ni poseen acciones propias.

## ANEXO II: ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2020

### 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**.

Dalvier, S.L. (en adelante, el **Grupo ENINTER**) cuenta con diferentes sistemas para el diálogo con sus grupos de interés, que son fuente de análisis para definir los contenidos relevantes a incluir en el reporte. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar necesidades, así como los aspectos de mayor relevancia a incluir en el presente Informe, además del seguimiento de los compromisos y cumplimiento de los retos que se plantean cada ejercicio.

La definición de los contenidos del presente documento parte de los aspectos más relevantes para la actividad del Grupo ENINTER y sus principales grupos de interés, en base al Análisis de Materialidad realizado. Mediante el presente estado de información no financiera se 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 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 respetuosa con el medio ambiente, realizando un esfuerzo constante para reducir el consumo energético y realizar una gestión más eficaz de los residuos generados, así como minorar la generación de los mismos.

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 calidad implementado en su sistema productivo.

Por otro lado, el Grupo ENINTER dispone de un Plan de Igualdad, el cual es de aplicación para todas las sociedades del Grupo, y cuyas mejoras se han empezado a desarrollar en el presente ejercicio por parte del Comité de Igualdad, función principal del cual es velar por conseguir una igualdad de trato entre hombres y mujeres en todas las áreas de la organización, y para 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 la constituye el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, destinado a prevenir conductas de acoso entre el personal empleado. Este documento se ha desarrollado y aprobado por parte del Comité de Igualdad y se ha puesto a disposición de los empleados en el portal del empleado.

Por último, el Grupo ENINTER está dotado de un Sistema de Compliance Penal, en el que se analizan todos los riesgos de carácter penal que tiene la organización a razón de su actividad y en el que se establecen medidas para evitar la materialización de estos riesgos. Se dispone asimismo de un Comité de Supervisión y Cumplimiento, un órgano interno encargado de implementar las medidas que se establecen en materia de Compliance Penal y de actuar en caso de que se cometa cualquier ilícito.

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 organización la igualdad de trato y de 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 en la información	Protección de Datos Personales	Manual del Empleado en el que se agrupan diversas directrices para el correcto tratamiento de los datos personales por parte del personal



		empleado, así como del correcto uso que debe emplearse respecto a los recursos informáticos (ordenadores portátiles y de sobremesa, teléfonos móviles y fijos, etc.).
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

#### 3.1. Ámbito de actividad

- *Descripción del modelo de negocio*

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 el servicio de mantenimiento a más de 43.000 ascensores, celebrando 2.000 nuevos contratos de mantenimiento cada año.

El abanico de clientes del Grupo engloba tanto a particulares como a empresas, incluyéndose también a comunidades de propietarios.

#### 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

Dada la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, la prioridad del Grupo ENINTER durante el ejercicio 2020 ha sido la **protección** de la salud y seguridad de clientes y empleados, sin bajar la calidad del servicio que se presta, sin olvidar los objetivos prioritarios marcados en el 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.

Por otra parte, los objetivos empresariales que se ha marcado el Grupo ENINTER durante el ejercicio 2020 se han centrado en:

- Mejorar la satisfacción y calidad de vida del cliente, pilar básico del Grupo.
- Mejora el servicio de mantenimiento.
- Mejora en el proceso de ONREH.
- Disminuir las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas al desplazamiento – gestión de la flota.
- Disminuir el consumo de papel – mejorar la facturación y el portal clientes.
- Implantar en todo el Grupo medidas tendentes a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como difundir a la totalidad del personal empleado las medidas desarrolladas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cabe destacar que, pese a la COVID-19, el Grupo ha seguido adaptando su flota de vehículos para mejorar su comportamiento frente al medioambiente, y se continua la monitorización de la experiencia de clientes mediante los indicadores NPS (Net Promoter Score) para detectar posibles insatisfacciones por parte de este. Asimismo, no se ha desatendido la formación de profesionales relacionada con la prevención de riesgos laborales, pues se busca conseguir un lugar de trabajo con el menor índice de accidentes posibles.

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

Los principales factores y tendencias que se ha considerado que pueden afectar a la evolución de las compañías del Grupo ENINTER son las siguientes:

- *Perspectivas de futuro del sector de la elevación*

- Actividad

De los datos de que dispone se desprende que el sector de la elevación ha obtenido unas cifras de ventas similares a las de años anteriores. Este hecho es de gran relevancia, y más si se tiene en cuenta que se ha

pasado por periodos en los que la actividad ha sido muy reducida como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Pese a que la obra nueva ha caído un 9% respecto al año anterior, no se ha percibido una variación sustancial del mantenimiento y las reparaciones. Esto se ha producido como consecuencia de la paralización de diversas instalaciones en hoteles y edificios turísticos durante el estado de alarma decretado por el Gobierno con motivo del coronavirus.

#### - Personal

La cifra de trabajadores del sector se ha incrementado un 1,4% respecto al ejercicio anterior, y esto a pesar de que diversas compañías del sector tuvieron que establecer situaciones de ERTE.

Los parques de unidades en mantenimiento han seguido incrementándose, aunque a un ritmo moderado, en torno a un 1% en Ascensores, frente al 1,2% del año anterior, y un 2% en escaleras.

Respecto a los ascensores instalados, se ha producido un descenso respecto al año anterior del 0,96%. Esto se debe a la situación de paro que se produjo en la vertiente de construcción durante los meses del estado de alarma.

Por último, se ha producido una bajada del 11% respecto a las escaleras instaladas respecto al ejercicio 2019.

#### - Construcción

El sector de la elevación siempre ha estado marcado por la actividad de la obra nueva y la rehabilitación de edificios, por lo que el aumento o la disminución de la facturación en el sector irá en consonancia con el sector de la construcción.

Tras la crisis del 2008, todo el sector de la elevación se vio gravemente afectado, debido a la bajada en la construcción de viviendas, hoteles y oficinas, lo cual implicó también una reducción en la producción de ascensores. La recuperación total se produjo en el año 2017, teniendo un periodo de alza hasta el primer trimestre del 2020. Durante los meses de marzo y abril, se ha producido un estancamiento de la actividad en el sector, motivada por la crisis de la COVID-19 y el consiguiente confinamiento obligatorio decretado por el Gobierno. Después de abril, se produjo una leve recuperación y, finalmente, el último trimestre del año ha vuelto a haber un descenso de la actividad.

No obstante, a pesar del descenso en las instalaciones de nuevos ascensores, la actividad de mantenimiento, al ser esencial, ha permanecido como antes de la pandemia, por lo cual se espera que la actividad vuelva a los datos habituales a principios del 2021.

#### - Coronavirus

La aparición de la COVID-19 supone un reto sin precedentes para las autoridades sanitarias de todo el mundo y, consecuentemente, para todas las empresas, pues su impacto se puede trasladar a la cuenta de resultados y deben implantarse contingencias para evitar un gran efecto.

Como oportunidad, se destaca que la COVID-19 ha implicado una mayor inversión de las familias en mejorar la vivienda, por lo que se espera que el sector se vea beneficiado al respecto.



Pese a la paralización de las reuniones de las comunidades de vecinos, las cuales han pospuesto cualquier decisión de instalación de ascensores, se prevé que durante el ejercicio 2021 se vuelva a un ritmo normal y vuelva la inversión.

- Digitalización:

La COVID-19 no ha hecho sino adelantar la transformación digital hacia la industria 4.0 y la transición ecológica con la descarbonización de la cadena de producción y la economía circular.

Esto implica que se va a producir un nuevo mercado y una nueva demanda.

A continuación, se exponen diversos datos macroeconómicos e industriales del sector de la elevación para una mayor información:

#### DATOS MACROECONÓMICOS

2020			
CIFRA DE VENTAS (en miles de euros)			
Ascensores y escaleras			
Obra nueva	Post venta		Exportación
305.000	2.282.000	436.000	3.023.000

2019			
CIFRA DE VENTAS (en miles de euros)			
Ascensores y escaleras			
Obra nueva	Post venta		Exportación
335.200	2.271.000	410.000	3.036.700

#### DATOS INDUSTRIALES

UNIDADES 2020			
Ascensores		Escaleras y Pasillos	
Parque	Instalados	Parque	Instalados
1.070.800	14.600	15.669	349

UNIDADES 2019			
Ascensores		Escaleras y Pasillos	
Parque	Instalados	Parque	Instalados
1.057.000	15.170	15.319	394



Los datos del presente apartado se han obtenido a través de las publicaciones de la Federación Empresarial Española De Ascensores (FEEDA).

- *Factores de mayor importancia para la organización*

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

- 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 de 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.

### **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.

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).

Asimismo, se ha desarrollado un análisis de la materialidad que identifica los elementos de mayor importancia que deben incluirse en el presente informe.

Como criterios de materialidad, se han tenido en cuenta factores cualitativos y cuantitativos en cuanto a la recogida de datos. Además de los aspectos más relevantes desarrollados mediante el análisis de materialidad, también se informa acerca de otras cuestiones de importancia y que se han considerado útiles de cara a terceros.

Por parte del Grupo ENINTER, se han considerado relevantes los siguientes aspectos:

Impacto ambiental



- Seguridad en el lugar de trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Cumplimiento Normativo (Compliance Penal)
- Desarrollo sostenible

#### 4. GESTIÓN AMBIENTAL

##### 4.1. Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

La actividad de fabricación e instalación de aparatos elevadores y ascensores que desarrolla el Grupo ENINTER 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 al medio ambiente. Generalmente, se trata con aceites hidráulicos, los cuales pueden reutilizarse, y aerosoles de poca entidad, por lo que se considera que el impacto medioambiental que puede causarse es mínimo.

Para reducir la huella 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 presente ejercicio, tanto la auditoría de la ISO 9001 como la de la 14001 han sido satisfactorias, debiéndose modificar salvedades sin importancia.

- *Delegaciones*

Los servicios que presta el Grupo ENINTER se llevan a cabo por toda España, disponiendo así de más de 50 delegaciones en todo el territorio.

Si bien es cierto que la cantidad de los residuos que se generan en estas delegaciones no se asemejan a los producidos en la sede central, se busca que su gestión sea homogénea en toda la organización, involucrando igualmente a las delegaciones.

A lo largo del presente ejercicio, se ha acordado por parte del órgano de dirección realizar una auditoría energética de todas las sedes, analizando el consumo de cada una, y tratar de manera homogénea la eliminación de los residuos que se generan.

#### 4.2. Políticas y compromisos

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

Para conseguir la consecución de estos objetivos, 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 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 un incumplimiento de la normativa medioambiental, por lo que no se considera adecuado realizar una provisión de fondos en un futuro cercano.

En caso de que se sospechara 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.

- *Consumo de papel*

El Grupo ENINTER es una compañía firmemente comprometida con el medioambiente, con la transparencia y con la eficacia, tanto en sus relaciones con terceros como con sus trabajadores, a los efectos de introducir las medidas y buenas prácticas tendentes a dar cumplimiento a estos principios.

Dado el firme compromiso con el medioambiente, se están realizando acciones para evitar, en la medida de lo posible, el consumo excesivo de papel y, a la vez, mejorar la eficiencia en las comunicaciones. Por ello, se creó un portal del empleado para que los trabajadores dispongan de toda la información necesaria (protocolos, procedimientos internos de la empresa, entre otros). De este modo, se facilita el acceso a la información de manera simple a cualquier trabajador, convirtiéndose en uno de los principales medios de comunicación entre la organización y la plantilla.

Esta herramienta se ha implantado de manera efectiva en ASCENORES ENINTER, S.L., la principal compañía del Grupo, y se irá desarrollando al resto de sociedades paulatinamente.

#### 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 la empresa certificadora.



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

Indicador (unidad)	Datos 2020 (a 31 de Diciembre)	Datos 2019 (a 31 de Diciembre)	Diferencia
Residuos no peligrosos (Tn)	217,87	244,12	-10,75%
Residuos peligrosos (Tn)	7,72	13,12	-41,16%
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	861	899	-4,23%
Consumo de materias primas (Tn)	388,97	385,34	0,94%
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)	454.861	451.856	0,67%
<i>Emissiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Tn CO<sub>2</sub> equivalente)</i>	1.574,32	1.621,36	-2,90%

\*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; en futuros ejercicios, se incluirán las delegaciones de mayor tamaño.

Tal y como se desprende de la presente tabla, se han reducido sustancialmente los residuos generados, tanto los peligrosos como los no peligrosos. Esto se debe, en parte, a la falta de actividad que han tenido determinadas áreas del Grupo con motivo de la COVID-19, así como a las mejoras introducidas a tenor del Sistema de Gestión Ambiental.

El consumo de materias primas y el consumo energético dentro de la organización se ha incrementado ligeramente, pero en unos valores que no son significativos.

Las emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía se han reducido levemente, pero se espera lograr un mayor descenso pese al incremento de la flota de vehículos, pues se siguen optimizando las rutas de los vehículos y sustituyendo la flota antigua.

- *Consumo responsable*

Dada la voluntad de ahorro energético del Grupo, durante el 2020 se han instalado placas fotovoltaicas en la sede central, las cuales recogen la energía del sol para transformarla en corriente alterna.

Esto supone una reducción considerable de las emisiones contaminantes directas e indirectas, pues no emiten gases de efecto invernadero. Con ello, se ha conseguido una reducción de la factura de la luz que oscila en una media de entre el 15-25% del consumo, según el sol que haya en cada momento.

Otro de los proyectos que se han implantado durante el presente ejercicio, y que continuará en los siguientes, es la mejora del impacto ambiental a través de la movilidad. Mediante la renovación de la flota de vehículos, se está consiguiendo reducir los consumos de carburantes. Igualmente, y para optimizar los desplazamientos, se están sustituyendo diversos vehículos por motos, generando así un consumo inferior. Por último, mediante la mensajería itinerante, es decir, una unidad móvil que suministra necesidades, se están consiguiendo reducir los desplazamientos desde la central. Esto se ha implantado en la provincia de Barcelona y se irá realizando en grandes urbes de manera paulatina.





#### 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

#### 5.1. 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 laborables 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 2020, al igual que en ejercicios anteriores, han seguido una política de priorizar la continuidad frente a la eventualidad. No obstante, y pese a los esfuerzos invertidos, la contratación de mujeres para puestos usualmente desarrollados por hombres no se ha materializado debido al reducido número de mujeres que se han presentado a las ofertas de trabajo realizadas y, en parte, a la crisis generada por el coronavirus.

A continuación, se muestran los siguientes indicadores relativos a todo el personal del Grupo ENINTER a fecha 31 de diciembre de 2020:

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

2020	Hombres	Mujeres
Plantilla	890	65
Plantilla total	955	

\*Para contabilizar el total de trabajadores, se ha tenido en cuenta a la totalidad de la plantilla empleada durante el ejercicio, teniendo en cuenta incluso al personal que ha causado baja.

2019	Hombres	Mujeres
Plantilla	682	102
Plantilla total	784	

- *Nº de empleados por país:*

2020	Nº empleados
España	881
Italia	27



Suiza	9
Portugal	38

2019	Nº empleados
España	748
Italia	15
Suiza	11
Portugal	10

- *Nº de empleados por edad:*

2020	Hombres	Mujeres	Nº empleados
Menores de 20 años	0	0	0
Entre 20 y 29 años	173	17	190
Entre 30 y 45 años	419	44	463
Más de 46 años	176	52	228

- *Nº de empleados por edad fuera de España:*

2020	Hombres	Mujeres	Nº empleados
Menores de 25 años	3	0	3
Entre 25 y 40 años	21	3	24
Más de 40 años	39	8	47

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

2020	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	738	105
Nº contratos temporales	91	20
Nº contratos a tiempo parcial	12	36
Nº total de despidos	61	

\*Para una mayor claridad en los datos, durante el ejercicio 2020 únicamente se han contabilizado los despidos realizados y no el total de las bajas que se han producido.

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:*

2020	Hombres	Mujeres	Total
Grupo profesional 1	33	4	37
Grupo profesional 2	27	0	27
Grupo profesional 3	25	8	33
Grupo profesional 4	35	33	68
Grupo profesional 5	435	31	466
Grupo profesional 6	274	47	321
Grupo profesional 7	2	1	3

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:*

2020	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)	28.315,60	17.600,74



	2019	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€)		23.179,787	12.169,16

\*La remuneración media del ejercicio 2020 se ha realizado contabilizando todos los salarios de los directivos del Grupo y teniendo en cuenta la totalidad de las personas empleadas durante el ejercicio (incluyendo las bajas). No obstante, para que las cifras sean coherentes, a diferencia del ejercicio 2019, se ha contabilizado la totalidad del salario que habría percibido el personal que ha causado baja.

- *Brecha salarial*

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.

Así, y pese a que la remuneración media presente una brecha del 37%, la misma no es significativa, ya que esto es debido al número de convenios colectivos que son de aplicación (los cuales presentan diferencias de salarios muy significativas dependiendo de la zona en la que se lleve a cabo la actividad), del tipo de convenio (como puede ser el de oficinas y despachos, que presenta salarios más reducidos), y de que hay un gran número de mujeres que tienen contratos a tiempo parcial. Todo esto, hace que la remuneración media de las mujeres disminuya notablemente.

- *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.

Esta medida de desconexión aparece reflejada en el Manual de Protección de Datos del Empleado del Grupo ENINTER, el cual dispone de un apartado específico para dar cumplimiento a las políticas de desconexión laboral que figuran 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.

- *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 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.

Igualmente, el Plan de Igualdad del Grupo ENINTER contempla medidas para la conciliación entre la vida personal y familiar. 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. 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.

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.

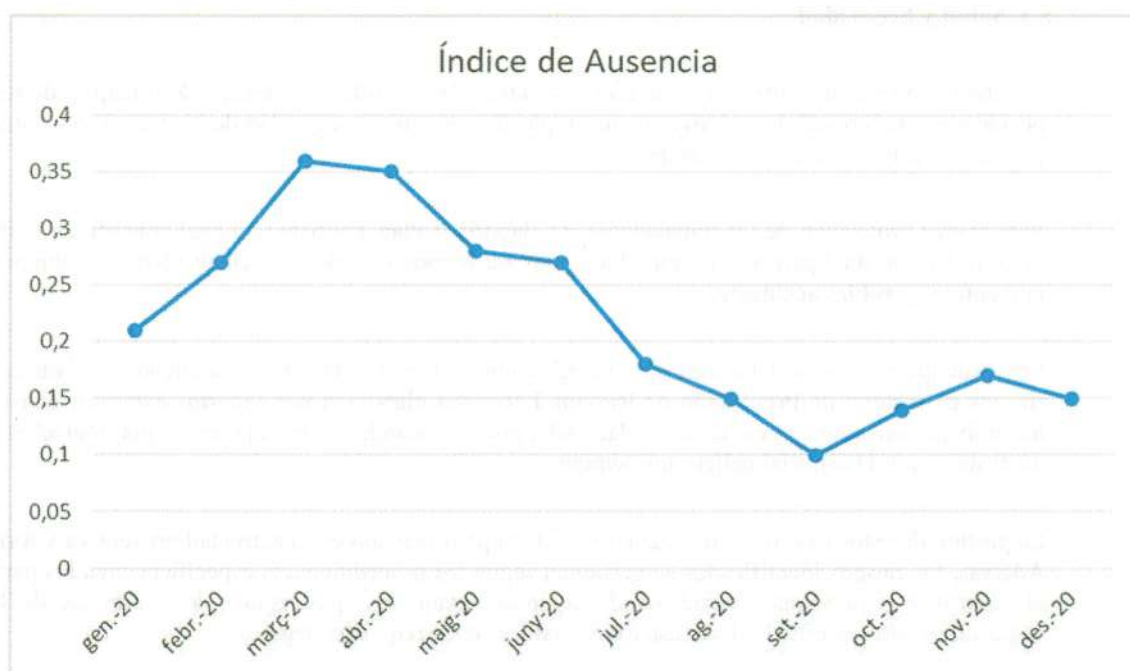
Los principales riesgos laborales identificados por el Grupo ENINTER, siguiendo la evaluación de riesgos en materia de Prevención de Riesgos Laborales elaborada por expertos externos, consisten en los trabajos en altura y en la seguridad del personal cuando se trabaja en la manipulación de los ascensores, 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 2020 por parte de la compañía que tiene el mayor porcentaje de personal empleado:



Meses	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd	Índ. Ausencia
01/2020	571	4	121	0,21
02/2020	569	4	154	0,27
03/2020	568	6	203	0,36
04/2020	566	1	199	0,35
05/2020	567	1	157	0,28
06/2020	574	4	155	0,27
07/2020	572	5	105	0,18
08/2020	565	4	87	0,15
09/2020	569	1	58	0,10
10/2020	567	7	77	0,14
11/2020	570	3	98	0,17
12/2020	574	1	86	0,15
<b>Total</b>	--	<b>41</b>	<b>1.500</b>	-



La media de trabajadores se obtiene de la relación detallada por trabajador, proporcionada por la TGSS mes a mes y por código de cuenta de cotización. Para el cálculo del índice, no se han tenido en cuenta los casos de afectados tanto por diagnóstico de COVID-19 como por confinamiento.

- *Histórico de accidentes por año*

Meses	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
2016	415	32	660
2017	444	30	996
2018	489	56	1.388
2019	523	59	1.074
2020	569	41	1.500
<b>Total</b>	--	<b>218</b>	<b>5.618</b>

- *Nº de accidentes por autonomías*

Autonomías 2020	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Cataluña	299	28	1.056
C. Valenciana	93	6	172
Castilla y León	37	2	131
Andalucía	33	1	2
Madrid	22	1	7
Aragón	20	0	0
Castilla-La Mancha	17	0	0
Galicia	15	1	22
P. Asturias	13	0	0
País Vasco	11	1	14
Murcia	6	1	96
Navarra	3	0	0
Cantabria	2	0	0
<b>Total</b>	--	<b>41</b>	<b>1.500</b>

- *Nº de accidentes por género*

Género	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Hombre	515	41	1.500
Mujer	55	0	0
<b>Total</b>	--	<b>41</b>	<b>1.500</b>



- *Nº de accidentes por edad*

Edad	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
<24 años	51	4	259
25 a 34 años	161	15	423
35 a 44 años	221	13	451
45 a 54 años	106	8	241
55 a 64 años	30	1	126
>65 años	1	0	0
<b>Total</b>	--	<b>41</b>	<b>1.500</b>

- *Seguridad y Salud frente a la COVID-19*

La situación excepcional que se ha vivido con la COVID-19 ha hecho que se implanten medidas para reducir al máximo el riesgo de contagio en los ascensores, pues son espacios reducidos que, en ocasiones, aglutinan a un número elevado de personas en relación con el espacio proporcionado. Aun así, desde el inicio de la pandemia, ha habido pocos casos en los cuales los ascensores hayan supuesto un foco importante de infección.

A continuación, se detallan las diferentes medidas que pueden reducir el riesgo de contagio:

- Utilizar el ascensor de manera individual.
- En el caso de compartir ascensor, mantenerse lo más alejado posible.
- Llevar la mascarilla puesta en todo momento.
- Usar gel hidroalcohólico antes y después de coger el ascensor.

Si además de tener en cuenta estas precauciones, el edificio mantiene ventilados los espacios comunes y se llevan a cabo tareas de mantenimiento y desinfección en los ascensores de manera frecuente, las posibilidades de contagio son mínimas. También se debe valorar la posibilidad de ventilar el ascensor, ya que no es un espacio opaco y, por lo tanto, es una medida viable que elevaría sustancialmente su seguridad, siempre que se tengan en cuenta las precauciones que se han expuesto.

#### 5.4. Relaciones sociales.

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 el ejercicio 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 mayor objetivo del Grupo ENINTER es mejorar la calidad de vida de sus clientes. Por ello, la accesibilidad es un aspecto prioritario para todas las empresas del Grupo, pues es consciente del problema que suponen las barreras arquitectónicas, que dificultan la integración de aquellas personas con movilidad reducida.

El Grupo ENINTER dispone de dos formas para eliminar las barreras arquitectónicas en el interior de un edificio. Por un lado, disponer de plataformas que ayuden a eliminar los obstáculos entre dos alturas y, por otro, dotar a las sillas de ruedas de este poder, convirtiéndolas en sillas salvaescaleras.

- Plataformas salvaescaleras en vertical, giro y recta: es una solución idónea para facilitar la movilidad de las personas en silla de ruedas, ya que ayuda a sortear los tramos de las escaleras. Existen soluciones adaptadas tanto si los saltos en los tramos de las escaleras son verticales, en giro o rectos.
- Silla salvaescaleras: dota a la silla de ruedas de la capacidad de subir y bajar escaleras. Se trata de una solución práctica, cómoda y segura para personas con movilidad reducida, ya que permite subir escaleras sin ayuda externa.

Ambas soluciones están pensadas para facilitar el desplazamiento de personas de edad avanzada o de movilidad reducida, para que así puedan ganar en autonomía y libertad a la hora de desplazarse. 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.

En esta misma línea, el Grupo ENINTER ha desarrollado el sistema de seguridad **Acces Prox**, el cual proporciona una accesibilidad total a la vivienda. Este sistema, desarrollado por el Centro Tecnológico Enínter Design & Future, permite abrir y cerrar las puertas de la vivienda y llamar al ascensor sin necesidad de llaves.

Por último, se destaca que 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.

#### **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 2020, se han empezado a implantar las principales medidas acordadas en el Plan de Igualdad por parte del Comité de Igualdad, el cual está formado por miembros internos de la organización y asesorado por profesionales externos.

Este órgano es el encargado de gestionar el canal de comunicación en materia de igualdad y de resolver cualquier incidente relacionado con el acoso sexual y por razón de sexo. Durante el ejercicio 2020, no se han recibido comunicaciones por casos de acoso.

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.

Debido a la pandemia ocasionada por la COVID-19, las formaciones previstas en materia de igualdad a impartir a los empleados han quedado pospuestas por cuestiones de seguridad y se buscarán medios alternativos (ej. videoconferencia) para su realización.

## 6. RESPECTO 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 la presente materia, 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 situación geográfica de las compañías del Grupo.

En última instancia, 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, así, 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 en toda la organización basada 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, ninguna sociedad del Grupo mantiene una relación de negocio con empresas que hayan sido condenadas por su vulneración. En pro de esta premisa, durante el ejercicio 2021 se añadirá a todos los contratos con proveedores una cláusula en materia de cumplimiento normativo en la que se establezca el obligado



cumplimiento de determinados estándares éticos y legales en materia de Derechos Humanos por parte de los proveedores, de entre los que cabe destacar el compromiso de no contratar mano de obra infantil.

Para supervisar el cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de toda la organización, 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 o Industria del Metal en todos los centros de trabajo, aplicando igualmente la correspondiente legislación laboral según los territorios en los que se opera. Como única excepción, Dalvier, S.L. aplica el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya debido a que no se desarrolla la misma actividad que en el resto de las compañías del Grupo.

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](mailto: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 2020.

### **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 trabajar en la misma.

Asimismo, 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.

## 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.

## 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 para cada una de las compañías del Grupo. Cada Compliance Penal está adaptado a lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código 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 establecida en cada compañía del Grupo.

- *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, aunque sea con motivo de fechas señaladas (por ejemplo, Navidad).

En este mismo protocolo se integran las invitaciones de cortesía a comidas y/o cenas, estableciéndose diversos límites según se trate del Órgano de Administración, Alta Dirección, directivos y demás personal empleado.

- Protocolo anticorrupción: a tenor de la implantación del Sistema de Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todos los empleados del Grupo en relación con 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).

- 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. Durante el ejercicio 2020 no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento.

- Cláusula de Cumplimiento Normativo: durante el primer trimestre del ejercicio 2021, se añadirá a todos los contratos con proveedores una cláusula en la que se establezcan determinados estándares éticos y legales que debe cumplir todo proveedor que tenga intención de colaborar con el Grupo ENINTER. El proveedor deberá comprometerse a respetar ciertas obligaciones en materia de competencia, corrupción, medioambiente, blanqueo de capitales, etc. En caso de no respetarlas y/o no subsanar un incumplimiento de las mismas, esto podría suponer la suspensión y/o rescisión de las relaciones contractuales entre las partes.

- Formación: si bien se realizó una formación durante el año 2019 y estaba previsto realizar diversas formaciones al personal empleado durante el presente ejercicio, con motivo del COVID-19, y para proteger la salud del personal empleado, se ha considerado conveniente evitar reuniones en las que haya un elevado número de personas, por lo que las formaciones en materia de Compliance Penal y corrupción se realizarán por videoconferencia durante el ejercicio 2021. En todo caso, y siempre que las autoridades sanitarias lo autoricen normativamente, se realizarán sesiones formativas con carácter presencial.

- *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 2020, 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.

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 2020, 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, por lo que no ha sido necesario reportar al Órgano de Administración ninguna incidencia en este sentido.

## 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

El Grupo ENINTER trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas, haciendo posible que, mediante los equipos de la organización, se pueda acceder allá donde quieran.

En concreto, el Grupo colabora en tres proyectos enfocados en ámbitos diferentes y con el objetivo de ayudar a avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los cuales están enfocados a erradicarla pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas. A continuación, se detallan los proyectos en los que se colabora:

- *Integración social de las mujeres*

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.

La promoción de la igualdad de género y de oportunidades para las mujeres en la India rural es uno de los objetivos fundamentales de la iniciativa. Desde el Grupo ENINTER se colabora en este proyecto, enfocado en la ayuda a mujeres viudas o abandonadas, las cuales sufren una situación de discriminación y exclusión de la vida social e, incluso, de sus propias familias.

Para ello, se les facilita el acompañamiento y ayuda para hacer frente a esta situación y se les proporciona atención nutricional y asesoramiento a aquellas mujeres viudas o abandonadas y con hijos a



cargo que se encuentran en situaciones difíciles para mantenerse a sí mismas y a sus familias. De este modo, se pretende facilitar nuevamente su integración, inclusión y empoderamiento.

Erradicar la pobreza extrema y conseguir la igualdad de oportunidades entre las comunidades más desfavorecidas de la India es un reto, pero el Grupo ENINTER quiere contribuir al avance y mejora de las personas en todo el mundo.

- *Educación inclusiva de calidad*

En la India, el 70% de la población vive en áreas rurales, un entorno que dificulta el acceso a la educación y también a la sanidad, especialmente a las personas con discapacidad, uno de los grupos más reducidos. Con este proyecto, se busca garantizar el acceso a una educación inclusiva de calidad para personas menores y con discapacidad, mejorando la calidad de vida de los niños y niñas, así como facilitando su acceso a una educación de calidad y favoreciendo la integración social y su desarrollo personal.

- *Sanidad al alcance de todos*

En la India se producen fallecimientos de personas debido a causas previsibles y tratables, y esto se produce como consecuencia de dos situaciones: la dificultad en el acceso a servicios de salud o a la ineficacia de los mismos.

Así, la morbilidad y la mortalidad infantil son una realidad en el país, ya que el 50% de las muertes de menores de 5 años se producen durante el primer mes de vida. Este proyecto busca mejorar el acceso a la atención pediátrica de calidad a un coste asequible y, paralelamente, formar al personal sanitario y realizar actividades de concienciación y sensibilización para la población.

## 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 de manera constante para desarrollar productos que ahorren energía y proporcionen sostenibilidad y comodidad.

Para el Grupo ENINTER, la clave reside en la innovación, de tal manera que se innova para mejorar la vida del cliente y la de su familia. No solo se desarrollan productos bajo la marca Eninter, sino que también se realizan análisis y estudios de todos los modelos de ascensores existentes en el mercado para ofrecer un mantenimiento multimarca real. Esta es la única forma de garantizar un mantenimiento de confianza y de calidad.

Para ello, se desarrolló el **Centro Tecnológico Eninter Design & Future**, un espacio dedicado a investigar sobre las posibilidades que ofrece el mundo tecnológico en el campo de los ascensores para llegar a diseñar el ascensor del futuro.



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

- **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 CO<sub>2</sub> al año.

- **Kit Ecolift Connect:** la disminución en el consumo es la seña de identidad de este sistema, el cual necesita un consumo inferior al de un secador de pelo, pues solo necesita 500W de potencia. Además, genera su propia energía aprovechando sus desplazamientos y recargando sus baterías, logrando con ello un importante ahorro en la factura de la luz.

- **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.

- *Ahorro energético*

El ahorro de energía es uno de los aspectos que más tiene en cuenta el Grupo ENINTER en cuanto a la instalación y/o uso de un ascensor. Hay que tener en cuenta que el consumo energético de los ascensores puede llegar a ser excesivo en muchos casos, por lo que resulta conveniente que se tomen medidas cuyo fin sea el ahorro de energía, lo cual repercute positivamente en el medioambiente.

Para conseguir el máximo ahorro y, a la vez, una gran eficiencia, se ofrece a todos los clientes la posibilidad de instalar sensores de movimiento en el ascensor y el uso de luces LED. Debido a que los LEDs son ecoeficientes, consumen menos y tienen un menor impacto en contaminación lumínica.

Mediante su implementación, se puede conseguir un mayor ahorro de consumo energético y un menor gasto del ascensor, ahorrando al cliente hasta un 50% en la factura de la luz.

En el caso de los ascensores, sobre todo en edificios de viviendas, la iluminación exterior y de cabina es uno de los factores que mayor repercuten en la factura de la luz, debido a que el ascensor tiene un mayor uso a ciertas horas punta de entrada y salida, pero el resto del día es más esporádico. No obstante, las luces están encendidas las 24 horas todos los días, y el tiempo de tránsito de personas en el ascensor no alcanza el 5%. Por lo tanto, una de las principales razones por las que el Grupo ENINTER apuesta por instalar sensores de movimiento es precisamente por el hecho de que la luz de la cabina del ascensor no esté todo el día encendida, siendo suficiente cuando haya gente en el interior de la misma.

Mediante la instalación de detectores de presencia en cabina y el reemplazo de la iluminación por luces LED, se alcanza un consumo inferior que con las bombillas convencionales. Esto es debido al menor consumo de este tipo de luz y, asimismo, porque la luz solo se enciende cuando se detecta movimiento en el ascensor.

- *Desarrollo en la comunidad*

El Grupo ENINTER 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, entre otros.

Durante el presente ejercicio, se ha llevado a cabo la campaña #EninterAyuda, una iniciativa social con la que el Grupo ENINTER quiere ayudar a mejorar la calidad de vida y accesibilidad de las personas.

¿Subes? Es el título de la campaña con la que se quiere animar a todos los clientes a seguir subiendo, aunque las dificultades y los momentos difíciles que están viviendo los empujen hacia abajo.

Por eso, se ha querido lanzar una campaña social con la que se quiere agradecer a todos los clientes la confianza depositada en la organización a lo largo de estos años, regalando 5 ayudas en el mantenimiento de ascensores.

Esta ayuda se quiere hacer extensiva no solo en el ámbito económico, sino también en el social. Por ello, se ha escogido a 3 personas con movilidad reducida para ayudarles a conseguir unos retos que, en un principio, creían inalcanzables. A través de sus historias de superación, el Grupo ENINTER quiere inspirar a que todos los clientes cuenten sus historias de superación, desde grandes a pequeños retos del día a día.

Un jurado formado por los 3 protagonistas y sus 4 “coach” seleccionará las 15 mejores historias. De esta selección, los clientes del Grupo decidirán, con su voto, las 5 personas ganadoras del premio #EninterAyuda, el cual consiste en 2 años de mantenimiento gratuito del ascensor. Además, los 5 premiados también ganarán una experiencia Agua, Tierra o Aire para ellos y un acompañante.

Por otro lado, y dado que siempre se busca a recién titulados y profesionales que quieran crecer profesionalmente en el sector de los ascensores, 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 sus habilidades.

## 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 Compras y Evaluación 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 protocolo tiene alcance para todas las empresas que sean proveedoras de productos y servicios del Grupo ENINTER.

Los diferentes tipos de proveedor del Grupo se identifican en la ficha de proveedor, la cual es gestionada por el departamento de Compras. La homologación se realiza de manera previa a establecer



relaciones comerciales con los mismos. Esto es así, independientemente del tipo de proveedor de que se trate.

El alcance de su homologación se recoge dentro de la ficha de proveedor para justificar la capacidad sobre los trabajos a realizar o productos a suministrar, estableciéndose diferentes sistemas de homologación previa, de entre los que cabe destacar los siguientes:

- Certificación ISO: todo proveedor con certificación vigente según ISO 9001, 14001 o 45001 es considerado un proveedor apto para establecer relaciones comerciales.
- Pedidos de prueba: para todo aquel proveedor potencial, se realizará un pedido de prueba para verificar las cualidades del producto o servicio suministrado. La evaluación es automática por el sistema y obligatoria para poder recibir el pedido del proveedor.
- Auditorías: las auditorías que se realizan tienen como base de referencia las normas ISO 9001, 14001 y 45001, así como la reglamentación aplicable a productos vigentes en cada momento. Los proveedores con alto grado de significación en el resultado final del producto/servicio, así como aquellos relacionados con la innovación o desarrollo de nuevos productos, podrán ser evaluados mediante un proceso de auditoría. Esta puede realizarse de forma presencial en las instalaciones del proveedor o mediante la aportación de evidencias por parte del mismo (ej.: muestras del producto a analizar, listado de maquinarias adquiridas, etc.).

Si bien la auditoría se utiliza para la evaluación inicial de proveedores, también se puede llevar a cabo en el caso de proveedores que hayan ocasionado problemas y deban ser reevaluados.

- Acreditación ENAC: para todos aquellos proveedores de ensayos o pruebas, se les requiere la acreditación ENAC (o su equivalente en otros países en caso de realizar los servicios fuera de España), en referencia al alcance de los trabajos que deben realizar.
- Acreditación administrativa: todos los proveedores para la gestión de residuos, ya se trate de gestores o transportistas, deberán contar con la correspondiente acreditación administrativa que los autoriza para la gestión y/o transporte de residuos en el área geográfica de actuación y para los residuos declarados.

Por otra parte, el Grupo ENINTER realiza un seguimiento continuo sobre el desempeño de sus proveedores, controlando y verificando que cumplen los parámetros establecidos en cuanto a no conformidades (NCs).

En caso de un mal desempeño y sobrepasar los valores establecidos en cuanto a incidencias, los proveedores se clasifican como NO APTOS y se les avisa de tal situación a la espera de las acciones que éstos pudieran emprender para volver a recuperar la clasificación de APTO.

El seguimiento se realiza a través del sistema informático, que premia o demerita al proveedor según el número de NCs en un plazo de tiempo determinado y bajo un número de pedidos determinado. El sistema está parametrizado por el departamento de Q+(MAS), de forma que, en un periodo establecido de tiempo, los proveedores con un número mínimo de pedidos atendidos, si no han tenido incidencias, son premiados con un aumento de puntuación y demeritados si han tenido NCs.

Cabe destacar que cualquier proveedor de ensayos o pruebas que pierde su acreditación ENAC en el ámbito correspondiente es automáticamente deshomologado del alcance correspondiente. Asimismo, cualquier proveedor de gestión de residuos que pierde su acreditación administrativa es igualmente deshomologado del alcance correspondiente.

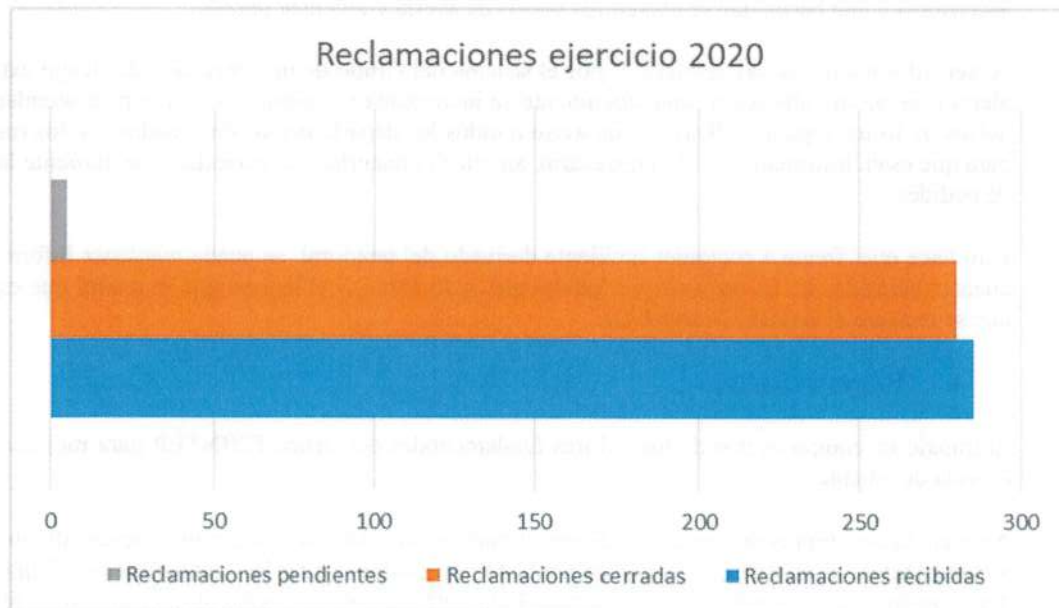
Por último, y para garantizar que todos los proveedores cumplen los estándares éticos del Grupo, durante el ejercicio 2020 se realizó un análisis de las cláusulas de los contratos con proveedores y, durante el ejercicio 2021, se prevé que todo proveedor que firme un contrato con las sociedades del Grupo ENINTER deberá comprometerse con una cláusula de cumplimiento normativo, acorde con la filosofía del Grupo.

### 8.3. Consumidores.

El Grupo ENINTER mantiene relaciones tanto con clientes particulares como con empresas, así como con comunidades de propietarios. 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 durante el ejercicio 2020:



Como se desprende, durante el presente ejercicio se han formulado un total de 285 reclamaciones y se han cerrado 280, quedando pendientes únicamente 5 reclamaciones. Esto comporta una reducción substancial respecto al ejercicio anterior, ya que durante el 2019 se produjeron un total de 548 reclamaciones, lo cual supone un descenso cercano al 50%.

Además de los sistemas de calidad mencionados, ante cualquier reclamación por parte de los clientes, se proporciona una línea de atención 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.

Mediante la tecnología GSM, 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.

- *Conoce*

Las lluvias torrenciales, las tormentas eléctricas, las olas de calor y, en definitiva, cualquier contratiempo meteorológico, pueden llegar a afectar al funcionamiento normal de los ascensores.

El Call Center del Grupo ENINTER, llamado Conoce, está conectado a diferentes plataformas de avisos meteorológicos como la AEMET y el Meteocat. Esto permite tener la máxima información acerca de las alertas de inclemencias del tiempo y fenómenos climáticos adversos que afectan al buen estado de los ascensores y que hacen que se eleven los avisos de avería y ascensor parado.

Al ser informados por las agencias y por el sistema del Grupo de una previsión de riesgo extremo o de alerta roja en una ubicación, inmediatamente se incrementa y mejora el servicio para atender todos los avisos de forma rápida y eficaz. Se da aviso a todos los departamentos designados y a los responsables para que estén informados y, si es necesario, amplíen el material y el personal, o se aumente la previsión de pedidos.

Esto hace que, frente a cualquier incidente derivado del temporal, se pueda mantener informados a los clientes afectados de las acciones y medidas que se tomarán, y el tiempo que se tendrá que esperar para que se restaure el servicio de ascensor.

- *Trabajo en Equipo*

El trabajo en equipo es uno de los valores fundamentales del Grupo ENINTER para mejorar la calidad de vida del cliente.

Ante cualquier imprevisto como puede ser la parada del ascensor como consecuencia de un fenómeno meteorológico, si el cliente se pone en contacto con cualquiera de las compañías del Grupo, desde el departamento de atención al cliente se atiende la llamada con ascensor parado, se solicita información del problema y, a continuación, a través del sistema interno se avisa a los diferentes departamentos [mantenimiento, comercial, Servicio de Asistencia Técnica (SAT) y *Supply Chain Management (SCM)*] para que establezcan las medidas de contingencia necesarias.

A través de la coordinación de todo el personal, se pretende dar solución ante cualquier problema, destacándose las siguientes áreas:

- Mantenimiento: el equipo de mantenimiento es el responsable de asignar los avisos y notas de ascensor parado, así como de gestionar cualquier situación de emergencia. Los encargados u operarios

de mantenimiento se encargan de restablecer el funcionamiento del ascensor y deben reportar en la Nota de Ascensor Parado la causa que lo genera.

Algunas de las causas más comunes por las que se producen este tipo de averías son: agua en el foso del ascensor, agua en cabina o en techo, avería electrónica, etc.

De manera diaria, los encargados de mantenimiento de los ascensores afectados por la incidencia meteorológica actualizan la información del plan de acción definido.

- Comercial: es el área responsable de atender con prioridad las necesidades de presupuestos. Cualquier sustitución de placa electrónica o reparación de avería derivada de una Nota de Ascensor Parado requerirá un presupuesto previo.

- Servicio de Asistencia Técnica: para atender cualquier situación de emergencia en el ascensor, el departamento del SAT se encarga de garantizar la disponibilidad en stock de placas de maniobra propias y también de las de la competencia. De este modo, siempre se dispone de material para solucionar de forma rápida y óptima cualquier avería.

- Supply Chain Management (SCM): el personal de SCM comprueba el stock disponible y realiza una previsión del material del almacén, garantizando así poder monitorizar los pedidos de cada zona y darles máxima prioridad.

En caso de no poder resolverse la avería o paro del ascensor de manera inmediata y en el tiempo establecido debido a su complejidad, el operario de mantenimiento o el comercial informan al cliente de este hecho, explicando los procedimientos a seguir y el tiempo que se tardará en restaurar el servicio.

Toda vez que se haya resuelto el problema, y tras el cierre de la Nota por parte del técnico asignado, el Call Center avisará al cliente para informarle de la resolución de la avería.

#### 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 2019 y 2020:

Beneficio neto 2020	Beneficio neto 2019	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2020	Impuestos sobre Beneficios Pagados 2019
3.600.543,02 euros	3.043.195,02 euros	2.313.238,25 euros	2.268.078,35 euros



- Subvenciones públicas recibidas

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

En Cornellà del Llobregat, a 30 de julio de 2021, queda formulado el Informe de gestión consolidado y el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio 2020, dando su conformidad mediante firma:



ROSA MARIA RAMO POMADA  
N.I.F. 38045149K





**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, y que	Modelo de negocio	☑	Estándares GRI generales o



cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.			específicos de las dimensiones económica, ambiental y social que se reportan en los siguientes bloques
Cuestiones Medioambientales			
Información general			
Efectos actuales y previsible 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



	personal		
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		☑	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Gestión social y de personal	☑	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		☑	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	Gestión social y de personal	☑	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
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
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		☑	GRI 413-1
<b>Información sobre la sociedad</b>			
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