

## DALVIER, S.L. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente del  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

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

ÍNDICE

- 
- Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado
  - Estado de información no financiera de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021  
*Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*
-

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

A los socios de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Grupo ENINTER) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo ENINTER.

***Responsabilidad de los Administradores***

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo ENINTER, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador único de DALVIER, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados.

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

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

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

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

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

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

***Nuestra responsabilidad***

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

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

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

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

- Reuniones con el personal de del Grupo ENINTER para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo ENINTER y descrito en el apartado 1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los estándares GRI seleccionados*.

### Uso y distribución

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

Barcelona, a 10 de junio de 2022  
ACTIVA Auditoria & Consultoria, S.L.P.

Marcel Casany Cariteu  
Socio

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

ACTIVA AUDITORIA &  
CONSULTORIA, SLP

2022 Núm. 20/22/12299

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

**Estado de Información No  
Financiera de DALVIER, S.L.  
(y sociedades dependientes)  
correspondiente al ejercicio  
2021**



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

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

## 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**.

Daivier, 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 un informe separado del **informe de gestión consolidado**.

## 2. Políticas del Grupo ENINTER





## 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 cuya función principal 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.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona



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.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

### 3. Modelo de negocio

### 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 principal 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, 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.

- *Compañías del Grupo*

A continuación, se muestra la totalidad de las compañías que conforman el Grupo ENINTER, indicando la denominación y domicilios social:

Empresa	Domicilio Social
Ascensores Eninter, S.L.U.	Carretera del Hospitalet, 52, Cornellà Llobregat
Corbeman, S.L.U.	General Manso, 33, Cornellà Llobregat
Maninter Baja Tensión, S.L.U.	General Manso, 33, Cornellà Llobregat
Astar & Components & Lifts, S.L.	Pol.Ind.Torrefondo, Sant Llorenç d'Hortons
Inversiones Carreterilla, S.L.U.	Carretera del Hospitalet, 52, Cornellà Llobregat
Enintersol, S.L.U.	Cl. Viñuela, s/n, Santa María de los Llanos
Ascensores de Marco, S.L.	Cl. San Prudencio, 5, Logroño
Ascensores del Vallès, S.A.U.	Carrer Jacint Verdaguer, 154, Sabadell (Barcelona).
Ascensores Elite, S.L.	Calle Besora, 16 Ibiza (Balears)
Eninter Design and Future, S.L.U.	Carretera del Hospitalet, 52, Cornellà Llobregat
Eninter Svizzera, S.A.	Via S. Franscini, 18, 6830, Chiasso (Suiza).
Eninter Italia, S.R.L.	Via XX Settembre, 30, 20025, Legnano, Milano (Italia).
Essemmeti, S.R.L.	Via Razzaboni 130/A, Modena (Italia)
Eninter Portugal, LDA	Praceta das Flores, 11 A/B, 2610-074, Distrito de Amadora, Lisboa (Portugal).
Ategra, S.R.L.	Via Perazzi, 54, Novara, Italia



GP Elevatori, S.R.L.	Viale del Commercio, 18, 37064, Povegliano Veronese, Verona, Italia.
Servicios de Conservación y Rehabilitación de Edificios Activa, S.L.	Carrer Francesc Tàrraga, 43, local, 08027, Barcelona.

- *Estructura organizativa*

El Grupo se estructura en torno al área técnica y de innovación, producción, comercial y servicios generales.

El área técnica y de innovación desarrolla y crea los productos (ascensores, escaleras mecánicas, etc.) para mejorar la calidad de vida de los clientes, sacando al mercado ascensores medioambientalmente sostenibles y, por tanto, respetuosos con el entorno.

El área de producción fabrica los productos que se comercializan. El Grupo tiene una capacidad de producción de 1.000 ascensores completos y 2.000 cuadros de maniobra.

Comercial incluye las funciones de captación de nuevos clientes, venta de productos y mantenimiento de equipos, venta de reparaciones, obras nuevas, rehabilitaciones, puertas, y demás productos o servicios puestos a disposición por la organización.

En el área de servicios generales se incluyen los servicios de finanzas, cobros, RRHH, calidad y medioambiente, entre otros.

### 3.2. Valores del Grupo

El activo de mayor importancia en el Grupo ENINTER son las personas trabajadoras 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

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

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 conseguir **mejorar la calidad de vida del cliente**.

### **3.3. Objetivos de la organización**

Durante el ejercicio 2021, y pese a que la incidencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 se ha visto reducida, la protección de la salud y seguridad de clientes y empleados ha continuado siendo un objetivo prioritario para todas las compañías del Grupo.

Al igual que en el pasado ejercicio, las circunstancias del COVID-19 no han hecho posponer u obviar los objetivos prioritarios del Grupo marcados para el ejercicio 2021:

- 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.
- Mejorar la satisfacción y calidad de vida del cliente, así como el mantenimiento de los ascensores.
- Disminuir las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas al desplazamiento de vehículos y renovar la flota de vehículos.
- Disminuir el consumo de papel que se genera e implementar efectivamente el portal cliente.
- 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.



## del Grupo<sup>1</sup>

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 del sector se puede apreciar que, tras las sucesivas caídas en la actividad, durante el año 2021 ha habido un crecimiento del 1,23% respecto al ejercicio anterior.

La obra nueva ha sufrido un notable incremento del 5,3% respecto al ejercicio pasado. Esto, junto con el crecimiento en las exportaciones de un 6,3%, ha propiciado el incremento de la cifra de negocio global.

Por su parte, el parque de ascensores en unidades se ha incrementado un 1,4% respecto al ejercicio anterior, manteniéndose por tanto la tendencia de los últimos años. Igualmente, el mercado de escaleras y pasillos se ha incrementado en un 2,4%.

Cabe destacar que el número de ascensores instalados en el 2021 ha sido el mejor de los últimos 4 años, aumentando un 5,9% en comparación con el ejercicio 2020. Las escaleras y pasillos mantienen la tendencia incrementándose un 6,6% en comparación con el 2020.

### - Personal

El crecimiento de la cifra de personas trabajadoras en el sector ha aumentado un 1,01% en empleados directos, pasando de 19.500 (ejercicio 2020) a 19.695 (ejercicio 2021).

### - Coronavirus

La aparición del COVID-19 supuso un reto sin precedentes para las autoridades sanitarias de todo el mundo. No obstante, y pese a la menor incidencia que ha habido durante el presente ejercicio, se han tenido que seguir aplicando protocolos de distanciamiento social, facilitar elementos de protección individual y aplicar medidas para paliar las bajas de las personas trabajadoras que se han visto expuestas al virus.

---

**ACTIVA**

auditoría & consultoría. S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

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

- Digitalización:

El 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)			TOTAL
Ascensores y escaleras		Exportación	
Obra nueva	Post venta		
305.000	2.282.000	436.000	3.023.000

2021			
CIFRA DE VENTAS (en miles de euros)			TOTAL
Ascensores y escaleras		Exportación	
Obra nueva	Post venta		
321.470	2.275.154	463.468	3.060.092

### DATOS INDUSTRIALES

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

UNIDADES 2021			
Ascensores		Escaleras y Pasillos	
Parque	Instalados	Parque	Instalados
1.086.00	15.461	16.042	373



- *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 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: debido al incremento de la factura eléctrica, la instalación de iluminación LED en las cabinas, la utilización de unidades tractoras de bajo consumo o los sistemas de regeneración energética deben ser elementos a tener en cuenta para que los clientes no se vean perjudicados económicamente.
- 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: la ITC o Instrucción Técnica Complementaria AEM 1 "Ascensores" se verá modificada con un nuevo Real Decreto para aparatos de elevación. Se prevé que la nueva normativa entre en vigor en el ejercicio 2022 y prevé actualizar las medidas de inspección y mantenimiento, así como la seguridad de los ascensores existentes. Esto comportará un cambio importante en la legislación aumentando la seguridad de los clientes, especialmente en aquellas instalaciones más antiguas, pero implicará adaptar los procedimientos internos de todas las compañías del Grupo a la nueva legislación.

### **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.



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)

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

## 4. Gestión ambiental

## 4. Gestión ambiental

---

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

La actividad de fabricación e instalación de aparatos elevadores y ascensores 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, se ha llevado a cabo una auditoría energética, la cual se realiza cada cuatro años. El objetivo de esta auditoría es analizar el consumo total de energía en las instalaciones del Grupo, así como establecer un plan de mejora para conseguir un ahorro energético.

- *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 las 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.

### 4.2. Políticas y compromisos

El órgano de gobierno del Grupo ENINTER considera fundamental preservar el planeta para las futuras generaciones. Para ello, se establecen los más altos estándares de calidad y se desarrollan estrategias para la reducción de los consumos y de la 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)).

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*

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 ASCENSORES ENINTER, S.L., la principal compañía del Grupo, y se irá desarrollando al resto de sociedades paulatinamente.

A finales del ejercicio 2021, se ha implantado el "portal cliente", una herramienta para que los clientes de ASCENSORES ENINTER, S.L. puedan gestionar de una manera más rápida, fácil y eficiente los ascensores de las comunidades, recibiendo alertas e información clave en tiempo real de incidentes detectados en las instalaciones o de rescates, notificar averías, conocer plazos de mantenimiento, descargar documentos (ej.: facturas, planes de mantenimiento, informes de servicios, entre otros) y, en definitiva, interaccionar con mayor facilidad con la organización.

Asimismo, y para evitar el excesivo uso de consumo de papel, durante el presente ejercicio se ha implementado la mejora de enviar por código QR los manuales de montaje (tanto la parte eléctrica como mecánica) y se sigue profundizando en el envío de facturas y albaranes en formato electrónico.

- *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.

Los tubos LED no usan balastro (reactancia), ni cebador (arrancador), por lo que al contar con menos elementos, se reducen las posibilidades de averías, reduciendo considerablemente el coste general 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 destacar 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.

A tenor de la auditoría energética realizada, y puesto que el Grupo ENINTER dispone de una amplia experiencia en este tipo de tecnología, durante el próximo ejercicio se instalarán en la sede central luces LED, con radar de presencia en algunas salas, para reducir el consumo de luz.

### 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	2022	2021	%
Residuos no peligrosos (Tn)	182,23	217,87	-19,56%
Residuos peligrosos (Tn)	8,72	7,72	11,47%
Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	941	861	8,5%
Consumo de materias primas (Tn)	359,40	388,97	-8,23%
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)	437.543	454.861	-3,96%
<i>Emissiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Tn CO<sub>2</sub> equivalente)</i>	1.609.913	1.574.315	2,21%

\*Estos datos son el reflejo de la sede central y de prácticamente la totalidad de las delegaciones en España, pues son los que se consideran materiales.

Tal y como se desprende de la presente tabla, se han reducido sustancialmente los residuos no peligrosos, pero ha habido un aumento de los peligrosos (ej.: aceites hidráulicos) como consecuencia del aumento de la cartera de ascensores durante el último ejercicio. Debido a que estos residuos se generan como consecuencia del mantenimiento de los ascensores, escaleras mecánicas, entre otros, no se puede realizar un control sobre su producción.

Por el contrario, el Grupo ENINTER está apostando en la recuperación de circuitos para darles una segunda vida útil, buscando así disponer de una economía circular. No obstante, hay determinados productos como las baterías, que tienen una vida útil predeterminada y no se dispone en la actualidad de sistemas alternativos para mejorar su eficiencia en el mercado.



Por su parte, la reducción en el consumo de materias primas se debe a una mayor optimización en el diseño y producción de las piezas de los productos. Uno de los objetivos del Grupo ENINTER siempre ha sido diseñar y desarrollar productos con la menor cantidad de recursos, pero sin reducir la calidad de los mismos.

El consumo energético se ha visto reducido a tenor de los esfuerzos que se han realizado mediante la instalación de placas solares en la sede central y el menor uso de las luces de las oficinas de la sede, que es lugar en el que hay un mayor consumo.

Debido a que también ha aumentado la flota de vehículos, el consumo de CO<sub>2</sub> también se ha incrementado. No obstante, este consumo podría haber sido muy superior si no se hubiesen realizado esfuerzos para optimizar los vehículos que son propiedad del Grupo.

- *Consumo responsable*

Las placas solares que se instalaron el pasado ejercicio suponen 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 sigue desarrollando 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.

Durante el presente ejercicio, se ha aumentado la flota de motocicletas para reducir el consumo de CO<sub>2</sub> y se ha iniciado un estudio para la renovación del renting de la flota de vehículos para adquirir vehículos que consuman poco o ningún combustible fósil y que generen bajas emisiones de CO<sub>2</sub>.

#### **4.4. Biodiversidad**

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

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

5. Gestión social y de personal

## 5. Gestión social y de personal

### 5.1. Empleo.

El Grupo ENINTER considera esencial que todas sus personas trabajadoras estén cómodas en su lugar de trabajo, por lo que procura ofrecer unas condiciones laborales estables y de calidad. Es por ello por lo que, en pro de la continuidad laboral, se emplea en mayor medida el contrato indefinido.

Las contrataciones realizadas durante el ejercicio 2021, 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.

A continuación, se muestran los siguientes indicadores relativos a todo el personal del Grupo ENINTER a fecha 31 de diciembre, tanto del ejercicio 2021 como del 2020:

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

2021		
Plantilla	724	98
Plantilla total	822	
Plantilla media	757	

2020		
Plantilla	890	65
Plantilla total	955	

\*Se ha modificado el número de trabajadores del año 2020, ya que se ha considerado únicamente el personal empleado a fecha 31 de diciembre, sin tener en cuenta las bajas de todo el ejercicio.

- *Nº de empleados por país:*

2021	
España	743
Italia	35

Suiza	9
Portugal	35

España	881
Italia	27
Suiza	9
Portugal	38

- *Nº de empleados por edad:*

Menores de 20 años	0	0	0
Entre 20 y 29 años	149	14	163
Entre 30 y 45 años	349	33	382
Más de 46 años	156	42	198

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:*

Menores de 25 años	1	0	1
Entre 25 y 40 años	55	4	59
Más de 40 años	14	5	19

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:*

Nº contratos indefinidos	635	55
Nº contratos temporales	79	15
Nº contratos a tiempo parcial	10	28
Nº total de despidos	53	

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 realizaos y no el total de las bajas que se han producido.

- *Grupo profesional desagregado por sexo:*

Grupo profesional 1	33	4	37
Grupo profesional 2	26	0	26
Grupo profesional 3	23	8	31
Grupo profesional 4	31	29	60
Grupo profesional 5	372	25	397
Grupo profesional 6	237	31	268
Grupo profesional 7	2	1	3

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

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

Remuneración media (€)	29.343,78	23.044,95
------------------------	-----------	-----------

Remuneración media (€)	28.315,60	17.600,74
------------------------	-----------	-----------

\*La remuneración media 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).

- *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.

Durante el presente ejercicio, se ha promocionado la continuidad laboral de las mujeres y se ha apostado en mayor medida en contratos de mayor duración de las mismas, por lo que se vislumbra una reducción de la brecha muy sustancial respecto al ejercicio anterior.

- *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.



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 (ya que, en el último ejercicio, el promedio de personas con discapacidad igual o superior al 33% ha sido de 2,63), 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 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 auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

trabajo y de todos los accidentes o enfermedades que afectan 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.

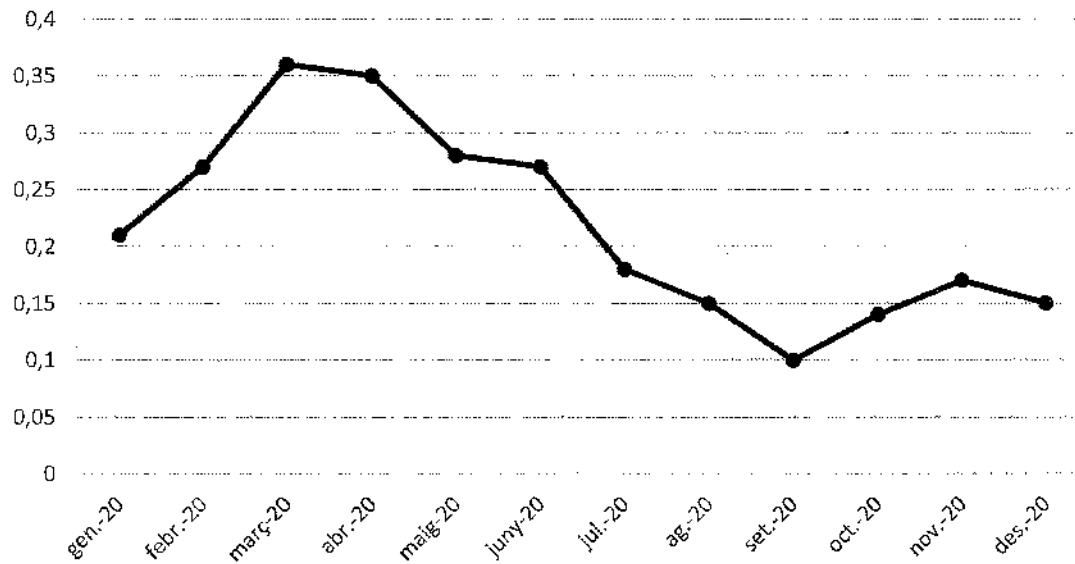
A continuación, se detallan los accidentes considerados de trabajo que tuvieron lugar durante el ejercicio 2020 por parte de la compañía que tiene el mayor porcentaje de personal empleado (ASCENSORES ENINTER, S.L.), así como los accidentes de todas las compañías sitas en España del ejercicio 2021:

Meses	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd	Índ. Ausencia
01/2020	4	121	0,21
02/2020	4	154	0,27
03/2020	6	203	0,36
04/2020	1	199	0,35
05/2020	1	157	0,28
06/2020	4	155	0,27
07/2020	5	105	0,18
08/2020	4	87	0,15
09/2020	1	58	0,10
10/2020	7	77	0,14
11/2020	3	98	0,17



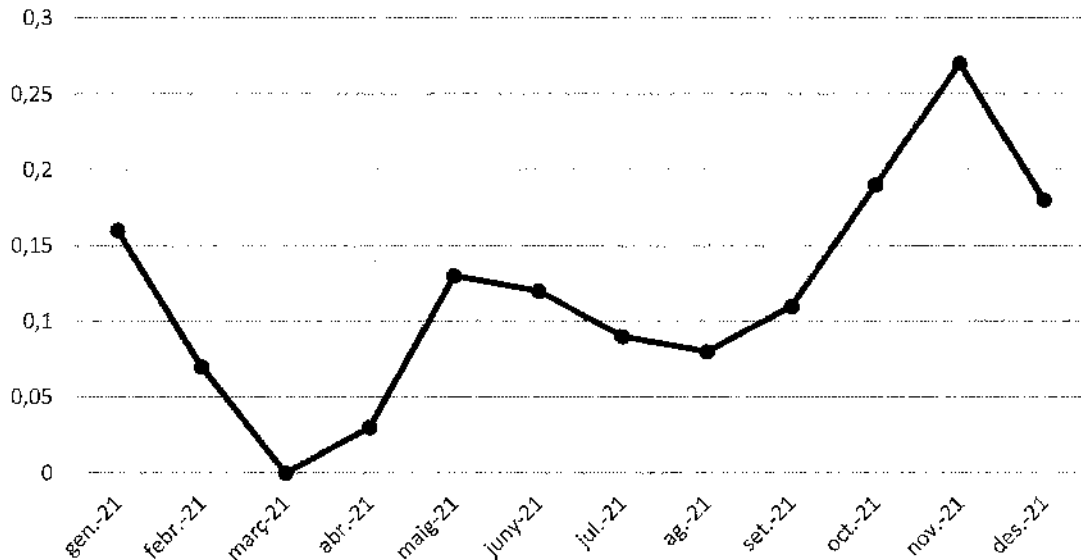
12/2020	1	86	0,15
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>1.500</b>	-

### Índice de Ausencia



Meses	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.	Índ. Ausencia
01/2021	3	117	0,16
02/2021	3	50	0,07
03/2021	0	1	0,00
04/2021	5	19	0,03
05/2021	5	93	0,13
06/2021	2	87	0,12
07/2021	5	65	0,09
08/2021	3	55	0,08
09/2021	4	81	0,11
10/2021	6	140	0,19
11/2021	5	191	0,27
12/2021	3	129	0,18
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>1.028</b>	-

### Índice de Ausencia



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.

- *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
Valencia	3	0	0

Cantabria	2	0	0
<b>Total</b>	--	<b>41</b>	<b>1.500</b>

Autonomías 2021	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Cataluña	459	24	632
C. Valenciana	95	4	168
Castilla y León	32	4	118
Andalucía	33	0	0
Madrid	21	5	54
Aragón	20	2	9
Castilla-La Mancha	16	0	0
Galicia	12	1	2
P. Asturias	13	2	11
País Vasco	12	2	34
Murcia	9	0	0
Navarra	3	0	0
Cantabria	2	0	0
<b>Total</b>	--	<b>44</b>	<b>1.028</b>

- *Nº de accidentes por género*

Ejercicio 2020			
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>

Ejercicio 2021			
Género	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Hombre	636	43	1.002
Mujer	92	1	26

<b>Total</b>	--	<b>44</b>	<b>1.028</b>
--------------	----	-----------	--------------

- *Nº de accidentes por edad*

<b>Ejercicio 2020</b>			
<b>Edad</b>	<b>Media trab.</b>	<b>Total Accid. Trab.</b>	<b>Total Jorn. Perd.</b>
<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>

<b>Ejercicio 2021</b>			
<b>Edad</b>	<b>Media trab.</b>	<b>Total Accid. Trab.</b>	<b>Total Jorn. Perd.</b>
<24 años	55	7	401
25 a 34 años	193	14	210
35 a 44 años	272	14	185
45 a 54 años	159	6	172
55 a 64 años	47	3	60
>65 años	1	0	0
<b>Total</b>	--	<b>44</b>	<b>1.028</b>

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

Pese a que la incidencia del COVID-19 durante el ejercicio 2021 ha sido inferior respecto al pasado año, se han seguido desarrollando medidas de prevención para reducir los contagios tanto para las personas trabajadoras como para clientes, destacando las medidas recomendadas en 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.

Respecto a la higiene de los ascensores, se debe potenciar el uso de detergentes utilizados habitualmente e intensificar la limpieza de determinadas zonas, como los interruptores, botoneras de los ascensores, manillas, pomos y barandillas. No obstante, cabe destacar que las superficies no suponen una amenaza directa de contagio.

#### **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 para todas las compañías del Grupo se llevará a cabo paulatinamente.

#### **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 se 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.



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 Eninter 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 2021, se han seguido implantando las 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.

El Comité de Igualdad es el encargado de gestionar el canal de comunicación en materia de igualdad y de resolver cualquier incidente relacionado con el acoso. Durante el ejercicio 2021, no se han recibido comunicaciones por casos de acoso.

Debido a la pandemia ocasionada por el 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.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

## 6. Respeto a los Derechos Humanos



## 6. Respeto a los Derechos humanos

---

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

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

No obstante, para evitar cualquier posible incumplimiento en 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 presente ejercicio se ha establecido con los proveedores de ASCENSORES ENINTER, S.L. una Cláusula de Cumplimiento Normativo para desarrollar la actividad comercial de acuerdo a los más altos estándares éticos y legales.

En esta cláusula se destaca, entre otros, que todo proveedor deberá cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para, así, garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso con los derechos de los trabajadores, proporcionando una formación adecuada y medios materiales suficientes para cumplir con todas las obligaciones en materia de prevención. Igualmente, el proveedor se compromete a no tolerar ninguna práctica de trabajo forzoso o infantil en el seno de su compañía.

Del mismo modo, todo proveedor deberá promover la igualdad de oportunidades en toda su organización y no permitir que se produzcan prácticas discriminatorias en materia de empleo por razón de raza, género, religión, orientación sexual u opinión política. Asimismo, deberán adoptar medidas para evitar y, en su caso, actuar contra prácticas de acoso físico o psíquico, así como cualquier otra conducta que pueda crear un entorno laboral intimidatorio para sus trabajadores.

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 y respetan 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 2021.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

#### **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, pudiendo cualquier trabajador 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.

En el propio Código de Conducta del Grupo se establece y garantiza el libre ejercicio de los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos legalmente, así como el respeto de las organizaciones representativas de los empleados y la colaboración en el desarrollo de sus actividades.

#### **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 el 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 de aplicación, 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.



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, no utiliza ninguna forma de trabajo forzoso o trabajo infantil, absteniéndose de llevar a cabo prácticas como exigir que una persona trabaje bajo la amenaza de una pena o utilizar personas cuya edad sea inferior a la establecida legalmente.

Igualmente, el Grupo ENINTER se compromete a no establecer ni mantener relaciones de negocio con terceros que utilicen mano de obra infantil o empleen a trabajadores de forma contraria al trabajo libre o contra la voluntad del individuo.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

## 7. Corrupción y soborno

## 7. Corrupción y soborno

---

### 7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

- *Evaluación de riesgos*

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

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

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

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

Una de las principales medidas fue implantar un Compliance Penal, adaptado a lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal a nivel de grupo, siendo la mayor compañía de la organización, ASCENSORES ENINTER, S.L., la compañía que realizará todas las directrices de actuación para el resto.

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 la organización (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.

- *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 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 2021 no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento.

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.

- *Insua de Cumplimiento Normativo*: durante el presente ejercicio 2021,

ASCENSORES ENINTER, S.L., la principal compañía del grupo, ha incluido en los contratos de proveedores una cláusula de cumplimiento normativo mediante la cual, estos se comprometen a seguir diversas obligaciones en materia de: ética en los negocios, competencia, corrupción, blanqueo de capitales, medioambiente, seguridad y salud laboral e igualdad de oportunidades. En caso de detectarse el incumplimiento de cualquiera de los puntos anteriores, el proveedor deberá adoptar medidas correctoras y, si no se llevasen a cabo las subsanaciones, esto podría llegar a suponer la suspensión y/o rescisión de la relación contractual.

A modo de ejemplo, en materia de corrupción, todo proveedor deberá abstenerse de aceptar, ofrecer o conceder a cualquier empleado de ASCENSORES ENINTER, S.L. y/o a un tercero relacionado con el mismo, así como con el personal de la Administración Pública, en el ámbito de la actividad desarrollada directa o indirectamente por ASCENSORES ENINTER, S.L., regalos, obsequios u otras ventajas no autorizadas, ya sean en metálico o en otras formas, con el objetivo de conseguir un trato de favor.

- *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 por que se lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptan en materia de cumplimiento normativo.

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Denuncias (artículo 31 bis.5.4º del Código Penal). El Canal de Denuncias ([compliance@eninter.com](mailto:compliance@eninter.com)) 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.

No obstante, y debido a la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (*Directiva Whistleblowing*), se prevé que durante el ejercicio 2022 se deberán



realizar adaptaciones del canal existente para realizar una adaptación a la nueva normativa, la cual está pendiente de desarrollar por parte del legislador español.

Durante el ejercicio 2021, 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. Tampoco se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción en ninguna, 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 sea igual o superior los 1.000 euros. 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.

Cabe destacar que, durante el ejercicio 2021, no se han detectado actuaciones ilícitas en materia de blanqueo de capitales, ni se han emprendido actuaciones judiciales contra ninguna de las compañías del Grupo por este ámbito.

### **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 erradicar la 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*

Se producen fallecimientos de personas en la India 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.

El Grupo ENINTER colabora con diversas asociaciones de diversa índole, de las cuales cabe destacar:

- *Asociación DisCamino*

DisCamino es una asociación cuya finalidad es lograr que cualquier persona discapacitada pueda disfrutar de todo lo que la peregrinación del Camino de Santiago ofrece a cualquier peregrino.

Actualmente, ASCENSORES ENINTER, S.L. dispone de un contrato de colaboración con esta asociación que consiste en realizar una aportación económica por parte de la compañía para sufragar los gastos de la compra de materiales. Además, se ha firmado un acuerdo consistente en realizar una aportación a la asociación por cada cliente que venga referenciado por la asociación.

A continuación, se muestran los importes aportados:

Fundación Vicente Ferrer	25.186,15
Asociación DisCamino	0

## 8. Sociedad

## 8. Sociedad

---

### 8.1. Desarrollo sostenible.

- *Desarrollo de 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.

**¿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.

Durante el presente ejercicio, nuevamente se ha llevado a cabo la campaña #EninterAyuda, una iniciativa social con la que ASCENSORES ENINTER, S.L., la principal compañía del Grupo quiere ayudar a mejorar la calidad de vida y accesibilidad de las personas con movilidad reducida. Gracias a esta iniciativa, se ayuda a personas a cumplir un sueño que, por su situación personal, lo ven imposible de alcanzar.

Un jurado formado por personas de ASCENSORES ENINTER, S.L. ha seleccionado a los cinco ganadores del premio #EninterAyuda 2021, que consiste en hacer realidad el sueño con el que se ha participado, además de un premio de dos años de mantenimiento gratuito de un ascensor.

- *Impacto en el desarrollo local*

El deporte siempre ha sido una seña de identidad para el Grupo ENINTER y, por ello, se colabora activamente con las siguientes entidades:

- Unió Esportiva Cornellà

ASCENSORES ENINTER, S.L. es el patrocinador principal de la Unió Esportiva Cornellà, una entidad deportiva de fútbol de la localidad catalana de Cornellà de Llobregat (Barcelona).

- Club Triatlón Cornellà

A pesar de la crisis ocasionada por el COVID-19, el Grupo ENINTER no ha dejado de apostar por el deporte y el talento humano. En este sentido, ASCENSORES ENINTER, S.L. apoya al Club Triatlón Cornellà para poder seguir creciendo y convertirse en uno de los más populares, con más nivel y atletas no solo de

Cataluña, sino de España.

- *Formación de jóvenes*

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.

- *Accesibilidad*

Pese a las difíciles circunstancias que se han sucedido durante el 2021, el Grupo ENINTER nunca ha olvidado el objetivo de mejorar la calidad de vida de los clientes. Por ello, se desarrolló "Accesibilidad 100%", un servicio diseñado para solucionar las dificultades a las que se enfrentan las personas con movilidad reducida si el ascensor sufre una avería.

Gracias a la colaboración que se ha llevado a cabo con ACCEDAN, una compañía especializada en accesibilidad global, se puede proporcionar movilidad a los clientes incluso en periodos de avería. Para ello, se facilitan salvaescaleras portátiles adecuados a cualquier situación y/o necesidad y se proporcionan técnicos especializados para subir y bajar a las personas con problemas de movilidad.

Durante todo el año 2021, este servicio se ha prestado de manera gratuita en la provincia de Sevilla, de lunes a domingo de 9-21h (no obstante, existe la posibilidad de prestar asistencia fuera del horario establecido). Todas las personas que acuden al servicio son profesionales especializados en el cuidado de personas dependientes, lo que ofrece una total garantía de utilizar la máquina adecuada a las necesidades del usuario y a la arquitectura del edificio.

Con este servicio, el Grupo ENINTER se posiciona como la primera y única empresa de mantenimiento de ascensores que proporciona movilidad a sus clientes incluso en periodos de avería.

## **8.2. Subcontratación y proveedores.**

Los proveedores y subcontratistas son grupos de gran interés para las compañías del Grupo ENINTER.

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

Llevar a cabo 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.

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 2021 se ha hecho firmar la Cláusula de Cumplimiento Normativo tratada en el apartado anterior a todo proveedor homologado para poder seguir trabajando con cualquiera de la empresas del Grupo. Asimismo, se ha incluido esta cláusula como parte integrante de los nuevos contratos de prestación de servicios.

### **8.3. Consumidores.**

- *Filosofía de gestión*

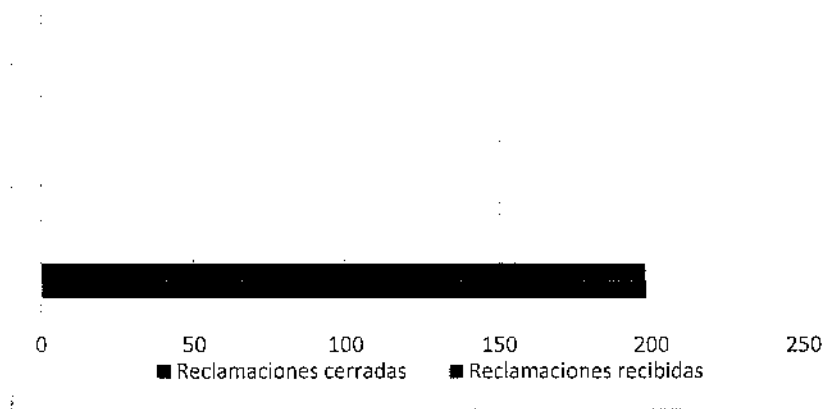
Las compañías del Grupo mantienen relaciones tanto con clientes particulares como con empresas, así como con comunidades de propietarios. Para prestar un óptimo servicio, todas las compañías del Grupo ENINTER se han dotado de un sistema de gestión medioambiental y de calidad para optimizar su actividad.

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.

- *Atención al cliente*



## Reclamaciones ejercicio 2021



Como se desprende, durante el presente ejercicio se han formulado un total de 198 reclamaciones y se han cerrado satisfactoriamente la totalidad de las mismas. Esto comporta una reducción substancial respecto al ejercicio anterior, ya que durante el 2020 se produjeron un total de 285 reclamaciones.

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. Esto propicia que el tiempo medio en el rescate de personas atrapadas sea de 35 minutos desde la llamada 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, denominado 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 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, así como 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.

**ACTIVA**

auditoría & consultoría, S.L.P.

Av. de Roma, 157 3a planta  
08011 Barcelona

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 país por país e impuestos sobre beneficios pagados*

Las siguientes tablas muestran la comparativa del beneficio obtenido después de impuestos por cada país y los impuestos sobre beneficios pagados de los ejercicios 2020 y 2021 a nivel de consolidado:

Beneficios obtenidos 2021	
Sociedad	Importe (€)
España	6.209.168,43
Suiza	36.938,90
Portugal	41.116,12
Italia	1.183.662,6

<b>Beneficios obtenidos 2020</b>	
<b>Sociedad</b>	<b>Importe (€)</b>
España	13.903.247,08
Suiza	42.504,96
Portugal	53.857,48
Italia	456.839,13


<b>Impuesto sobre beneficios 2021</b>	
<b>Sociedad</b>	<b>Importe (€)</b>
España	2.294.481,24
Suiza	9.696,59
Portugal	0,00
Italia	420.276,6

<b>Impuesto sobre beneficios 2020</b>	
<b>Sociedad</b>	<b>Importe (€)</b>
España	1.633.540,36
Suiza	14.598,81
Portugal	53.448,85
Italia	162.558,55

- *Subvenciones públicas recibidas*

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

En Cornellà de Llobregat, a 31 de marzo de 2022, queda formulado el Estado de Información No Financiera Consolidado, dando su conformidad mediante firma:



Rosa María Ramo Pomada

Administradora Única

N.I.F. 3804514K

### 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
<b>Descripción del modelo de negocio del Grupo ENINTER</b>			
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
<b>Descripción de las políticas que aplica el Grupo ENINTER</b>			
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			
<b>Gestión de riesgos</b>			
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

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Modelo de negocio	✓	Estándares GRI generales o específicos de las dimensiones económica, ambiental y social que se reportan en los siguientes bloques
<b>Cuestiones Medioambientales</b>			
Información general			
Efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo ENINTER en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
<b>Contaminación</b>			
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
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
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		
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
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
<b>Cambio climático</b>			
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
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
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
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
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
Segurización del trabajo			



Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Número de horas de absentismo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
<b>Salud y seguridad</b>			
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
<b>Relaciones sociales</b>			
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		✓	GRI 102-41
Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-1 GRI 403-4
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.		✓	GRI 102-43
<b>Formación</b>			
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
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>			
<b>Igualdad</b>			
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
<b>Respeto a los derechos humanos</b>			
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			
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
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