

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 2024

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 consolidado de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024
Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación con 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 con el 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 2024, de DALVIER, S.L. y sociedades dependientes (en adelante El Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo como Anexo II.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación con los estándares GRI seleccionados*.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido de este, es responsabilidad del Administrador Único de DALVIER, SL. 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 descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia *Anexo I: Tabla índice de los contenidos requeridos en relación a los 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.

El Administrador Único de DALVIER, S.L. es también responsable 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 (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo 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 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección.

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

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 2024 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 30 de junio de 2025
ACTIVA Auditoria & Consultoría, S.L.P.

Marcel Casany Cariteu
Socio

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

ACTIVA AUDITORIA &
CONSULTORIA, SLP

2025 Núm.20/25/21743

Segell distintiu d'altres actuacions

**Estado de Información No
Financiera de DALVIER, S.L. (y
sociedades dependientes)
correspondiente al ejercicio
2024**

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

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

El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 (Taxonomía de la UE).

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

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

En relación con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, las entidades del Grupo ENINTER disponen de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de integrar la actividad preventiva en todas las actividades que se desarrollan y disponer de los medios esenciales para el desarrollo efectivo y continuo de la actividad preventiva de la organización.

Por otro lado, aquellas entidades del Grupo Eninter de mayor tamaño en España (Ascensores Eninter, S.L., Dalvier, S.L. y Ascensors del Vallès, S.A.) disponen de un Plan de Igualdad, cuya función principal es la de velar por conseguir la igualdad de trato efectiva entre mujeres y hombres en todas las áreas de la organización.

Una parte integrante del Plan de Igualdad la constituye el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso, destinado a prevenir y actuar ante conductas de acoso. Debido a los diferentes convenios de que dispone la organización, se han desarrollado dos protocolos en la presente materia, siguiendo lo establecido en los convenios colectivos de aplicación (uno para el sector de oficinas y despachos y, el otro, para sector siderometalúrgico). Este documento se ha desarrollado y aprobado por parte de cada Comité de Igualdad y se ha puesto a disposición de la plantilla según la correspondiente compañía.

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 el Grupo por razón de su actividad, y en el que se establecen medidas para evitar la materialización de estos riesgos. Se dispone asimismo de un Comité de Supervisión y Cumplimiento, un órgano interno encargado de implementar las medidas que se establecen en materia de Compliance Penal y de actuar en caso de que se cometa cualquier ilícito.

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

Ámbitos	Políticas	Descripción
Derechos Humanos, Corrupción y Soborno, Medioambiente, salud y seguridad en el lugar de trabajo, etc.	Código de Conducta	Recopilación de valores, principios y normas de conducta que deben respetar los profesionales del Grupo ENINTER en su labor diaria. El mismo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla de la organización, que ha de velar por su aplicación y cumplimiento.
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	Conjunto de 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 con el impacto que pueden causar en el medio ambiente.

Seguridad y Salud laboral	Sistema de Prevención de Riesgos laborales	Conjunto de medidas tendentes a mejorar la seguridad laboral y a preservar la salud de los trabajadores de la organización.
	Eninter Saludable	Programa orientado a la mejora de la salud física y mental dentro de Eninter.

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 900 profesionales repartidos por España, Portugal, Italia y Suiza. Asimismo, dispone de más de 50 delegaciones repartidas por España, Portugal, Italia y presta el servicio de mantenimiento a más de 56.000 ascensores.

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.	Carretera del Hospitalet, 52, Cornellà Llobregat
Corbeman, S.L.	General Manso, 33, Cornellà Llobregat
Maninter Instalaciones, S.L.	General Manso, 33, Cornellà Llobregat
Enintersol, S.L.	Cl. Viñuela, s/n, Santa María de los Llanos
Automatismos Barnamatic, S.L.U.	Carrer de l'Encarnació, 204, Barcelona.
Ascensors del Vallès, S.A.	Carrer Jacint Verdaguer, 154, Sabadell (Barcelona).
Eninter Design and Future, S.L.U.	Carretera del Hospitalet, 52, Cornellà Llobregat
Ofimática De Marco Soria, S.A.	Calle Condes de Gomara, 8, Soria
Ingeniería e Instalaciones Inalte, S.L.U.	General Manso, 33, 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).
GP Elevatori, S.R.L.	Viale del Commercio, 18, 37064, Povegliano Veronese, Verona, Italia.
Eninter Portugal, LDA	Praceta das Flores, 11 A/B, 2610-074, Distrito de Amadora, Lisboa (Portugal).
Dalvier, S.L.	General Manso, 33, Cornellà Llobregat

- *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 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

El Grupo ENINTER se ha marcado los siguientes objetivos durante el presente ejercicio:

- 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 CO₂ asociadas al desplazamiento de vehículos y renovar la flota de vehículos existente.
- Implementar las mejoras de la nueva ITC AEM 1 2024 en materia de seguridad y el mantenimiento de ascensores.
- 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.

3.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución del Grupo¹

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

En global, el sector continúa con su tendencia alcista en relación con el ejercicio 2023, teniendo un crecimiento global del 3,99% respecto al pasado ejercicio. Por tanto, el sector sigue al alza.

La obra nueva (ascensores y escaleras) ha aumentado un 12,87% respecto al ejercicio pasado.

Por su parte, el segmento Post Venta se ha incrementado un 3,11% respecto al ejercicio pasado, lo cual viene originado por la entrada en vigor de la nueva ITC.

- Personal

El crecimiento de la cifra de personas trabajadoras en el sector ha aumentado un 4,02% durante el ejercicio 2024. Esto se debe a los esfuerzos de las empresas del sector en contratar técnicos de mantenimiento. No obstante, sigue habiendo una carencia de mano de obra cualificada en el sector.

- Mano de obra

La mano de obra cualificada en las reparaciones, mantenimiento e instalación de elevadores sigue siendo escasa, a pesar de los convenios establecidos y de las muchas iniciativas llevadas a cabo para remediar esta circunstancia.

- Datos:

El parque de ascensores se ha incrementado en un 1,52% en relación con el ejercicio pasado, teniendo el número de ascensores instalados un crecimiento de un 1,81%. El parque de escaleras y pasillos instalados también ha aumentado un 4,80%. Sin embargo, el número de escaleras y pasillos instalados en el ejercicio 2024 ha sufrido un descenso del -4,3% respecto al año anterior.

¹Los datos del presente apartado se han obtenido a través de las publicaciones de la Federación Empresarial Española De Ascensores (FEEDA).

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

DATOS MACROECONÓMICOS

2023			
CIFRA DE VENTAS (en miles de euros)			TOTAL
Ascensores y escaleras		Exportación	
Obra nueva	Post venta		
393.947	2.431.611		
		528.444	3.354.003

2024			
CIFRA DE VENTAS (en miles de euros)			TOTAL
Ascensores y escaleras		Exportación	
Obra nueva	Post venta		
444.630	2.506.991		
		536.371	3.487.992

DATOS INDUSTRIALES

UNIDADES 2023			
Ascensores		Escaleras y Pasillos	
Parque	Instalados	Parque	Instalados
1.129.770	16.824	17.217	348

UNIDADES 2024			
Ascensores		Escaleras y Pasillos	
Parque	Instalados	Parque	Instalados
1.146.898	17.128	18.042	333

- 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.
- Nueva ITC: la nueva Instrucción Técnica Complementaria (ITC) para ascensores, publicada en el BOE el pasado 13 de abril de 2024, mediante Real Decreto 355/2024, ha marcado un hito en la seguridad, definiendo cómo hacer el mantenimiento según nuevas normas, así como aumentando las inspecciones de los organismos acreditados e incorporando unas medidas mínimas obligatorias en los ascensores ya instalados que los equiparán con los niveles de seguridad de los ascensores de nueva instalación.

En definitiva, la nueva ITC traerá significativos avances en materia de seguridad y mantenimiento de los ascensores.

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

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

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

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

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



a terceros.

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

- Impacto ambiental
- Seguridad en el lugar de trabajo
- Igualdad de oportunidades
- Cumplimiento Normativo (Compliance Penal)

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 de 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.

- *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 lograr 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). Si esta deficiencia puede suponer un daño grave o muy grave al medio ambiente, se pondrá en conocimiento de la organización a través del Canal Ético del Grupo.

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 denominado All in One, para que los trabajadores dispongan de toda la información necesaria (retenciones, protocolos, calendario laboral, 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 todas las compañías del Grupo en España.

Adicionalmente, durante el presente ejercicio se ha instaurado un hábito empresarial corporativo de uso de tarjetas de crédito para evitar emplear tickets de papel para justificar los gastos en materia de dietas y/o kilometraje.

Para terceros ajenos a la organización, 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, 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 al cliente.

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 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 CO₂ 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, 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.

La rehabilitación de los ascensores envejecidos en piezas modernas, seguras y eficientes también contribuyen al cuidado del medio ambiente y reduce los costos operativos. El Grupo ENINTER realiza en la actualidad un proceso de rehabilitación y/o restauración de los ascensores envejecidos, actualizándolos con la última tecnología, desde sistemas de control avanzados hasta paneles de operación más intuitivos. Esto mejora el rendimiento del ascensor y proporciona una experiencia más cómoda y segura para los usuarios.

4.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

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

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

Indicador (unidad)*	Datos 2024 (a 31 de Diciembre)	Datos 2023 (a 31 de Diciembre)	Diferencia
Residuos no peligrosos (Tn)	198,40	207,52	- 4,39%
Residuos peligrosos (Tn)	2,95	6,55	- 54,96%
Consumo de agua (m ³)	957	911	5,05%
Consumo de materias primas (Tn)	219	595	-63,19%
Consumo energético dentro de la organización (kW/h)**	418.410	391.277	6,93%
<i>Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Tn CO₂ equivalente)</i>	1.869	1.923	-2,81%

*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.

**Los datos de consumo energético de todas las delegaciones en España ascienden a 614.613 kW/h, dato que no ha sido reportado en ejercicios pasados debido a que se ha empezado a cuantificar durante el presente año; en los posteriores informes se reflejarán todas las delegaciones.

Tal y como se desprende de la presente tabla, se han reducido sustancialmente los residuos peligrosos. Esto se debe a la política de reducción que se ha ido implementado de manera exitosa año tras año.

El consumo de materias primas también ha descendido drásticamente, puesto que se ha llevado a cabo un trabajo de contención en las compras y el stock.

El resto de los indicadores, han sufrido aumentos o descensos residuales que no tienen un impacto sustancial.

- *Consumo responsable*

Las placas solares instaladas en las oficinas centrales en Cornellà de Llobregat 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 continua 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 motocicletas, 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.

4.4. 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.

4.5. Taxonomía europea

Según lo dispuesto en la normativa europea, la taxonomía se trata de la identificación de las actividades económicas del Grupo ENINTER que contribuyan con los objetivos medioambientales de la Unión Europea, tales como las actividades que contribuyan a la mitigación y adaptación al cambio climático, prevención y control de la contaminación, entre otros.

El Grupo ENINTER está plenamente comprometido con el desarrollo de la taxonomía de la UE y a informar sobre las actividades que pueden ser calificadas como actividades económicas medioambientalmente sostenibles, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del 18 de junio de 2020 (Reglamento de Taxonomía).

En consonancia con lo expuesto, durante el presente ejercicio, el Grupo ENINTER ha iniciado un proceso de análisis de sus actividades, el cual será revisado en los ejercicios posteriores, con la finalidad de identificar aquellas que puedan ser calificadas como medioambientalmente sostenibles, permitiendo a la organización obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen con los objetivos medioambientales.

Ahora bien, este proceso ha permitido concluir que, en la actualidad, las actividades que lleva a cabo el Grupo ENINTER no son elegibles conforme a la taxonomía europea, a pesar de ser fundamentales para promover el desarrollo sostenible y medioambiental.

A continuación, se incluyen las tablas sobre la proporción de actividades elegibles y no elegibles según la taxonomía:

Criterios de contribución sustancial		Criterio DNSH (no causa un perjuicio significativo)										Proporción de cifra de negocios que se ajusta a la Taxonomía, 2023 %	Proporción de cifra de negocios que se ajusta a la Taxonomía, 2024 %	Categoría (actividad habilitadora)	Categoría de transición
		Biodiversidad y ecosistemas	Contaminación	Economía circular	Recursos hídricos y marinos	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático	Biodiversidad y ecosistemas	Contaminación	Economía circular	Recursos hídricos y marinos	Adaptación al cambio climático	Mitigación del cambio climático		
Actividades económicas		Código	Volumen de negocios absoluto	Moneda (€)	%	Mitigación del cambio	%	Adaptación al cambio climático	%	Recursos hídricos y marinos	%	Economía circular	%	Contaminación	%
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA															
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)															
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)															
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)															
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2.)															
Total (A.1+A.2)															

B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA

Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	103.805.312,36	100
Total (A+B)	103.805.312,36	100

Criterios de contribución sustancial (no causa un perjuicio significativo)		Criterio DNSH																																					
		Criterios de contribución sustancial					(no causa un perjuicio significativo)																																
Actividades económicas	Código	CapEx absoluto	Moneda (€)	Proporción de CapEx	%	Mitigación del cambio	%	Adaptación al cambio climático	%	Recursos hídricos y marinos	%	Economía circular	%	Contaminación	%	Biodiversidad y ecosistemas	%	Mitigación del cambio climático	S/N	Adaptación al cambio climático	S/N	Recursos hídricos y marinos	S/N	Economía circular	S/N	Contaminación	S/N	Biodiversidad y ecosistemas	S/N	Garantías mínimas	S/N	Proporción de CapEx que se ajusta a la Taxonomía, 2024	%	Proporción de CapEx que se ajusta a la Taxonomía, 2023	%	Categoría (actividad habilitadora)	F	Categoría (actividad de transición)	T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																																							
A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																																							
CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)																																							
A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																																							
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2.)																																							
Total (A.1+A.2)																																							
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																																							
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)																																							
Total (A+B)																																							

CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	8.346.198,21	100
Total (A+B)	8.346.198,21	100

[illegible]

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 frente al temporal.

Las contrataciones realizadas durante el ejercicio 2024, 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. Sin embargo, se continuará apostando por intentar contratar a mujeres en aquellos puestos en los que haya una notable infrarrepresentación femenina.

A continuación, se muestran los siguientes indicadores relativos a todo el personal del Grupo ENINTER a fecha 31 de diciembre, tanto del ejercicio 2023 como del 2024:

- *N.º empleados y n.º medio de plantilla desagregados por sexo:*

(A 31 de diciembre 2023)	Hombres	Mujeres
Plantilla	744	114
Plantilla total	858	
Plantilla media	814,52	

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Plantilla	788	119
Plantilla total	907	
Plantilla media	926,20	

- *N.º de empleados por país:*

(A 31 de diciembre 2023)	N.º empleados
España	768
Italia	51
Suiza	7
Portugal	32

(A 31 de diciembre 2024)	N.º empleados
España	808
Italia	59
Suiza	7
Portugal	33

- *N.º de empleados por edad y sexo en España:*

(A 31 de diciembre 2023)	Hombres	Mujeres	N.º empleados
Menores de 20 años	6	1	7
Entre 20 y 29 años	136	6	142
Entre 30 y 45 años	331	43	374
Más de 46 años	198	47	245

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres	N.º empleados
Menores de 20 años	4	1	5
Entre 20 y 29 años	125	7	132
Entre 30 y 45 años	343	44	387
Más de 46 años	234	50	284

- *N.º de empleados por edad y sexo fuera de España:*

(A 31 de diciembre 2023)	Hombres	Mujeres	N.º empleados
Menores de 25 años	3	2	5
Entre 25 y 40 años	10	5	15
Más de 40 años	60	10	70

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres	N.º empleados
Menores de 25 años	11	1	12
Entre 25 y 40 años	17	2	19
Más de 40 años	60	8	68

* En los siguientes cuadros se mostrará desgornado por edad y país el número de trabajadores para una mayor claridad.

○ Italia

(A 31 de diciembre 2023)	N.º empleados
Menores de 25 años	3
Entre 25 y 40 años	11
Más de 40 años	37

(A 31 de diciembre 2024)	N.º empleados
Menores de 25 años	10
Entre 25 y 40 años	14
Más de 40 años	35

○ Suiza

(A 31 de diciembre 2023)	N.º empleados
Menores de 25 años	0
Entre 25 y 40 años	0
Más de 40 años	7

(A 31 de diciembre 2024)	N.º empleados
Menores de 25 años	0
Entre 25 y 40 años	0
Más de 40 años	7

○ Portugal

(A 31 de diciembre 2023)	N.º empleados
Menores de 25 años	2
Entre 25 y 40 años	4
Más de 40 años	26

(A 31 de diciembre 2024)	N.º empleados
Menores de 25 años	2
Entre 25 y 40 años	5
Más de 40 años	26

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

(A 31 de diciembre 2023)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	650	73
Nº contratos temporales	10	1
Nº contratos a tiempo parcial	11	23
Nº total de despidos	96	

(A 31 de diciembre 2024)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	697	80
Nº contratos temporales	3	0
Nº contratos a tiempo parcial	6	22
Nº total de despidos	75	

* El número total de despidos difiere en el presente documento respecto a las CCAA auditadas debido a que se han tenido en cuenta en el EINF el total de trabajadores despedidos durante el año, independientemente de las horas trabajadas.

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	671	97
% contratos indefinidos	96,87	75,26
% contratos temporales	1,49	23,71
% contratos a tiempo parcial	1,64	1,03
Nº total de despidos	96	

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	706	102
% contratos indefinidos	98,73	78,43
% contratos temporales	0,42	0
% contratos a tiempo parcial	0,85	21,57

* El porcentaje de contratos temporales que se han tomado en consideración en el presente documento difiere respecto a las CCAA auditadas debido a que se han tenido en cuenta en el EINF un mayor número de trabajadores a lo largo del ejercicio.

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

- *Italia*

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	41	10
% contratos indefinidos	97,56	60
% contratos temporales	2,44	0
% contratos a tiempo parcial	0	40
Nº total de despidos	3	1

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	49	10
% contratos indefinidos	83,67	60
% contratos temporales	16,33	0
% contratos a tiempo parcial	0	40
Nº total de despidos		0

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	40	6
Nº contratos temporales	1	0
Nº contratos a tiempo parcial	0	4

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	41	6
Nº contratos temporales	8	0
Nº contratos a tiempo parcial	0	4

- *Suiza*

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	5	2
% contratos indefinidos	80	50
% contratos temporales	0	0
% contratos a tiempo parcial	20	50
Nº total de despidos	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	5	2
% contratos indefinidos	80	0
% contratos temporales	0	0
% contratos a tiempo parcial	20	100
Nº total de despidos	0	0

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	4	1
Nº contratos temporales	0	0
Nº contratos a tiempo parcial	1	1

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	4	0
Nº contratos temporales	0	0
Nº contratos a tiempo parcial	1	2

o *Portugal*

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	27	5
% contratos indefinidos	81,48	100
% contratos temporales	18,52	0
% contratos a tiempo parcial	0	0
Nº total de despidos	4	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos	28	5
% contratos indefinidos	64,29	60
% contratos temporales	35,71	40
% contratos a tiempo parcial	0	0
Nº total de despidos	12	2

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	22	5
Nº contratos temporales	5	0
Nº contratos a tiempo parcial	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Nº contratos indefinidos	18	3
Nº contratos temporales	10	2
Nº contratos a tiempo parcial	0	0

• *Tipo de contrato y número de despidos por edad en España:*

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	54	323	391
% contratos indefinidos	79,63	96,90	93,86
% contratos temporales	12,96	0,00	1,02
% contratos a tiempo parcial	7,41	3,10	5,12
Nº total de despidos	96		

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	60	299	449
% contratos indefinidos	90	97,99	95,77
% contratos temporales	1,67	0	0,45
% contratos a tiempo parcial	8,33	2,01	3,79
Nº total de despidos	75		

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	37,98	299,32	352,41
Promedio contratos temporales	12,28	2,30	1,63
Promedio contratos a tiempo parcial	4,40	2,22	3,98

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	49,09	301,83	443,59
Promedio contratos temporales	0,33	0	3,15
Promedio contratos a tiempo parcial	3,53	8,36	17,33

- *Tipo de contrato y número de despidos por edad fuera de España:*

- *Italia*

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	3	11	37
% contratos indefinidos	100	81,82	91,89
% contratos temporales	0	0	2,7
% contratos a tiempo parcial	0	18,18	5,41
Nº total de despidos	4		

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	10	14	35
% contratos indefinidos	20	85,71	94,29
% contratos temporales	80	0	0
% contratos a tiempo parcial	0	14,29	5,71
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	3	9	34
Promedio contratos temporales	0	0	1
Promedio contratos a tiempo parcial	0	2	2

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	2	12	33
Promedio contratos temporales	8	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	0	2	2

- *Suiza*

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	0	0	7
% contratos indefinidos	0	0	71,43
% contratos temporales	0	0	0
% contratos a tiempo parcial	0	0	28,57
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	0	0	7
% contratos indefinidos	0	0	57,14
% contratos temporales	0	0	0
% contratos a tiempo parcial	0	0	42,86
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	0	0	5
Promedio contratos temporales	0	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	2

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	0	0	4
Promedio contratos temporales	0	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	3

○ Portugal

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	2	4	26
% contratos indefinidos	100	50	88,46
% contratos temporales	0	50	11,54
% contratos a tiempo parcial	0	0	0
Nº total de despidos	4		

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Nº total de contratos	2	5	26
% contratos indefinidos	50	100	57,69
% contratos temporales	50	0	42,31
% contratos a tiempo parcial	0	0	0
Nº total de despidos	14		

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	2	2	23
Promedio contratos temporales	0	2	3
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Promedio contratos indefinidos	1	5	15
Promedio contratos temporales	1	0	11
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0

- *Tipo de contrato y número de despidos por categoría profesional y país:*

- *España*

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	65	619	84
% contratos indefinidos	95,38	98,71	59,53
% contratos temporales	1,54	0,48	8,33
% contratos a tiempo parcial	3,08	0,81	32,14
Nº total de despidos	96		

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	63	664	81
% contratos indefinidos	98,41	99,40	67,90
% contratos temporales	0	0,30	1,23
% contratos a tiempo parcial	1,59	0,30	30,86
Nº total de despidos	75		

* El porcentaje de los contratos en el presente documento difiere respecto a las CCAA auditadas debido a que se han redondeado los valores.

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	60,66	596,21	32,84
Promedio contratos temporales	2,19	1,1	11,05
Promedio contratos a tiempo parcial	3,25	1,08	8,14

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	64,19	672,46	57,86
Promedio contratos temporales	0,36	2	1,13
Promedio contratos a tiempo parcial	2	2	25,20

*A diferencia del ejercicio anterior, en el presente año se han agrupado todas las categorías profesionales en tres grupos de la siguiente manera: categoría profesional 01 (mandos directivos), categoría profesional 02 (mandos intermedios) y categoría profesional 03 (personal de menor rango).

o Italia

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	2	7	42
% contratos indefinidos	100	85,71	95,24
% contratos temporales	0	0	2,38
% contratos a tiempo parcial	0	14,29	2,38
Nº total de despidos	4		

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	0	0	59
% contratos indefinidos	0	0	79,66
% contratos temporales	0	0	13,56
% contratos a tiempo parcial	0	0	6,78
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	2	6	38
Promedio contratos temporales	0	0	1
Promedio contratos a tiempo parcial	0	1	3

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	0	0	47
Promedio contratos temporales	0	0	8
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	4

○ Suiza

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	2	0	5
% contratos indefinidos	50	0	80
% contratos temporales	0	0	0
% contratos a tiempo parcial	50	0	20
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	2	0	5
% contratos indefinidos	50	0	60
% contratos temporales	0	0	0
% contratos a tiempo parcial	50	0	40
Nº total de despidos	0		

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	1	0	4
Promedio contratos temporales	0	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	1	0	1

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	1	0	3
Promedio contratos temporales	0	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	1	0	2

○ Portugal

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	1	12	19
% contratos indefinidos	100	58,33	100
% contratos temporales	0	41,67	0
% contratos a tiempo parcial	0	0	0
Nº total de despidos	4		

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Nº total de contratos	25	7	1
% contratos indefinidos	80	100	100
% contratos temporales	20	0	0
% contratos a tiempo parcial	0	0	0
Nº total de despidos	12	2	0

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	1	7	19
Promedio contratos temporales	0	5	0
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Promedio contratos indefinidos	20	7	1
Promedio contratos temporales	5	0	0
Promedio contratos a tiempo parcial	0	0	0

- Las remuneraciones medias desagregados por sexo y brecha salarial en España:

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	32.858,48	29.199,88	11,13

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	35.703,84	24.478,48	31,44%

*La remuneración media se ha realizado contabilizando todos los salarios de los directivos.

- Las remuneraciones medias desagregados por sexo, brecha salarial y países fuera de España:

- Italia

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	79.701	35.497	55,46

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	41.843	31.539	24,63

o *Suiza*

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (CHF)	59.730	51.975	12,98

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	63.334	52.380	17,30

o *Portugal*

(A 31 de diciembre de 2023)*	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	18.200	16.800	7,69

*Se han subsanado los importes del pasado ejercicio debido a que no se habían tenido en consideración las pagas anuales totales.

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
Remuneración media (€)	19.936	17.136	14,05

• *Las remuneraciones medias desagregados por edad en España:*

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	16.696,13	29.445,43	35.060,39

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	18.784,03	32.246,65	37.716,98

- Las remuneraciones medias desagregados por edad en países fuera de España:

- Italia

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	49.465	45.318	79.961

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	25.969	33.135	41.979

- Suiza

(A 31 de diciembre de 2023)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (CHF)	0	0	57.514

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (CHF)	0	0	55.740

- Portugal

(A 31 de diciembre de 2023)*	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	11.620	16.800	18.200

*Se han subsanado los importes del pasado ejercicio debido a que no se habían tenido en consideración las pagas anuales totales.

(A 31 de diciembre de 2024)	Menores de 25 años	Entre 25 y 40 años	Más de 40 años
Remuneración media (€)	13.846	18.536	20.132

- Las remuneraciones medias desagregadas por grupo profesional en España:

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	47.160,12	31.600,89	17.639,21

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	37.923,16	28.202,27	17.362,49

* Los salarios por categorías que aparecen en el presente documento difieren respecto las CCAA auditadas debido a que se han tenido en consideración a más trabajadores que habían sido despedidos con carácter anterior al 31 de diciembre de 2024.

- Las remuneraciones medias desagregadas por categoría profesional y países fuera de España:

- Italia

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	76.647	46.500	40.000

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	0	0	39.539

- Suiza

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (CHF)	64.500	0	54.720

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (CHF)	64.700	0	54.946

- Portugal

(A 31 de diciembre de 2023)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	18.200	15.400	39.200

*Se han subsanado los importes del pasado ejercicio debido a que no se habían tenido en consideración las pagas anuales totales.

(A 31 de diciembre de 2024)	Categoría profesional 1	Categoría profesional 2	Categoría profesional 3
Remuneración media (€)	18.900	16.800	39.200

- Las remuneraciones medias totales de los directivos y consejeros fuera de España:

- Italia

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (€)	76.647	0
Remuneración anual consejeros (€)	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (€)	85.000	0
Remuneración anual consejeros (€)	65.000	0

- Suiza

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (CHF)	74.533	0
Remuneración anual consejeros (CHF)	0	0

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (CHF)	64.700	0
Remuneración anual consejeros (CHF)	0	0

- Portugal

(A 31 de diciembre de 2023)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (€)	39.200	0
Remuneración anual consejeros (€)	28.000	0

*Se han subsanado los importes del pasado ejercicio debido a que no se habían tenido en consideración las pagas anuales totales.

(A 31 de diciembre de 2024)	Hombres	Mujeres
Remuneración anual directivos (€)	39.200	0
Remuneración anual consejeros (€)	28.000	0

* Los salarios de directivos y consejeros se plasman en el presente documento con lo percibido anualmente, a diferencia de lo que aparece en las CCAA auditadas, que se presentan con carácter mensual.

- *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.

Se destaca que, las brechas salariales que aparecen en las anteriores tablas, no son representativas debido a que se agrupan múltiples puestos de trabajo de diferentes provincias de España y del mundo.

- *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 deba realizar ninguna tarea de guardia, se pueden desconectar los teléfonos móviles de empresa, ordenadores u otros elementos relacionados con la actividad laboral.

Esta medida de desconexión aparece reflejada en el Manual de Protección de Datos del Empleado del Grupo ENINTER, el cual dispone de un apartado específico para dar cumplimiento a las políticas de desconexión laboral que figuran en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

La contravención de esta política puede suponer una sanción de carácter grave en atención a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, pues con ello se perturba el correcto descanso del personal empleado.

- *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, toda la organización está comprometida con la integración laboral de personas con discapacidad y se fomenta su contratación.

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

5.2. Organización del trabajo.

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

Igualmente, el Plan de Igualdad 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.

Durante el presente ejercicio, se ha instaurado una jornada intensiva o compactada en el área de oficinas de 1 de junio a 1 de septiembre y de 08:00h a 16:00h y los viernes de 08:00h a 15:00h.

5.3. Salud y Seguridad.

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

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.

Del mismo modo, Grupo ENINTER ha implementado el Programa Eninter Saludable, el cual está orientado a la mejora de la salud física y mental de las personas trabajadoras dentro del Grupo, basándose en la evaluación psicosocial llevada a cabo, los resultados obtenidos de los indicadores de salud de ASPY PREVENCIÓN y un cuestionario individual y anónimo cumplimentado por las personas trabajadoras.

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 2023 y 2024 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:

- *Nº de accidentes por autonomías*

Autonomías 2023	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Cataluña	280	16	419
C. Valenciana	96	2	23
Castilla y León	31	2	12
Andalucía	41	4	100
Madrid	19	1	3
Aragón	18	1	142
Castilla-La Mancha	19	1	2
Galicia	13	1	5
P. Asturias	14	0	0
País Vasco	20	0	313
Murcia	8	0	0
Navarra	3	0	0
Cantabria	3	0	0
Total	565	28	1.019

Autonomías 2024	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Cataluña	316	24	1.547
C. Valenciana	109	9	149
Castilla y León	35	0	0
Andalucía	44	4	190
Madrid	22	3	17
Aragón	19	2	11
Castilla-La Mancha	24	0	0
P. Asturias	15	1	28
País Vasco	21	1	8
Murcia	8	1	4
Total	613	45	1.954

- *Nº de accidentes por género*

Ejercicio 2023			
Género	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Hombre	510	27	1.012
Mujer	55	1	7
Total	--	28	1.019

Ejercicio 2024*		
Género	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
Hombre	44	1.939
Mujer	1	15
Total	45	1.954

* Los datos del presente ejercicio presentan una estructura diferente a los del 2023 debido a que la entidad responsable de emitir el informe ha variado dicha estructura.

- *Nº de accidentes por edad*

Ejercicio 2023			
Edad	Media trab.	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
<24 años	41	2	91
25 a 34 años	135	11	400
35 a 44 años	201	9	74
45 a 54 años	159	5	138
55 a 64 años	28	1	316
>65 años	1	0	0
Total	--	28	1.019

Ejercicio 2024*		
Edad	Total Accid. Trab.	Total Jorn. Perd.
18 a 24 años	2	30
25 a 34 años	14	517
35 a 44 años	16	723
45 a 54 años	10	594
55 a 64 años	3	90
Total	45	1.954

* Los datos del presente ejercicio presentan una estructura diferente a los del 2023 debido a que la entidad responsable de emitir el informe ha variado dicha estructura.

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. A lo largo del presente ejercicio, se ha seguido desarrollado el portal del empleado (All in One), al cual tiene acceso la totalidad de la plantilla, para que todo trabajador pueda recibir las notificaciones relacionadas con la actividad laboral.

5.5. Formación.

El Grupo ENINTER entiende que la formación a sus empleados es una inversión necesaria para poder disponer de un personal más profesionalizado, pues el sector está carente de mano de obra cualificada.

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.
- Silla salvaescaleras: dota a la silla de ruedas de la capacidad de subir y bajar escaleras. Se trata de una solución práctica, cómoda y segura para personas con movilidad reducida, ya que permite subir escaleras sin ayuda externa.

Ambas soluciones están pensadas para facilitar el desplazamiento de personas de edad avanzada o de movilidad reducida, para que así puedan ganar en autonomía y libertad a la hora de desplazarse. De este modo, el Grupo ENINTER es una de las compañías a nivel nacional que más promoción realiza de este tipo de productos y se posiciona como referente en instalación de aparatos para personas con movilidad reducida.

En esta misma línea, el Grupo ENINTER ha desarrollado el sistema de seguridad Acces Prox, el cual proporciona una accesibilidad total a la vivienda. Este sistema, desarrollado por el Centro Tecnológico 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 2023, 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 2024, no se han recibido comunicaciones por casos de acoso.

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 ejercicio 2021, se estableció 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 adoptarse 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.

Esta cláusula se instauró para los proveedores actuales y futuros, siendo revisada con carácter anual por parte de la dirección de la matriz del Grupo por si se considera necesario instaurar cambios.

Por su parte, y 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 desarrolla la misma actividad que 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 cualquier ilícito a través del Canal Ético del Grupo, el cual es público a través de la página web corporativa de ASCENSORES ENINTER, S.L.

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

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 o por el uso de alguna de las lenguas dentro del Estado, lo comunique a través del Canal Ético.

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.

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

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

Todas las compañías del Grupo ENINTER realizan una evaluación de los riesgos según la actividad que desarrollan y se implantan medidas para reducir 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.

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, y aboga por 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 con 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).

El presente protocolo se considera una herramienta para evitar que, tanto las compañías del Grupo como todo el personal empleado, incurran en conductas que puedan resultar contrarias, no solo a disposiciones normativas, sino también a los principios básicos de actuación que el Grupo ENINTER prevé en el Código de Conducta.

- 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 una persona trabajadora ha cometido una conducta ilícita, contraria a la normativa interna del Grupo, del Sistema de Compliance Penal o de la normativa vigente en materia laboral. Durante el presente ejercicio, 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 directamente al órgano de gobierno, el cual será el encargado de aprobar las actuaciones del Comité en última instancia.

- Cláusula de Cumplimiento Normativo: durante el ejercicio 2021, ASCENSORES ENINTER, S.L., la principal compañía del grupo, incluyó en los contratos de todos sus proveedores una cláusula de cumplimiento normativo mediante la cual todos éstos se comprometían 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.

- Protocolo de Gestión del Canal Ético: a tenor de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y en virtud del artículo 9 del referido texto legal, ASCENSORES ENINTER, S.L. implantó un procedimiento de actuación en relación con las denuncias o comunicaciones sobre irregularidades a nivel de grupo.

Este protocolo establece los procedimientos y pautas a seguir para la presentación, recepción, investigación y resolución de denuncias sobre irregularidades o infracciones normativas dentro de la organización.

- *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 Compliance.

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal Ético (artículo 31 bis.5.4º del Código Penal). El Canal Ético es la herramienta con la cual toda persona que tenga alguna vinculación con una entidad del Grupo ENINTER puede comunicar cualquier conducta contraria a lo establecido en el Protocolo de Gestión del Canal Ético.

Todas las comunicaciones que se lleven a cabo a través del Canal Ético se tratarán por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento, el cual dejará constancia de su recepción y resolución mediante acta.

Cualquier incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento se reporta directamente al órgano de gobierno, el cual es el encargado de aprobar las actuaciones del Comité. Durante el año 2024, no se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción dentro del Grupo ENINTER ni se han emprendido actuaciones judiciales contra ninguna de las compañías por casos de corrupción.

7.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

Cabe destacar que, durante el presente ejercicio, 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 colabora en diversos proyectos 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 con la Fundación Vicente Ferrer:

- *Integración social de las mujeres*

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.

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. Como dato a destacar, por cada nuevo ascensor captado, el Grupo ENINTER realiza una donación de 5.-€ a la Fundación Vicente Ferrer. Asimismo, y con carácter anual, se destinan a esta misma entidad 0,50.-€ de todas las instalaciones en cartera.

- *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. 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.

- *Construcción del primer centro ortopédico y de rehabilitación en Dornala*

Uno de los últimos proyectos en los que ha colaborado el Grupo ENINTER con la Fundación Vicente Ferrer ha sido la construcción de un centro ortopédico en Dornala, una población a una hora a pie desde la sede de la Fundación en Anantapur, India.

La población india sufre una alta incidencia de discapacidad por casos relacionados con la polio, malformaciones congénitas, parálisis cerebral, accidentes laborales o de tráfico, entre otros. La construcción de este centro es clave para la mejora de la calidad de vida y la integración social de las personas con discapacidad física o movilidad reducida, permitiéndose así la identificación e intervención tempranas.

La construcción de este centro garantizará a la población de la zona el acceso a servicios terapéuticos y de rehabilitación, además de una atención sanitaria de calidad en las especialidades de ortopedia y traumatología.

Las siguientes tablas detallan las aportaciones realizadas durante los últimos ejercicios:

Ejercicio 2024	
Entidad	Importe (€)
Fundación Vicente Ferrer	29.375.-€
Hermanadad del Santísimo Cristo de las Tres Caídas y Nuestra Señora de la Esperanza.	450.-€
Fundació Hospital Universitari Vall Hebrón	500.-€
Fundació Esclerosi Múltiple (FEM)	2.000.-€

Ejercicio 2023	
Entidad	Importe (€)
Fundación Vicente Ferrer	19.250.-€
Fundació Privada per l'Esport de Cornellà	4.000.-€
La Marató	1.000.-€
Fundación Internacional Josep Carreras	400.-€

8. Sociedad

8. Sociedad

8.1. Desarrollo sostenible.

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.

- *Impacto en el desarrollo local*

La mayor parte de los patrocinios que realiza el Grupo ENINTER están vinculados a entidades deportivas, pues estas tienen unos valores muy similares a los de la organización: espíritu de superación, esfuerzo, trabajo en equipo, orgullo de pertenencia y pasión.

Los patrocinios dan sentido a las entidades que representan y acompañan a las sedes corporativas en las 50 ciudades españolas con oficina comercial donde se encuentra el Grupo ENINTER.

Debido a que la sede central del Grupo, y donde más trabajadores de la organización se agrupan, se encuentra en Cornellà de Llobregat, se llevan a cabo acuerdos territoriales con entidades de esa ubicación. De este modo, se acerca el producto al cliente final a través de acuerdos con clubs y entidades deportivas pertenecientes y arraigadas en esta localidad.

Durante el presente ejercicio, se ha renovado el acuerdo de patrocinio con la UE Cornellà, entidad con la que se colabora desde hace diversos años, el cual consiste en otorgar una beca del 50% de la cuota anual y el contrato de mantenimiento de los ascensores para los padres y jugadores de esta entidad deportiva.

El Grupo ENINTER, además, apoya a otras entidades vinculadas con el deporte como el Club Triatló de Cornellà, Club Bàsquet Cornellà, Cornellà Athletic, así como otras entidades como el Laietà, Campus All Star en Barcelona, Manreana, Federación de Fútbol Castilla la Mancha y el Triatló Amposta y Delta del Ebro. Todas estas entidades están comprometidas con la filosofía de la organización, tienen un gran talento y están vinculadas a crecer de manera conjunta con el Grupo ENINTER. Gracias a todas ellas, los patrocinios tienen cada vez más sentido, valor y futuro.

- *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*

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.

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, pues el objetivo final de la organización es mejorar la calidad de vida de los clientes.

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.

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

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

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

Durante el presente ejercicio, se han parametrizado a los proveedores deshomologados, distinguiendo entre proveedores industriales deshomologados (22) y proveedores de material no homologados (84).

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

8.3. Consumidores.

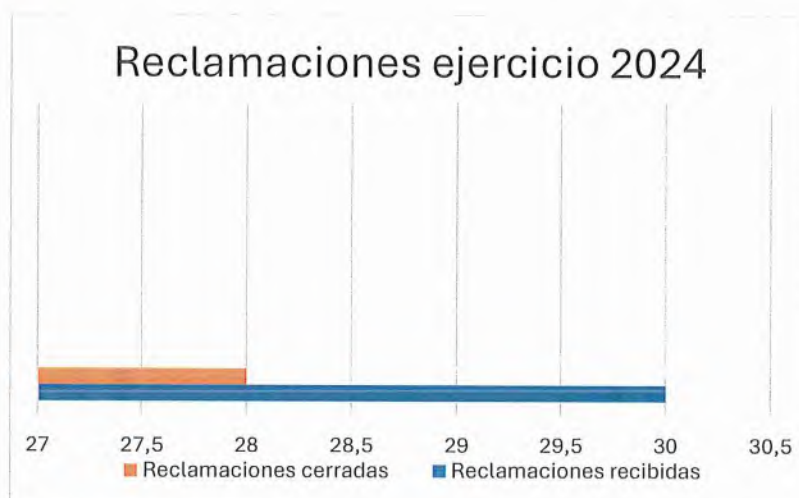
- *Filosofía de gestión*

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*

El siguiente cuadro muestra el total de reclamaciones formuladas por parte de los clientes del Grupo durante el ejercicio 2024:



Como se desprende, durante el presente ejercicio se han registrado un total de 30 reclamaciones y, se han cerrado satisfactoriamente, 28, quedando pendientes de resolver para el próximo ejercicio 2 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.

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 2023 y 2024 a nivel de consolidado:

Beneficios obtenidos 2024	
Sociedad	Importe (€)
España	13.345.177,36
Suiza	67.057,52
Portugal	140.503,71
Italia	1.412.210,81

Beneficios obtenidos 2023	
Sociedad	Importe (€)
España	12.983.904,56
Suiza	184.705,50
Portugal	263.100,18
Italia	825.785,50

Impuesto sobre beneficios 2024	
Sociedad	Importe (€)
España	3.202.362,30
Suiza	53.806,50
Portugal	61.805,78
Italia	524.246,93

Impuesto sobre beneficios 2023	
Sociedad	Importe (€)
España	3.320.379,65
Suiza	46.218,26
Portugal	37.179,99
Italia	488.825,27

- Subvenciones públicas recibidas

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

En Cornellà de Llobregat, a 28 de marzo de 2025, queda formulado el Estado de Información No Financiera Consolidado, dando conformidad mediante firma:



ROSA MARIA RAMO POMADA

N.I.F. 38045149K

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

Aspectos del estado de información no financiera	Apartado donde se informa	Verificación del contenido de la ley	Estándares GRI relacionados
Descripción del modelo de negocio de ENINTER			
Entorno empresarial	Modelo de negocio	✓	GRI 102-2
Organización y estructura		✓	GRI 102-2
Mercados en los que opera		✓	GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias		✓	GRI 102-26
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución		✓	GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica ENINTER			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	Políticas de ENINTER	✓	GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones económica, ambiental y social
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a la actividad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, las relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo 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 de ENINTER Modelo de negocio Gestión ambiental Gestión social y de personal Respeto a los derechos humanos Corrupción y soborno Sociedad	✓	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado			
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que 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
Cuestiones Medioambientales			
Información general			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de ENINTER en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Aplicación del principio de precaución	Gestión ambiental	✓	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Gestión ambiental	✓	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Gestión ambiental	✓	GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Gestión ambiental	✓	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		✓	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía		✓	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		✓	GRI 302-4
Uso de energías renovables		✓	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de ENINTER, incluido el uso de los bienes y servicios que se producen	Gestión ambiental	✓	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		✓	GRI 103
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal y fin		✓	GRI 103
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Gestión ambiental	✓	GRI 103
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Gestión ambiental	✓	GRI 304-2
Taxonomía europea			
Elegibilidad y alineamiento de las actividades realizadas por la organización	Gestión ambiental	✓	N/A
Indicadores claves de resultados relativos al volumen de negocio, CapEx y OpEx de las actividades	Gestión ambiental	✓	N/A
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de ENINTER.	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-2
Remuneración media de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Implantación de políticas de desconexión laboral	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Empleados con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103

Número de horas de absentismo	Gestión social y de personal	✓	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Accidentes de trabajo, en particular frecuencia y gravedad, así como enfermedades profesionales, todo ello desagregado por sexo		✓	GRI 403-2 GRI 403-3
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 102-43
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		✓	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		✓	GRI 403-1 GRI 403-4
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
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Gestión social y de personal	✓	GRI 103 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Gestión social y de personal	✓	GRI 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Gestión social y de personal	✓	GRI 103
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		✓	GRI 103
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		✓	GRI 103 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos			

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 103 GRI 406-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 409-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	Respeto a los derechos humanos	✓	GRI 408-1
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	✓	GRI 103 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		✓	GRI 413-1
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de ENINTER en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	✓	GRI 204-1 GRI 413-1
Impacto de la actividad de 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