

Informe de Gestión:

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA - TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U.

Ejercicio 2022/2023

## 1. MODELO DE NEGOCIO

### 1.1. Descripción del modelo de negocio

TK Elevadores España, S.L.U. (en adelante, "TKEE") se dedica a la venta e instalación de aparatos elevadores, tales como ascensores, escaleras mecánicas, pasillos rodantes, salvaescaleras y plataformas elevadoras, entre otros, así como al mantenimiento y reparación de los mismos.

El ejercicio fiscal de TKEE comenzó el 1 de octubre de 2022 y concluyó el 30 de septiembre de 2023.

TKEE ofrece soluciones y servicios orientados a permitir y mejorar la movilidad de las personas, y en base a los servicios prestados y productos comercializados se pueden distinguir las siguientes líneas de negocio:

- Obra nueva
- Modernizaciones
- Mantenimiento y reparaciones

TKEE está posicionada en una amplia gama de sectores, teniendo como clientes tanto a particulares, comunidades de propietarios, empresas de diverso tamaño, así como entes y empresas públicas.

TKEE debe su crecimiento y consolidación en el mercado nacional gracias a diversos factores competitivos, entre los que destacan el reconocimiento de su marca, calidad y diferenciación en la prestación de sus servicios, desarrollo de productos adaptados a las necesidades del mercado, capacidad de acometer proyectos complejos y/o de mayor tamaño y desarrollo de una red comercial efectiva.

### 1.2. Presencia geográfica

TKEE pertenece a un grupo empresarial dedicado a la Elevación (Grupo TK Elevator, en adelante Grupo TKE), y tiene como sociedad matriz a Vertical Topco SARL, con sede social en Luxemburgo.

A 31 de julio de 2020, el Grupo Thyssenkrupp formalizó el contrato de compraventa para el traspaso de su división de Elevación (Thyssenkrupp Elevator) a un consorcio de fondos de inversión, liderado principalmente por Cinven, Advent y la Fundación RAG. Tanto el nuevo Grupo TKE, como su filial en España TKEE, no han sufrido variaciones significativas en su negocio y organización.

TKEE cuenta con una red de más de 80 delegaciones y centros de trabajo en España, disponiendo localizaciones en todas las provincias del país.

La estructura organizativa está formada por las funciones centrales (Compras, IT, Asesoría Jurídica, Finanzas, Recursos Humanos, Seguridad y Salud, Calidad, Marketing y Comunicación, Grandes Cuentas, Logística, Servicio Técnico, y direcciones de negocio de Modernizaciones, Servicios y Obra Nueva), además de direcciones territoriales (Norte, Sur y Centro-Canarias), delegaciones y distritos.

### 1.3. Objetivos y estrategia

Entre los objetivos de TKEE están el crecimiento de su actividad en todas las líneas de negocio, siempre con el máximo respeto a todas las normas de seguridad y salud, a los derechos humanos, a la igualdad de oportunidades, a la ética en los negocios, así como a la Ley y a las normativas sectoriales.

Los objetivos concretos que tiene TKEE se establecen anualmente, y se monitorizan periódicamente para ofrecer a la Dirección visibilidad sobre su consecución. Estos objetivos están en consonancia con la estrategia de la compañía, y serían los siguientes:

- Eliminar los accidentes laborales, reduciendo continuamente su tasa.
- Reducción del índice de averías de los elevadores instalados en los clientes.
- Obtener mejoras en los márgenes de los proyectos, respecto a los inicialmente previstos.
- Mejorar la ratio de éxito sobre las ofertas presentadas.
- Controlar el cumplimiento del tiempo de atención de avisos y rescates.
- Medición del indicador NPS® (Net Promoter Score). Este indicador mide la tendencia de los clientes a recomendar nuestros productos y servicios a un tercero.
- Optimizar la rentabilidad de los contratos de mantenimiento.
- Reducir las deficiencias de control interno.
- Cumplir con los objetivos de reducción del fondo de maniobra neto operativo.
- Alcanzar los ahorros en compras establecidos en el presupuesto.
- Reducir el absentismo respecto al ejercicio anterior.
- Crear y promover condiciones de igualdad de género así como las relativas a una adecuada integración laboral de todos los empleados.
- Etc.

La estrategia de TKEE está focalizada en aumentar la competitividad de los productos y servicios que comercializa, mediante la mejora de la eficiencia de los procesos y de la calidad de sus productos. Este proceso de mejora de continua permite ofrecer el mejor producto y/o servicio a un precio competitivo, manteniendo o mejorando de esta forma el nivel de competitividad respecto a otras empresas del sector.

#### 1.4. Principales factores y tendencias que afectan a la futura evolución

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de TKEE, suponiendo riesgos y oportunidades, así como las medidas mitigadoras, en su caso, son los siguientes:

- **Requisitos de seguridad:** la legislación laboral, en lo concerniente a la seguridad, es cada vez más rigurosa, lo que supone un reto para todas las empresas que de forma gradual deben adaptar y mejorar su normativa interna. En este sentido, TKEE cumple estrictamente con todos los requisitos legales y sectoriales, incorporando periódicamente los cambios legislativos en su normativa interna.
- **Cambio climático:** a medida que la población y administraciones públicas tienen una mayor conciencia medioambiental, se exige y valora una mayor eficiencia energética. Por ello, los productos que desarrolla y fabrica el Grupo TKE priorizan como objetivo la paulatina reducción del consumo energético y la emisión de productos nocivos para el medio ambiente.
- **Aumento de la presión fiscal:** la creciente deuda pública lleva a las administraciones públicas a incrementar la presión fiscal a través de nuevos impuestos o subidas de los ya existentes, así como a llevar a cabo más inspecciones fiscales.
- **Igualdad y no discriminación:** la creciente tendencia que aboga por la igualdad de oportunidades y condiciones, independientemente de la nacionalidad, raza o género, supone un reto para cualquier organización. En TKEE se apuesta claramente por converger hacia una igualdad de oportunidades mediante la aplicación de las correspondientes políticas.
- **Digitalización:** afecta tanto a la mejora de eficiencia de los procesos internos como a los productos y servicios ofertados, ofreciendo éstos mayor valor añadido y nuevas opciones que añaden valor al cliente. Por otro lado, una fallida o tardía adopción de la digitalización tanto de productos y servicios como de procesos, puede suponer una merma en la competitividad de TKEE.
- **Urbanización:** el crecimiento de las ciudades está correlacionado con una mayor densidad de población, lo que se traduce en un mayor número de edificios y sistemas de elevación instalados en los mismos, lo cual es positivo para el sector elevación.
- **Envejecimiento de la población:** el creciente aumento de edad de la población conlleva una mayor necesidad y uso de sistemas de elevación, lo que repercute positivamente en la demanda de productos de elevación.
- **Edad media del parque de elevación:** conforme se incrementa, debido a que España es un mercado de elevación muy maduro, repercute positivamente en la demanda de modernizaciones (ya sean completas o parciales).

## 2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad identifica la información que debe incluirse con un nivel de detalle suficiente.

En términos del proceso de recogida de datos y del alcance del informe, como criterios de materialidad, hemos considerado factores cuantitativos y cualitativos de la información.

Además de los aspectos más relevantes establecidos a partir del análisis de materialidad, también se informa acerca de otras cuestiones con el objeto de mejorar la transparencia e incrementar la utilidad de la información.

Cabe destacar la siguiente clasificación de materialidad sobre los temas más relevantes:

Los impactos sociales, económicos y ambientales causados por TKEE, con influencia sustancial en las decisiones y valoraciones de los grupos de interés, son los siguientes:

- Accidentes laborales
- Seguridad de los productos comercializados e instalados
- Empleo y cumplimiento en materia laboral
- Respeto de la competencia
- Compromiso contra la corrupción
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Emisiones de la empresa y otros tipos de impacto ambiental

El Comité de Dirección ha realizado un análisis mediante el cual estima estos impactos como materiales a nivel cualitativo y/o cuantitativo.

### 3. RIESGOS

TKE dispone de herramientas para identificar y gestionar riesgos vinculados a su actividad. Los riesgos son identificados en cada área, y son monitorizados por el Comité de Dirección de forma periódica, estableciendo medidas mitigadoras cuando es necesario.

Además, se dispone de un sistema corporativo de control interno integrado (denominado ICS), que identifica los principales riesgos y controles que los mitigan, además de verificar su correcto funcionamiento.

Los principales riesgos a nivel entorno identificados por el personal clave de TKEE son los siguientes:

#### 3.1. Incremento del coste de mantenimiento

La rentabilidad de esta línea de negocio es clave en los resultados de la compañía, por lo que se debe poner especial énfasis en implantar programas y proyectos que mejoren la eficiencia en la prestación del servicio, evitar que la inflación en costes sea superior al incremento de precio al cliente, así como optimizar el coste de materiales y servicios de proveedores.

#### 3.2. Aumento de competencia

Debido a que las barreras de entrada en la línea de negocio de mantenimiento son muy limitadas, existen numerosos competidores de diverso tamaño que ejercen una fuerte presión en los precios, existiendo por ello una relativamente alta rotación de contratos de mantenimiento entre competidores.

Para minimizar el efecto de la competencia, TKEE es selectivo en los concursos y ofertas en los que participa, analizando en detalle y utilizando diversos criterios a la hora de decidir en cuáles participar y el precio al que hacerlo.

### 3.3. Riesgo de crédito

Debido a la existencia de clientes particulares, comunidades de propietarios así como de empresas ligadas al sector de la construcción, el riesgo de crédito es monitorizado mediante medidas efectivas que minimizan sus efectos, tales como una apropiada gestión de cobros, un análisis previo del riesgo-cliente, el establecimiento de condiciones de cobro más seguras, etc. Se trata de un riesgo ligado a la evolución de la economía y a la tasa de morosidad.

### 3.4. Crecimiento económico

Puesto que la actividad de obra nueva está muy correlacionada con el crecimiento económico, éste es un factor que tiene un impacto significativo en el volumen de contratación.

Para amortiguar los efectos de la volatilidad en dicha contratación, se ajusta y flexibiliza al máximo posible la estructura de costes asociados a esta línea de negocio.

### 3.5. Accidentes laborales

Dada la actividad de TKEE, existe mayor riesgo de accidentes laborales, tanto en técnicos de la propia platilla como en subcontratistas.

Para mitigar este riesgo, TKEE tiene un catálogo de medidas que aplica con efectividad, tales como la monitorización de indicadores relevantes al respecto, la formación a subcontratistas y empleados, la concienciación a través de diversas actividades y la asignación de una función de Seguridad y Salud con recursos suficientes, entre otras.

### 3.6. Seguridad en productos y servicios

La característica más básica y prioritaria que deben tener los productos de elevación es la seguridad.

Por ello, TKEE no solo cumple estrictamente la normativa vigente, sino que instala y comercializa productos con los más altos estándares de seguridad, para lo cual tiene procedimientos específicos y personal cualificado.

### 3.7. Reputación

La marca TKE, que se utiliza en la comercialización de productos y servicios, tiene un valor diferencial muy significativo en el mercado.

De esta manera, comportamientos que supongan una falta de responsabilidad o integridad por parte de empleados o terceros con los que se colabora, pueden socavar dicha reputación.

Para minimizar este riesgo, TKEE facilita códigos de conducta a empleados y proveedores, y dispone de procedimientos y políticas que regulan todos los procesos relevantes de la compañía, incluyendo la función de Compliance que es rigurosa e independiente.

### 3.8. Regulación sectorial

Puesto que el sector de elevación está regulado, determinados cambios podrían tener un impacto significativo en la rentabilidad de la compañía.

Por lo tanto, TKEE trabaja de forma conjunta con las asociaciones y federaciones sectoriales, para transmitir a las autoridades la necesidad de disponer de una normativa sectorial rigurosa y suficiente.

### 3.9. KPI'S

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del “Global Reporting Initiative”, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Los resultados de las Políticas y KPIs son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

El Comité de Dirección estima estos KPI's como aquellos más significativos y adecuados, dada la actividad de la compañía.

## 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

La estrategia de sostenibilidad de TKEE se basa en la premisa de que es fundamental la intervención activa en la mejora de los resultados ambientales con el fin (entre otros) de:

- Mejorar la eficiencia energética de nuestras instalaciones, productos y servicios.
- Mejorar la propuesta de valor tanto para TKEE como para sus clientes y proveedores.

Con arreglo a lo anterior, la estrategia de sostenibilidad de TKEE incluye tres pilares:

#### 1. Eficiencia ambiental de las operaciones de TKEE

Medimos el impacto ambiental de nuestras instalaciones, identificando aspectos a mejorar, implantando soluciones y vigilando los resultados para alcanzar una mejora continua de la eficiencia ambiental.

#### 2. Desarrollo de soluciones tecnológicas que mejoran la eficiencia económica y ambiental

Implantamos soluciones tecnológicas para disminuir o evitar el consumo energético en nuestras instalaciones, consumos de papel, desplazamientos, generación de residuos, etc. que nos ayudan a alcanzar nuestros objetivos ambientales y a mejorar la eficiencia ambiental y operativa.

#### 3. Sistema de Gestión Ambiental de TKEE (SGA) (201-2)

La información medioambiental de TKEE se rige por el SGA, que está integrado en el Sistema Integrado de Gestión de TKEE (SIG). El SGA fue diseñado y creado como una herramienta de TKEE utilizada para medir, supervisar, identificar buenas prácticas y mejorar continuamente los resultados ambientales de nuestra actividad en los centros de trabajo y en las actividades de montaje y post-venta.

El SIG de TKEE mide el impacto y desempeño de nuestras actividades teniendo en cuenta parámetros que incluyen consideraciones de cambio climático (en concreto, energía, gasóleo, emisiones de CO<sub>2</sub>, papel, agua y residuos) y también indicadores de eficiencia basados en el número de instalaciones y el número de empleados. Nuestro objetivo es mejorar los resultados medioambientales del año anterior para de esta manera garantizar la mejora a largo plazo de nuestros resultados medioambientales.

En todas las provincias de España donde está presente TKEE, tiene un centro de trabajo certificado en ISO 14001.

En abril de 2022 fuimos certificados en el Sistema de Gestión de la Energía ISO 50001. Durante el ejercicio 2022/2023 se ha mantenido la certificación.

### Políticas aplicadas por TKE respecto a cuestiones medioambientales

En TKEE hemos establecido unas políticas generales que regulan nuestro compromiso y liderazgo constante en la protección del medio ambiente, en cuyo marco se desarrollan unas líneas estratégicas y unos objetivos –alineados con la naturaleza, magnitud e impactos ambientales derivados de nuestras actividades, productos y servicios, así como necesidades y expectativas de nuestros grupos de relación– que sirven de base para dar respuesta a la mejora continua y compromisos adquiridos.

- Política del Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud, Energía)
- Política Medioambiental y Energética de TK Elevator.

Todo ello proporciona el marco de referencia de procedimientos e instrucciones desarrollados para potenciar los mejores métodos de trabajo para una adecuada gestión medioambiental, incluyendo métodos para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los posibles impactos ambientales ocasionados.

### Elementos materiales del SGA

El SGA ayuda a gestionar los principales elementos relativos al impacto y al desempeño ambiental de las actividades de TKEE. Estos indicadores son utilizados en la identificación y evaluación de aspectos ambientales. Los principales indicadores del SGA de TKEE son: consumo eléctrico, consumo de gasóleo, emisiones de CO<sub>2</sub>, consumo de papel, uso del agua y generación de residuos.

### Alcance del SGA

El SGA incluye la información del impacto y desempeño ambiental de los centros de trabajo y de las actividades de TKEE. TKEE cuenta con oficinas en todas las provincias de España. Medimos nuestro impacto directamente para el 100% de nuestros empleados.

El alcance de la información directa del SGA de TKEE se revisa con regularidad y se adapta a las circunstancias variables de nuestra empresa y de nuestro entorno. Desde 2010 se ha ampliado el alcance de la información directa del SGA en nuestras sedes, que suman una plantilla de más de 2.700 empleados.

Con el fin de garantizar que el SGA siga siendo una herramienta eficaz para la visibilidad del impacto y desempeño ambiental de las actividades de TKEE, y permitir también la debida vigilancia mediante la comparación de los resultados de un ejercicio con otro, cada año se revisa el alcance del SGA y, cuando se incluyen nuevas incorporaciones (centros de trabajo, aspectos ambientales, etc.) se adecúan los informes para que las partes interesadas puedan entender fácilmente la información y los resultados.

Se han priorizado aquellos elementos del SGA que son más relevantes cuantitativamente para los resultados de TKEE y aquellos en los cuales tenemos margen para la mejora y gestión. Siguiendo este razonamiento, por ejemplo, el consumo de gasóleo tiene una mayor ponderación en nuestros objetivos que la generación de residuos, dado que nuestro consumo de gasóleo es más importante en términos absolutos que los residuos generados y también porque posiblemente tenemos mayor capacidad para gestionar nuestro consumo de gasóleo que los residuos generados a través de nuestras actividades.

Hemos introducido una serie de medidas ecológicas que han ayudado a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.

El número de instalaciones mantenidas por TKEE, sigue aumentando año a año, por lo que en proporción todos los indicadores deberían aumentar. Gracias a las medidas de ahorro energético, la sustitución de vehículos, la sensibilización ambiental, etc. se ha conseguido disminuir o mantener el consumo.

Es de destacar que alguno de los datos mostrados a continuación y relativos al ejercicio 2021/2022, han podido variar ligeramente respecto a los reportados en el E.I.N.F de dicho ejercicio, al haberse utilizado en el E.I.N.F. 2021/2022 estimaciones de los últimos meses del ejercicio precedente. En el presente E.I.N.F han sido actualizados con datos reales. Indicado en las tablas con (✦)

#### 4.1. Contaminación

La huella de carbono es una medida que informa sobre la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociada a un producto o actividad. Esta información nos permite evaluar nuestra contribución al cambio climático, constituyendo un punto de partida para conocer cómo podemos mejorar nuestros procesos, reducir las emisiones y realizar un uso más eficiente de los recursos.

Conseguir un crecimiento sostenible y reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> son algunos de los retos a los que nos enfrentamos en la actualidad. El consumo de gasóleo es una de las mayores fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> en TKEE, pero también el uso de papel, la electricidad y el gas natural.

Para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, nuestras sedes han adoptado algunas buenas prácticas:

- Iluminación LED
- Apagado/encendido de la iluminación automática por presencia o temporizada
- Archivo electrónico de la información y digitalización
- Control de la temperatura ambiente en las oficinas
- Uso del coche eléctrico CAR SHARING para desplazamientos en horario de trabajo en las oficinas centrales de Madrid
- Incorporación de coches eléctricos a la flota
- Compra de papel reciclado
- Sensibilización del personal para una conducción eficiente. Premio Best Driver

Las principales fuentes de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad de TKEE corresponden al consumo de combustibles fósiles en el parque móvil y el consumo de gas natural (alcance 1), a las instalaciones de la Compañía y el consumo de electricidad en las mismas (alcance 2) y a las emisiones correspondientes a los viajes de empleados y las compras de productos y servicios realizadas a proveedores y contratistas (alcance 3).

Emisiones tCO <sub>2</sub> eq	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Alcance 1	6.075	6.115	5.719
Alcance 2	31	165	498
Alcance 3	10	11	12
<b>TOTAL</b>	<b>6.116</b>	<b>6.291</b>	<b>6.229</b>

Nota: Las emisiones de alcance 3 están compuestas por la compra de material auxiliar (papel) a los proveedores y contratistas de TKE.

Factores de conversión tCO<sub>2</sub>eq según herramienta miteco ([www.miteco.gob.es](http://www.miteco.gob.es)).

Factores de conversión Gas Natural Kwh/m<sup>3</sup> (11,70) según comercializadora Gas.

Factores de conversión Papel reciclado Kg/CO<sub>2</sub> (0,60), Papel sin reciclar Kg/CO<sub>2</sub> (1,70) según Adena WWF

TKEE asumió un objetivo corporativo de reducción del 53% de las emisiones de Alcance 1 y 2 para el ejercicio fiscal 2029/30, cogiendo como año base el ejercicio 2018/2019.

Para ello, TKEE trabaja de forma continua en la identificación e implantación de medidas. En 2023 las más destacadas correspondieron a la adopción de planes de eficiencia energética (sustitución de la flota de vehículos y realización de campañas de concienciación y sensibilización), la contratación de energía 100% renovable para todos nuestros centros de trabajo, que ha supuesto la no emisión de 440 TnCO<sub>2</sub>, la implementación del sistema de envío de repuestos “drop off point”, con un ahorro de 76.000 litros de combustible y la no emisión de 179 TnCO<sub>2</sub>, la apuesta por la economía circular en sus actividades y el fomento de la transparencia en materia de cambio climático.

### Premio Best Driver

El premio se otorga a los conductores que hayan experimentado un mayor porcentaje de reducción del consumo de combustible.

Así, la fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\% \text{ eficiencia} = \frac{\text{litros / km periodo evaluado}}{\text{litros / km periodo anterior}} \times 100$$

### Green Work Center

El premio se otorga a la delegación que haya logrado un mayor porcentaje de reducción en el consumo de electricidad y combustible.

El cálculo se realiza obteniendo el porcentaje de reducción de KWh y litros de combustible respecto al periodo anterior. Por ello, se comparará la mejora experimentada en el ejercicio en curso con respecto al ejercicio anterior.

Así, la fórmula para el cálculo es:

$$\% \text{ eficiencia} = \left( \frac{\text{litros / n}^\circ \text{ aparatos (periodo evaluado)}}{\text{litros / n}^\circ \text{ aparatos (periodo anterior)}} \times 100 \right) + \left( \frac{\text{KWh / Plantilla (periodo evaluado)}}{\text{KWh / Plantilla (periodo evaluado)}} \times 100 \right)$$

Dada la naturaleza de nuestras actividades, el ruido y la contaminación lumínica no son importantes para TKEE. Nuestra actividad implica el uso de edificios de oficinas y durante la realización del mantenimiento (actividad principal) se genera ruido de forma puntual y dentro los límites legalmente establecidos, por lo que no tenemos una relación directa con la generación de un nivel elevado de ruido o contaminación lumínica.

## 4.2. Economía circular y gestión de residuos

Uno de los elementos incluidos en nuestro SGA (Sistema de Gestión Ambiental) es la generación de residuos. En nuestros centros de trabajo (Delegaciones) se generan residuos por el uso general de oficina, también se generan en las instalaciones que mantenemos, reparamos o sustituimos debido al suministro y sustitución de piezas. Las principales fuentes de información para reportar los residuos en TKEE son los “Libros de Registro de Residuos”.

En TKEE la generación de residuos es baja en general en comparación con otros sectores u otros tipos de impacto, como el consumo energético o las emisiones de gases de efecto invernadero. Sin embargo, nos hemos comprometido a una política de reducción-reutilización-reciclaje en materia de residuos, así como a los principios de la economía circular.

Estas son otras buenas prácticas para reducir la generación de residuos:

- Instalación de infraestructuras adecuadas para fomentar la separación de los residuos
- Concienciación de la plantilla para minimizar los residuos
- Colaboración con subcontratistas externos para mejorar la medición y gestión de residuos
- Sustitución de los vasos de papel por tazas de cristal o loza

En TKEE trabajamos con dos indicadores que nos permiten conocer la evolución seguida en la generación y gestión de residuos. Así, el IGR, Índice de Gestión de Residuos, nos da información sobre tonelada de residuos gestionados por aparato. El IPR, Índice de Producción de residuos, nos da información sobre la realización de gestiones de residuos. El siguiente cuadro muestra la evolución del IGR, observándose una evolución positiva al haber descendido la generación de residuos en comparación con los ejercicios anteriores.

ÍNDICE IGR (*)	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Residuos (Kg / Aparato)	1,06	1,47	1,99

## Residuos gestionados por tipo y método de tratamiento (IPR):

RESIDUOS (*)	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
<b>GENERACIÓN</b>			
Total Residuos Peligrosos (Tn)	62,91	74,50	91,20
Total Residuos No Peligrosos (Tn)	104,13	152,86	207,36
<b>TRATAMIENTO</b>			
Total Residuos para Reciclar (Tn)	158,54	217,35	288,92
Total Residuos Peligrosos para Reciclar (Tn)	54,41	64,48	81,56
Total Residuos para Eliminar (Tn)	8,23	9,76	9,39
Residuos peligrosos para Eliminar (Tn)	8,23	9,76	9,39
Residuos No Peligrosos para Reciclar (Tn)	104,13	152,86	207,36
Residuos No Peligrosos para Eliminar (Tn)	0,00	0,00	0,00

(\*) Los datos anteriores son los existentes a noviembre 2023 y referidos a septiembre 2023. Se han corregido los datos del E.I.N.F. del ejercicio anterior.

Del total de residuos no peligrosos, el 34% corresponde a madera y el 33% a chatarra. La madera y la chatarra son un residuo 100% reciclable, que entra de nuevo en el proceso productivo, contribuyendo así a cerrar el ciclo de vida del producto siguiendo un modelo de economía circular. En cuanto a los residuos peligrosos, los de más frecuente generación son los aceites usados y el material contaminado (trapos y guantes manchados de aceite, principalmente).

Debido a la actividad de TKEE, no se toman medidas para evitar o minimizar el desperdicio de alimentos.

### Vertidos de Agua por calidad y destino

Las aguas residuales generadas se gestionan de acuerdo a la legislación vigente, de manera que en todos nuestros centros el vertido de aguas se realiza de forma controlada a la red de alcantarillado donde recibirá el tratamiento adecuado.

En TKEE no se considera relevante esta información debido a que su vertido de agua es asimilable al doméstico, no considerándose, como tal, contaminante.

### Derrames accidentales más significativos

No se han producido derrames significativos en TKEE, entendidos como aquellos que no se pueden solucionar con métodos propios y en los que se tiene que recurrir a ayuda externa, o aquellos en los que son necesarias medidas correctoras.

### Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental

TKEE no ha tenido durante el ejercicio 2022/23, multas o sanciones significativas por incumplimiento de la normativa ambiental.

### 4.3. Uso sostenible de los recursos

Prestamos especial atención a hacer un uso eficiente y responsable de los recursos naturales que utilizamos directamente, como el agua, o indirectamente, como el papel.

#### Uso del agua

El agua es utilizada en los edificios de oficinas, aseos, etc. La cantidad utilizada con estos fines es relativamente baja y, gracias a las medidas de mejora continua del consumo total, se ha mantenido estable pese al aumento del número de empleados. Las medidas de mejora están relacionadas con campañas de comunicación entre la plantilla de TKEE, instalación de nuevos equipos, como grifos con sensor automático, etc. En el mantenimiento de elevadores, actividad principal de TKEE, no se consume agua, por lo que no está identificada como indicador.

En determinadas regiones o épocas del año el agua a menudo se convierte en un recurso escaso, especialmente el agua potable. Como empresa, es fundamental mantener un uso responsable del agua en cada una de nuestras acciones. Estos son algunos ejemplos de iniciativas emprendidas en nuestras oficinas para reducir el consumo de agua:

- Instalación de grifos automáticos en los aseos.
- Instalación de unidades de detención de fugas para reducir la pérdida de agua.

Captación total de agua según la fuente (m<sup>3</sup>):

CONSUMO AGUA (*)	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Red pública (m <sup>3</sup> )	5.632	5.911	7.854
Superficiales	-	-	-
Subterráneas	-	-	-

(\*) Los datos anteriores son los existentes a noviembre 2023 y referidos a septiembre 2023. Se han corregido los datos de la memoria anterior.

#### Consumo de papel

TKEE está comprometida con la reducción del consumo de papel en nuestros centros de trabajo, sin embargo, se considera que no es significativo, y por tanto no se considera material para TKEE.

Estos son algunos ejemplos de iniciativas realizadas en nuestras oficinas para reducir el consumo de papel:

- Instalación de sistemas de impresión mediante tarjeta identificadora personal.
- Configuración por defecto de todas las impresoras para impresión a doble cara en blanco y negro.
- Concienciación de los usuarios acerca del coste ambiental y económico de la impresión.
- Uso de papel reciclado.
- Envío del papel usado para su reciclaje.

CONSUMO PAPEL	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Papel (Kg / persona)	5,22	5,89	6,13

## Consumo energético

La electricidad es una de las principales fuentes de energía que utilizamos, por lo que es esencial controlar el consumo energético de nuestros centros de trabajo. Nuestro objetivo es reducirlo para cumplir con nuestros principios de eficiencia y con nuestro compromiso de reducción de emisiones de CO2.

Medimos el consumo eléctrico por separado en nuestros centros de trabajo. Comunicamos también el consumo de gas natural, utilizado normalmente para la calefacción en alguna de nuestras oficinas. Todos los datos reportados, son calculados en base a las facturas de suministro de electricidad y gas natural.

CONSUMO (GJ)	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Electricidad	6.227	7.217	6.951
Gas Natural	2.777	5.625	3.369

Electricidad: 1 MWh = 3,6 GJ

Gas Natural: 1 m3 = 10,404 KWh (fuente TKE WeSustain)

La mayoría de los centros de trabajo incluidos en el Sistema de Gestión Ambiental han adoptado buenas prácticas de eficiencia energética y cambio de comportamiento.

- Sustitución de bombillas incandescentes por LED.
- Interruptores conectados a sistemas de control de detección del movimiento.
- Apagado automático de las luces a determinadas horas.
- Apagado de los ordenadores y pantallas al concluir el horario laboral.
- Aprovechamiento de la luz natural.
- Control de la temperatura ambiente en verano e invierno.
- Uso de carteles para fomentar el ahorro de energía.

En lo relativo a las energías renovables, desde enero de 2022, todos los centros de trabajo de TKEE, con contrato propio de electricidad, tienen contratada energía 100% renovable con garantía de origen.

### 4.4. Cambio climático

TKEE ha establecido unos objetivos ambientales, destinados a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido se ha implantado un sistema de entrega de repuestos "drop off point", que nos ha permitido ahorrar 76.000 litros de combustible y la no emisión de 179 TnCO2. Esta medida incide directamente en nuestro objetivo de reducción del 53% de las emisiones de alcance 1 y 2 para el ejercicio fiscal 2029/30, cogiendo como base el ejercicio 2018/2019.

CONSUMO (GJ)	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Combustible flota	84.536	83.090	79.110

Factores de conversión Gasóleo 0,009899 litro/MWh (fuente TKE WeSustain)

Factores de conversión Gasolina 0,0093 litro/MWh (fuente TKE WeSustain)

Factores de conversión AutoGas 0,006599 litro/MWh (fuente TKE WeSustain)

Combustible: 1 Litro = 10,96 KWh (fuente TKE WeSustain)

## Objetivos de reducción de consumos y emisiones

La Estrategia de Cambio Climático de TKEE persigue la disminución de los consumos para reducir las emisiones.

### Tabla de Objetivos

RESULTADO / OBJETIVO	RESULTADO 21/22	OBJETIVO 22/23	RESULTADO 22/23	OBJETIVO 23/24
ES-22.01.-Reducir el consumo papel (Kg / persona) / Respecto Ejerc. 21/22	5,89	5,88	5,22	5,19
ES-22.02.-Uso papel Reciclado Papel Reciclado / Respecto Total Papel ejercicio	89,40%	90%	91,2	92%
ES-22.03.- Reducir el consumo de gasóleo (Litros/Aparato) / Respecto Ejerc. 21/22	14,87	14,57	14,87	14,57
ES-22.04.- Reducir el consumo de agua (M3/persona) / Respecto Ejerc. 21/22	2,28	2,26	2,1	2,08
ES-22.05.- Reducir el consumo de Electricidad (KWh/persona) / Respecto Ejerc. 21/22	776,08	768,32	645,01	644
ES-22.06.-Generación de residuos (Kg Res/Aparatos) / Respecto Ejerc. 21/22	1,37	1,36	1,06	1,05

Estos objetivos se alcanzarán a través de una serie de actuaciones englobadas en tres líneas de acción estratégicas (personas, activos y conocimiento) que contemplan actuaciones de mitigación y adaptación al cambio climático. Estas actuaciones incluyen aspectos tales como el fomento de acciones de formación y sensibilización que faciliten el ahorro y la reducción del consumo energético, de papel y agua por parte de la plantilla; la apuesta por tecnología que permita reducir los desplazamientos innecesarios ligados a la actividad; la sustitución paulatina de equipos consumidores de energía y vehículos por otros con menores emisiones; o la mejora de las instalaciones de energías renovables, entre otros.

Los objetivos son revisados trimestralmente y evaluados anualmente.

TKEE colabora con el fabricante de elevadores TK Elevator Manufacturing Spain, S.LU. en el diseño de ascensores eficientes en lo referente al consumo de energía y a la utilización de materiales sostenibles. Ejemplo de esta iniciativa es nuestro ascensor EOX, un ascensor sostenible desde el punto de vista medioambiental. EOX cuenta con una tracción mediante cintas de última generación de bajo consumo, funciones de ahorro de energía optimizadas, como un eco-mode que aprende y se ajusta a los patrones de tráfico, y una tracción regenerativa que devuelve la energía al edificio. Su menor peso contribuye a reducir la huella de carbono y necesita menos combustible para su transporte a las instalaciones del cliente, lo que supone una reducción de más del 10% de las emisiones de CO<sub>2</sub> en término medio. Además, requiere hasta un 28% menos de energía para mover el ascensor por el hueco.

EOX también se fabrica en otras plantas europeas del Grupo TK Elevator que funcionan con electricidad 100% renovable, y tendrá una calificación de eficiencia energética de clase A. El panel de mandos en el portal del cliente ofrece una transparencia total sobre el consumo y el ahorro de energía del ascensor al día, al mes y al año.

## Riesgos y oportunidades relacionados con las cuestiones medioambientales y con el cambio climático

El cambio climático es uno de los principales riesgos a los que se enfrenta nuestro planeta en la actualidad y se prevé que sus efectos se intensifiquen en las próximas décadas, tal como ha señalado el Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC).

El Grupo TK Elevator ha sido reconocido como una de las empresas líderes en sostenibilidad corporativa por la organización global sin ánimo de lucro CDP (Carbon Disclosure Project – [www.cdp.net](http://www.cdp.net)). El organismo ha situado al Grupo TK Elevator en su prestigiosa ‘Lista A’ por su manera de abordar la problemática del cambio climático. Así, la empresa ha sido reconocida por sus acciones en materia de reducción de emisiones, de disminución de riesgos climáticos y de desarrollo de un modelo económico bajo en carbono.

En este reconocimiento destaca la labor de Grupo TK Elevator en materia medioambiental en un año en el que CDP ha evaluado a un total de 9.600 organizaciones. En línea con lo señalado por este organismo, el Grupo TK Elevator se mantiene en una posición de liderazgo en materia de sostenibilidad corporativa y transparencia a nivel global por su significativa acción contra el cambio climático.

Este año, el Grupo TK Elevator recibió de nuevo el estatus EcoVadis Gold. EcoVadis revisa anualmente a las empresas en función de su desempeño en sostenibilidad en las categorías “Medio ambiente”, “Trabajo y derechos humanos”, “Ética” y “Adquisiciones sostenibles”. El estatus “Gold” significa que el Grupo TK Elevator se encuentre clasificado en el 5% superior de todas las empresas evaluadas por EcoVadis.

Como se ha indicado, EcoVadis revisa anualmente a las empresas sobre la base de su desempeño en sostenibilidad en las categorías “Medio ambiente”, “Trabajo y derechos humanos”, “Ética” y “Adquisiciones sostenibles”, habiendo sido el desempeño del Grupo TK Elevator muy positivo en todas las áreas, particularmente en lo que respecta a sus prácticas de gestión de carbono.

La compañía se ha propuesto reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>, aumentar la eficiencia de nuestro consumo energético y trabajar hacia una mejor gestión de los residuos. Nos hemos comprometido a reducir las emisiones absolutas de Alcance 1 y 2 en un 53% para el año 2030, tomando como base el ejercicio 2018/2019.

### Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dada la actividad de TKEE, esta no tiene gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma.

No obstante, TKEE está asegurada a través de una póliza de responsabilidad civil, con un capital asegurado por daños de hasta Eur. 5 millones, que garantiza la cobertura de aquellos daños potenciales medioambientales que pudieran derivarse de su actividad.

Durante el ejercicio 2022/2023, no ha sido necesaria la activación de las coberturas por daños ambientales incluidas en la Póliza de Responsabilidad Civil que la compañía tiene contratada.

## Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales

Para la prevención de riesgos medioambientales, TKEE cuenta con el área de Gestión Ambiental y Sostenibilidad, un equipo integrado dentro del departamento de OSH & QAM, responsable de la prevención y gestión de riesgos medioambientales de la actividad. Este equipo está compuesto por profesionales que actúan de manera transversal en todas las áreas de la compañía, implantando una metodología común en toda la organización.

### 4.5. Protección de la biodiversidad

Nos comprometemos a mitigar el posible impacto en la biodiversidad, si bien nuestra actividad directa no genera riesgos en áreas protegidas. En el desarrollo de las actividades de TKEE, no hay impactos significativos en la biodiversidad y ningún hábitat concreto ni ningún ecosistema se ven afectados.

TKEE tiene todas sus instalaciones en entornos urbanos o polígonos industriales, de modo que se considera que la afección a la biodiversidad no es significativa, y por tanto no se considera material para TKEE y no se incluye información al respecto en este informe.

## 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 5.1. Empleo

Los empleados de TKE son el principal activo de la compañía. Las bases de nuestro éxito están ancladas en el compromiso de nuestro equipo humano. El objetivo de TKEE es seguir creciendo teniendo como signos de identidad la innovación, la calidad y el servicio al cliente.

La función de Recursos Humanos tiene como principales objetivos atraer, motivar y desarrollar el mejor talento para adelantarnos a los retos presentes y futuros y proporcionar el mejor servicio a nuestros clientes. El departamenteo de recursos humanos gestiona procedimientos adecuados para que nuestro equipo humano pueda prosperar y aportar lo mejor de sí mismos, todo ellos en un entorno de transparencia, respeto e igualdad de oportunidades. Nuestros procesos de gestión de recursos humanos están en su mayoría pautados y procedimentalizados.

Nuestros procedimientos y gestión en materia de recursos humanos pivotan sobre las siguientes líneas de actuación:

- Seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores: la seguridad de nuestros empleados eslo primera y está presente en todo lo que hacemos
- Gestión estratégica del talento: atracción, formación, retención y desarrollo
- Integración del nuevo empleado en la empresa
- Fortalecimiento del compromiso del colaborador, gestión del rendimiento y cultura de feedback
- Compensación cpmpetitiva, recompensando el esfuerzo individual y compartiendo los éxitos como compañía
- Adaptación a los nuevos entornos de trabajo y marco normativo
- Digitalización y gestión del cambio: desarrollo de habilidades digitales, uso de nuevas tecnologías para favorecer la comunicación, colaboración y acceso a la información de los distintos colectivos de empleados y acompañamiento en procesos de cambio.

## Distribución de empleados

- Distribución de empleados por modalidad de contrato y género:

30/09/2023			
MODALIDAD CONTRATO	DISTRIBUCIÓN	MUJERES	HOMBRES
	TOTAL PLANTILLA		
Temporal	42	2	40
Indefinido	2.686	423	2.263
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>2.728</b>	<b>425</b>	<b>2.303</b>

30/09/2022			
MODALIDAD CONTRATO	DISTRIBUCIÓN	MUJERES	HOMBRES
	TOTAL PLANTILLA		
Temporal	67	11	56
Fijo de Relevó	23		23
Indefinido	2.664	430	2.234
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>2.754</b>	<b>441</b>	<b>2.313</b>

- Distribución por grupo profesional, edad y género:

GRUPO PROFESIONAL Y EDAD	30/09/2023			30/09/2022		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	287	63	350	305	67	372
<30	4	5	9	5	5	10
>50	79	21	100	79	24	103
30-49	204	37	241	221	38	259
Directivos	24	95	119	23	102	125
>50	11	55	66	6	59	65
30-49	13	40	53	17	43	60
<b>MANDO INTERMEDIOS</b>	35	250	285	35	248	283
<30	0	5	5		3	3
>50	11	100	111	10	98	108
30-49	24	145	169	25	147	172
<b>OPERARIOS</b>	3	1.642	1.645	3	1.636	1.639
<30	1	82	83	1	78	79
>50	0	518	518		483	483
30-49	2	1.042	1.044	2	1.075	1.077
<b>TÉCNICOS ESPECIALISTAS</b>	76	253	329	75	260	335
<30	2	3	5	2	4	6
>50	16	107	123	14	96	110
30-49	58	143	201	59	160	219
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>425</b>	<b>2.303</b>	<b>2.728</b>	<b>441</b>	<b>2.313</b>	<b>2.754</b>

- Distribución de empleados por modalidad de contrato y franja de edad:

30/09/2023			
MODALIDAD CONTRATO	MENOR 30	ENTRE 30 Y 49	MAYOR 50
Indefinido	96	1.694	906
Temporal	16	14	12
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>102</b>	<b>1.708</b>	<b>918</b>

30/09/2022			
MODALIDAD CONTRATO	MENOR 30	ENTRE 30 Y 49	MAYOR 50
Temporal	24	37	6
Fijo de Relevó			23
Indefinido	74	1.750	840
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>98</b>	<b>1.787</b>	<b>869</b>

- Distribución de empleados por modalidad de contrato y grupo profesional:

30/09/2023					
MODALIDAD CONTRATO	DIRECTIVOS/AS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	ADMINISTRATIVOS/AS	OPERARIOS/AS
Indefinido	117	285	329	348	1.607
Temporal	0	2	0	2	38
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>117</b>	<b>287</b>	<b>329</b>	<b>350</b>	<b>1.645</b>

30/09/2022					
MODALIDAD CONTRATO	DIRECTIVOS/AS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	ADMINISTRATIVOS/AS	OPERARIOS/AS
Temporal		3	2	12	50
Fijo de Relevó		5		1	17
Indefinido	125	275	333	359	1.572
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>125</b>	<b>283</b>	<b>335</b>	<b>372</b>	<b>1.639</b>

- Distribución de empleados por tipo de jornada y género:

30/09/2023				
TIPO DE JORNADA	DISTRIBUCIÓN		MUJERES	HOMBRES
	TOTAL PLANTILLA			
Reducción de jornada	104		71	33
Jornada completa	2.624		354	2.270
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>2.728</b>		<b>425</b>	<b>2.303</b>

30/09/2022				
TIPO DE JORNADA	DISTRIBUCIÓN		MUJERES	HOMBRES
	TOTAL PLANTILLA			
Reducción de jornada	126		82	44
Jornada completa	2.628		359	2.269
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>2.754</b>		<b>441</b>	<b>2.313</b>

- Distribución de empleados por tipo de jornada y franja de edad:

30/09/2023			
TIPO DE JORNADA	MENOR 30	ENTRE 30 Y 49	MAYOR 50
Reducción de jornada	0	84	20
Jornada completa	102	1.624	898
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>102</b>	<b>1.708</b>	<b>918</b>

30/09/2022			
TIPO DE JORNADA	MENOR 30	ENTRE 30 Y 49	MAYOR 50
Reducción de jornada		95	31
Jornada completa	98	1.692	838
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>98</b>	<b>1.787</b>	<b>869</b>

- Distribución de empleados por tipo de jornada y grupo profesional:

30/09/2023					
MODALIDAD CONTRATO	DIRECTIVOS/AS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	ADMINISTRATIVOS/AS	OPERARIOS/AS
Reducción jornada	1	9	8	61	25
Jornada completa	116	278	321	289	1.620
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>117</b>	<b>287</b>	<b>329</b>	<b>350</b>	<b>1.645</b>

30/09/2022					
MODALIDAD CONTRATO	DIRECTIVOS/AS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	ADMINISTRATIVOS/AS	OPERARIOS/AS
Reducción de jornada		13	10	71	32
Jornada completa	125	270	325	301	1.607
<b>TOTAL EMPLEADOS</b>	<b>125</b>	<b>283</b>	<b>335</b>	<b>372</b>	<b>1.639</b>

La plantilla de TKEE presenta una estabilidad significativa sin variaciones relevantes en su promedio, a lo largo del ejercicio fiscal.

La tasa de rotación en el ejercicio 22/23 se ha situado en 1,38.

- Promedio anual de plantilla por género:

01/10/2022 - 30/09/2023		
TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2.747	437	2.310

01/10/2021 - 30/09/2022		
TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2.754	437	2.318

- Despidos por grupo profesional, género y franja de edad

GRUPO PROFESIONAL / FRANJA DE EDAD	Despido por causas objetivas			
	30/09/2023		30/09/2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>ADMINISTRATIVOS/AS</b>				
Menor 30	1			
Entre 30 y 49	7		2	
Mayor 50	5	2	1	2
<b>DIRECTIVOS/AS</b>				
Entre 30 y 49				1
Mayor 50		6		4
<b>MANDO INTERMEDIO</b>				
Entre 30 y 49		1		1
Mayor 50		5		2
<b>OPERARIOS/AS</b>				
Menor 30		4		
Entre 30 y 49		14		4
Mayor 50		7		8
<b>TÉCNICO ESPECIALISTA</b>				
Entre 30 y 49	1	1	1	1
Mayor 50	1	4		1
<b>TOTAL DESPIDOS</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>24</b>

- Contrataciones por género y franja de edad:

30/09/2023			
FRANJA DE EDAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL
<30	2	47	49
30-49	9	99	108
>50	4	5	9
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>15</b>	<b>151</b>	<b>166</b>

30/09/2022			
FRANJA DE EDAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL
<30		4	53
30-49		22	74
>50		2	12
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>28</b>	<b>139</b>	<b>167</b>

■ Remuneración total promedio por género y franja de edad:

30/09/2023		
FRANJA DE EDAD	MUJERES	HOMBRES
Menor 30	30.605€	28.586€
Entre 30 y 49	36.752€	44.406€
Mayor 50	45.152€	51.496€

30/09/2022		
FRANJA DE EDAD	MUJERES	HOMBRES
Menor 30	32.211€	32.577€
Entre 30 y 49	36.239€	43.936€
Mayor 50	43.445€	50.487€

■ Remuneración total promedio por género, grupo profesional y brecha salarial (\*):

30/09/2023			
GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Directivos/as	99.349€	98.774€	-0,6%
Mandos Intermedios	48.913€	50.841€	4%
Técnicos/as Especialistas	46.903€	53.933€	13%
Operarios/as	(**)	41.838€	
Administrativos/as	30.991€	31.863€	3%

30/09/2022			
GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Directivos/as	91.391€	96.348€	5%
Mandos Intermedios	50.315€	51.031€	1%
Técnicos/as especialistas	46.645€	52.361€	11%
Operarios/as	(**)	41.037€	
Administrativos/as	30.399€	32.391€	6%

Nota (\*): La remuneración total incluye salario fijo, complementos salariales y percepciones extra-salariales.

Nota (\*\*): La remuneración promedio de las tres mujeres operarias ha sido eliminada por confidencialidad.

- Edad y género de los miembros de los órganos de gobierno.  
El Consejo de Administración de TKEE está formado por tres miembros, los cuales son hombres y con una edad comprendida entre 45 y 59 años.
- Políticas de remuneración de consejeros y directivos.  
Los miembros del Consejo de Administración no tienen remuneración por su cargo de consejero, y no tienen condición laboral de alta dirección. Los miembros del Comité de Dirección tienen una remuneración compuesta por salario, retribución variable a corto y largo plazo, y paquete de beneficios asociados al nivel directivo.
- Beneficios y otras mejoras sociales

Además de medidas de conciliación, TK Elevadores ofrece a sus empleados diversos beneficios y mejoras sociales, entre otros:

- Seguro de vida y accidentes
- Pruebas adicionales en el reconocimiento médico anual: se incluye la realización de mamografías a las colaboradoras mayores de 35 años. Aquellas que lo desean pueden solicitar voluntariamente la prueba, la cual se realiza en un centro concertado.
- Día adicional de vacaciones, como parte del premio que se otorga a los empleados que cumplen 25 o 45 años en la compañía, premiando su compromiso.
- Programa de Becas y Estudios: en nuestra compañía la formación y el desarrollo profesional de nuestros empleados es clave. Por cuarto año se ha convocado el programa anual de becas y estudios por el que se subvenciona un 20% del importe total del Master, Postgrado o curso de Especialización propuesto por el empleado en base al cumplimiento de unos criterios y de acuerdo al proceso de valoración y selección. Con ello pretendemos seguir apoyando y alentando el desarrollo técnico y profesional del empleado, y el cumplimiento de sus aspiraciones e inquietudes personales.
- +Benefit: sistema de retribución flexible, que incluye beneficios tales como Seguro de Salud, Seguro de ahorro, Formación y Guardería.

Nuestro programa de beneficios sociales está en evolución continua y atiende a las sugerencias que nos trasladan nuestros empleados y a las propias necesidades de la compañía. Asimismo, nuestros empleados se pueden beneficiar de ciertos acuerdos alcanzados con distintas empresas y proveedores de diferentes sectores.

## 5.2. Organización del trabajo

En sus diferentes convenios colectivos, así como en el Plan de Igualdad, TKEE impulsa la conciliación de la vida personal y profesional de sus empleados. Nuestro modelo contempla medidas de conciliación que atienden a los distintos centros de trabajo y localidades y que mejoran la legislación. Así, TKE fija en cada convenio colectivo una jornada de trabajo anual inferior a la exigida por Ley.

Además, se establece flexibilidad de una hora en la entrada y en la salida, y la posibilidad de disfrutar de una jornada compactada para el cuidado de menores, sin reducción de salario. Del mismo modo, a nivel nacional, tal y como viene recogido en el Plan de Igualdad aquellos trabajadores que tienen a su cargo personas con discapacidad física o sensorial superior al 50% o que no puedan valerse por sí mismas, y que no desempeñen actividad retribuida, podrán adaptar su jornada de trabajo sin reducción de la misma atendiendo a una serie de criterios.

La jornada de trabajo, a nivel general, tiene una duración de ocho horas de lunes a viernes, comenzando por la mañana y concluyendo por la tarde. Existe un colectivo que tiene horario por turnos, pudiendo trabajar por la mañana, tarde o noche, tanto en días laborables como en domingos o festivos, en base a lo estipulado en los convenios colectivos correspondientes, así como cumpliendo la normativa laboral vigente.

Los beneficios habituales para empleados a jornada completa también se conceden a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lo que no se discrimina por tipo de contratación.

En TKEE, se amplía el disfrute de una hora de lactancia diaria hasta que el niño cumpla diez meses, ampliando en un mes lo establecido por Ley, así como la compactación de dichas horas en jornadas completas. En aras de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de nuestra plantilla, establecemos una política de traslados que atiende las solicitudes de los trabajadores siempre que exista capacidad organizativa.

De la misma manera, los periodos gestacionales, las bajas de maternidad y paternidad y los permisos de lactancia se respetan más allá de las legislaciones aplicables y facilitando su aplicación en función de las necesidades del empleado.

Por último, cabe destacar la implantación de un modelo híbrido de trabajo a distancia, firmado con acuerdo de los representantes de los trabajadores, que permite a la persona trabajadora combinar el trabajo en la oficina con el trabajo desde su domicilio, lo que favorece en gran medida la conciliación de la vida personal y profesional de gran parte de la plantilla de la compañía. Dicho acuerdo afecta a aquellos puestos de trabajo susceptibles de su realización a distancia.

Horas de absentismo:

30/09/2023			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL HORAS
Total horas	24.360	164.848	189.208

30/09/2022			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL HORAS
Total horas	31.512	250.528	282.040

### TKE#tcuida

TKEE promueve medidas de conciliación, así como hábitos de vida y trabajo saludables. Desde marzo de 2018 cuenta con el programa TKE#tcuida cuyo objetivo es reforzar el compromiso por el bienestar y la salud y favorecer la conciliación de la vida laboral y familia. El plan completo de conciliación tiene como objeto cubrir las necesidades del día a día de todos nuestros colaboradores y sus familias, contemplando un amplio abanico de servicios y prestaciones que van desde la asesoría personal a la tele farmacia a domicilio.

#### 5.2.1. Políticas de desconexión laboral

En el convenio colectivo para Madrid-Valencia se incorpora un artículo que hace referencia a la desconexión digital. Dicho artículo se irá incorporando en todos los convenios colectivos según se vayan negociando:

“Art. 5.4 – Derecho a la desconexión digital:

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En este sentido, la empresa se compromete a cumplir con la desconexión digital, tanto de las personas trabajadoras que presten su trabajo de forma presencial como de aquellas que lo presten a distancia, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática como teléfonos, tablets con conexión a datos y ordenadores portátiles, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral ni para la interrupción de los tiempos de descanso, vacaciones o licencias de las personas trabajadoras.”

La compañía continúa trabajando en el fomento de la conciliación personal y profesional de sus empleados, así como en incorporar nuevas prácticas que permitan la desconexión laboral.

### 5.2.2. Permisos y jornadas

A continuación, se muestran las estadísticas sobre permisos y jornadas:

JORNADA COMPACTADA 2022/23				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total		5	21	26

JORNADA COMPACTADA 2021/22				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total		4	20	24

PERMISO DE PATERNIDAD 2022/23				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total	102		102	

PERMISO DE PATERNIDAD 2021/22				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total	215		215	

PERMISO DE MATERNIDAD 2022/23				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total		12	12	

PERMISO DE MATERNIDAD 2021/22				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Total		9	9	

REDUCCIÓN DE JORNADA 2022/23			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total	33	71	104

REDUCCIÓN DE JORNADA 2021/22			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Total	18	77	95

### 5.3. Seguridad y Salud

Desde 2010, TKEE cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) certificado según la norma ISO 45001 e integrado en todos los niveles organizativos, en todos los departamentos y en las delegaciones involucradas.

Este SGSST se apoya en la Política del Sistema de Gestión (Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Continuidad) y se basa en tres principios: filosofía de prevención de accidentes, integración de la seguridad en la estrategia y mejora continua de los métodos y los procesos. Está implementado en el 100% de nuestros centros de trabajo.

Para garantizar la correcta implantación del sistema de gestión y su adecuación a los objetivos establecidos, se realizan tanto auditorías internas de seguridad y salud como auditorías externas por la entidad certificadora AENOR. La planificación de las auditorías está en el Programa de Auditorías Internas SIG.

TKEE incide también en la estandarización de los procedimientos de seguridad y salud a nivel de toda la organización, con el objeto de garantizar la máxima eficiencia en la difusión y asimilación de políticas corporativas. Este objetivo se apoya en un intenso esfuerzo en formación. Durante 2023, se realizaron 504 acciones formativas en este ámbito.

FORMACIÓN TOTAL EN PRL	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2021
Nº TOTAL HORAS	11.862	21.484	10.912
Nº TOTAL DE ACCIONES FORMATIVAS	504	526	555
Nº TOTAL DE ASISTENTES	2.785	3.983	5.182

COLECTIVO	30/09/2023		30/09/2022		30/09/2021	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Central	248	999	369	1.625	598	1.214
Centro-Canarias	740	3.471,50	716	3.987	986	1.969
Especiales	491	2.145,50	482	2.270	752	1.640
Norte	642	2.198,75	**	**	**	**
Noreste	**	**	1.400	7.593	900	2.273
Noroeste	**	**	417	2.097	866	1.541
Sur	664	3.047	599	3.912	1.080	2.275
<b>TOTAL</b>	<b>2.785</b>	<b>11.862</b>	<b>3.983</b>	<b>21.484</b>	<b>5.182</b>	<b>10.912</b>

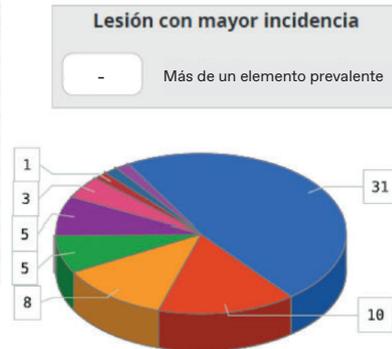
Nota: en el ejercicio 2022/23 se fusionaron la DT Noreste y DT Noroeste en la DT Norte

TKE tiene el firme compromiso de un entorno laboral donde todas las actividades se realicen de manera segura y adoptando todas las medidas posibles para eliminar, o al menos reducir, los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de los empleados, clientes, contratistas, visitantes y cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras actividades.

El detalle de accidentes de trabajo en el último ejercicio, atendiendo a la frecuencia y gravedad, es el siguiente:

### Tipo de lesión producida en el accidente

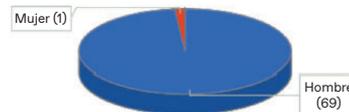
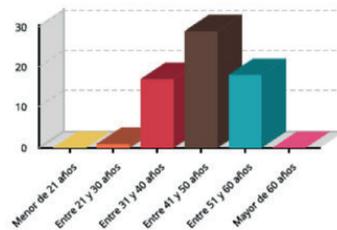
Descripción	Nº Casos	Porcentaje
32 - Esguinces y torceduras	23	32,86%
39 - Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	23	32,86%
12 - Heridas abiertas	5	7,14%
19 - Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	5	7,14%
11 - Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	5	7,14%
21 - Fracturas cerradas	4	5,71%
29 - Otras fracturas	2	2,86%
52 - Lesiones internas	2	2,86%
40 - Amputaciones traumáticas, pérdidas de partes del cuerpo	1	1,43%



El detalle de accidentes de trabajo en el último ejercicio, desagregando por género, es el siguiente:

### Edad y sexo de los accidentados

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	5	7,14%
Entre 31 y 40 años	13	18,57%
Entre 41 y 50 años	38	54,29%
Entre 51 y 60 años	14	20,00%
Mayor de 60 años	0	0,00%



Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	20,29	64,72	$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.</p> <p>Accidentes con baja: 64 Trabajadores/as: 3.155</p>
	H: 24,50 M: 0,00	H: 24,50 M: 0,00	
Índice de Frecuencia	11,59	36,08	$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.</p> <p>Accidentes con baja: 64 Horas totales trabajadas: 5.521.250</p>
	H: 24,50 M: 0,00	H: 24,50 M: 0,00	
Índice de Gravedad	0,27	1,21	$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ <p>Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.</p> <p>Jornadas periodo: 1.509 Horas totales trabajadas: 5.521.250</p>
	H: 24,50 M: 0,00	H: 24,50 M: 0,00	
Duración Media	23,58	32,08	$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ <p>Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.</p> <p>Jornadas periodo: 1.509 Accidentes con baja: 64</p>
	H: 24,50 M: 0,00	H: 24,50 M: 0,00	

(\*) Índice medio de las empresas asociadas a Ibermutua en el periodo analizado que pertenecen al mismo sector de actividad. Fuente: Informe Ibermutua siniestrabilidad periodo 01/10/2022 – 30/09/2023.

En relación a las Enfermedades Profesionales, no se ha producido ninguna durante el ejercicio 22/23.

### Seguridad y Salud de los consumidores

Además del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, TKEE dispone del Sistema de Gestión Ambiental y del Sistema de Gestión de Calidad certificados bajo las normas de referencia UNE-EN ISO 14001 e UNE-EN ISO 9001 respectivamente, así como la Directiva Europea 2014/33/UE, módulo H Anexo XIII que es específica para la Seguridad de los Usuarios (Clientes) y Personal propio de Mantenimiento.

Normas que se aplican a los productos comercializados, instalados, mantenidos y rehabilitados por TKEE:

- UNE-EN 81-1 y 81-2 : ASCENSORES ELECTRICOS E HIDRAULICOS
- UNE-EN 81-20 Y EN 81-50: REGLAS SEGURIDAD CONSTRUCCIÓN E INSTALACIÓN DE ASCENSORES
- UNE-EN-115: ESCALERAS Y PASILLOS
- ITC MIE-AEM-1: REGLAMENTO DE APARATOS DE ELEVACIÓN Y MANUTENCIÓN - REAL DECRETO 88/2013
- DIRECTIVA 2014/33/UE (ASCENSORES) - REAL DECRETO 203/2016
- DIRECTIVA 2006/42/CE (MAQUINAS) - REAL DECRETO 1644/2008
- DIRECTIVA 2004/108/CE (COMPATIBILIDAD ELECTROMAGNÉTICA)

Hay otras normas y directivas que están encuadradas dentro de las mencionadas.

TKEE trabaja con el objetivo de la mejora continua en aspectos relacionados con la seguridad, la calidad y el desarrollo de la propia actividad, en las instalaciones bajo su responsabilidad, contribuyendo con ello a la homogeneización de actitudes y comportamientos “seguros”, la realización del trabajo en condiciones seguras y la verificación del cumplimiento de las pautas de control operacional, así como a la obtención de un mayor grado de seguridad y satisfacción del cliente.

Para avanzar en la Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Calidad y de la Excelencia en el Sistema Integral de Gestión, se ha implantado una herramienta de unificación diseñada para apoyar la gestión de la Calidad, el Desarrollo de la Actividad y la Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo (SSB) en toda la organización, destacando su utilidad para conocer de primera mano cuáles son nuestros fallos y carencias, entendidos como oportunidades para mejorar y poder proponer acciones o medidas para solucionarlos o perfeccionarlos.

En el análisis de resultados, si se identificara algún nuevo riesgo, se informaría al técnico del SSB para que se modificase la evaluación o actuase de la manera correspondiente, aplicando lo establecido en el procedimiento en vigor.

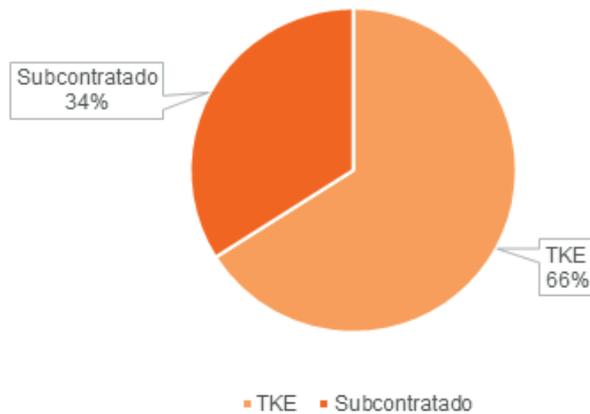
En el Ejercicio 2022/23 se han realizado un total de 4.069 Verificaciones de Seguridad, sin observarse ningún incidente grave para los usuarios.

Los colectivos visitados en las verificaciones del Ejercicio 2022-23 se han distribuido conforme al siguiente gráfico:

Personal TKEE: 2.685

Personal Subcontratado: 1.384

### Verificaciones Seguridad



Fruto del análisis de las verificaciones efectuadas, se ha puesto énfasis en los siguientes aspectos:

- Campaña de vídeos mensuales de 10 reglas y 5 trampas de comportamiento
- Objetivos específicos de reuniones con subcontratas con objeto de mejorar su cultura preventiva en los trabajos con TKEE, haciendo especial hincapié en los riesgos de caídas en alturas
- Mejora de la Gestión Documental de Obras Rehabilitación
- Seguimiento en “campo” de Obras Rehabilitación

### 5.4. Relaciones sociales

TKEE defiende y facilita el derecho de libre asociación de sus empleados y mantiene constructivas relaciones con los trabajadores y sus representantes en cada uno de sus centros de trabajo. Así, el 100% de los empleados de la Compañía están cubiertos por los convenios colectivos acordados entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo. La compañía entiende que para establecer un vínculo con sus empleados, es necesario el diálogo social y la interlocución con sus trabajadores, los representantes legales de los mismos, sindicatos y demás agentes sociales para promover la realización de acuerdos, a través de la negociación colectiva y que los distintos procesos de carácter colectivo se lleven a cabo, con transparencia, constituyendo comités de seguimiento y facilitando a los empleados y a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria. En este sentido cabe destacar que la relación es fluida y los conflictos, tanto colectivos como individuales, que se puedan generar no son relevantes.

En este sentido, para fomentar el diálogo social, existen diferentes comisiones a nivel nacional donde se tratan aquellas materias que exceden de la aplicación del convenio colectivo y que afectan a la totalidad de la plantilla: Comisión Nacional de Diálogo Social,

Comisión Nacional de Igualdad y Comisión para la prevención y Actuación en Casos de Acoso, Comisión Nacional de Formación y Comité Intercentros en Materia de Seguridad y Salud.

Cabe destacar que durante la crisis provocada por el Covid19, el dialogo social ha sido una herramienta fundamental para alcanzar acuerdos que permitieran la continuidad de nuestra actividad, velando en todo momento por la seguridad y salud de nuestra plantilla y nuestros clientes.

Adicionalmente, TKEE dispone de diversos puntos y canales de comunicación desde los cuales nuestros empleados pueden encontrar y compartir información relevante de la empresa:

- Intranet: desde la cual se puede acceder a información relevante por áreas/direcciones, consultarel directorio de empleados, acceder a herramientas y aplicaciones de recursos humanos, consultarorganigramas o utilizar el buzón de sugerencias.
- Tablones de anuncios: canal de comunicación relevante para la Representación legal de los trabajadores.
- Revistas y newsletters: como nuestra revista trimestral WE.
- tkApps: el espacio especialmente habilitado para nuestros técnicos “Tus enlaces RRHH”, permite acceder de manera fácil y segura a diversas aplicaciones como son: la plataforma de formación online, los registros de formación, la consulta de posiciones vacantes, la visualización y descarga de la nómina y la consulta del perfil del empleado.
- Y otros canales de comunicación temáticos, o por colectivos como por ejemplo “Técnicamente Hablando” o “Comunicación Operativa”.

Existen comisiones paritarias en cada uno de los convenios colectivos, siendo éstas el canal de comunicación con la parte social. Asimismo, existen diferentes comisiones a nivel nacional: Comisión Nacional de Diálogo Social, Comisión Nacional de Igualdad, Comisión Nacional de Formación, Comité Intercentros en Materia de Seguridad y Salud, Comisión para la prevención y actuación en casos de Acoso(esta comisión tiene un buzón para denuncias). Además, en cada centro de trabajo, o centros afectados por un mismo convenio colectivo, existe un Comité de Seguridad y Salud.

En Madrid existen también diferentes comisiones que negocian en materias como, por ejemplo, calendarios o teletrabajo. Todas estas comisiones están constituidas por representantes de la Parte Social y de la Empresa.

Por último, el departamento de RRHH dispone de varios buzones de consultas a disposición de todos sus empleados.

Los convenios colectivos se suelen firmar sin apenas conflictividad, por lo que en la empresa existe Paz Social. No ha habido cambios en ninguno de los convenios firmados en el último ejercicio.

### La encuesta del empleado

La colaboración y la contribución de nuestros empleados son clave para seguir mejorando. Realizamos encuestas de manera habitual para estimular nuevas ideas y conocer el sentir de nuestros trabajadores para y con ello poder construir juntos una

mejor empresa. La encuesta de empleado da la oportunidad a nuestros colaboradores de compartir ideas acerca de sus supervisores, su ambiente de trabajo, sus colegas y sobre el Grupo TKE como organización. Ayuda a determinar si nuestros procesos diarios son eficientes. Cuando se conocen los resultados, se analizan en detalle y se establecen planes de acción orientados a la mejora.

### 5.5. Formación y desarrollo

En TKE apostamos por la formación y el desarrollo de nuestros trabajadores desde el primer día en la organización. La formación constituye uno de los principios fundamentales en los cuales se asienta el funcionamiento normal de la empresa. Actualizar y asumir los nuevos conocimientos de forma periódica garantiza estar perfectamente preparados para cada situación cambiante del mercado actual.

La formación está orientada tanto a cubrir situaciones técnicas profesionales como para afianzar objetivos y políticas internas empresariales. Asimismo, la formación interna es vehículo de transmisión de nuestro conocimiento interno, de nuestra cultura basada en valores y una herramienta fundamental para la consecución de los objetivos propuestos por la compañía.

La política de formación en TK Elevadores está perfectamente procedimentalizada. De manera anual se recogen las necesidades de formación estratégicas derivadas de proyectos clave en la compañía como son implantación de nuevos procesos de trabajo, desarrollo de nuevos productos, requerimientos legales etc...y las individuales, que se derivan de los procesos de evaluación de desempeño y reunión del feedback. Todo ello conforma el plan de formación anual. Nuestro sistema de evaluación permite recoger la valoración de la calidad percibida por el asistente, así como la evaluación de la eficacia de la formación.

Los objetivos de nuestro Plan Anual de Formación son:

- Reforzar el nivel de cualificación de los profesionales en las diferentes áreas, favoreciendo su desarrollo profesional
- Responder a las necesidades específicas de los clientes
- Adaptar nuestro equipo humano a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades

Nuestras acciones de formación están encaminadas a una mejora continua del desarrollo profesional y pretenden poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios que permitan capacitarlos en el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias con las que afrontar los retos asociados a su puesto de trabajo.

### Programa de Becas y Estudios

Por cuarto año consecutivo hemos convocado el programa anual de becas y estudios por el que se subvenciona un 20% del importe total del Master, Postgrado o curso de Especialización propuesto por el empleado en base al cumplimiento de unos criterios y de acuerdo al proceso de valoración y selección. Con ello pretendemos seguir apoyando y alentando el desarrollo profesional del empleado y el cumplimiento de sus aspiraciones e inquietudes personales.

## Seed Campus

TKE cuenta con una red de escuelas corporativas denominados Seed Campus con más de 12 centros de aprendizaje, fijos y móviles, en todos los continentes, dirigidos a formar a los más de 50.000 empleados del Grupo TKE.

## Digitalización en Recursos Humanos

Desde 2020 seguimos avanzando en la digitalización en los servicios ofrecidos en el área de Recursos Humanos. Diversos servicios de recursos humanos han sido adaptados al entorno virtual y todo ello con el objetivo de favorecer la comunicación y el acceso a los distintos grupos de empleados, independientemente de su actividad y localización. Así, por ejemplo, de una manera interactiva y segura nuestros técnicos pueden acceder desde sus dispositivos móviles a diversas aplicaciones. Pueden acceder a nuestra plataforma global de formación online, descargar certificados, consultar vacantes internas, consultar sus datos de empleado o descargar su recibo de nómina.



## Digitalización de la formación

Desde 2020 y de la mano de nuestra Academia Corporativa Seed Campus, nuestra organización ha ido desarrollando contenidos digitales e itinerarios formativos por áreas y grupos de interés cubriendo las temáticas más relevantes de nuestro negocio como son seguridad y salud en el trabajo, seguridad informática o cumplimiento normativo (compliance).

Desde febrero de 2023 TKE pone a disposición de todos los empleados su nueva plataforma de formación (LMS – Learning Management System) LevelUP con tecnología Cornerstone.

Estas son algunas de sus características e implicaciones clave:



LevelUP está diseñado poniendo al empleado y su aprendizaje en el centro, a través de una experiencia digital e intuitiva.

Ofrece una amplia biblioteca digital que complementa la oferta formativa interna, incluyendo una exhaustiva variedad de temáticas, desde gestión de proyectos a digitalización pasando por competencias transversales como gestión del cambio. Es una aplicación de fácil navegación y que pretende incentivar la curiosidad del empleado.

Este sistema está disponible 17 idiomas, y ofrece funcionalidades de autoservicio tanto a empleados como a responsables. La información entre ambos puede fluir de manera transparente, facilitando más posibilidades de crecimiento personal y desarrollo.

Gracias a iniciativas como LevelUP, en la que la digitación y la tecnología son clave, la formación ha alcanzado un índice de digitalización del 33%.

En el último ejercicio fiscal 2022/2023, TKE ha impartido 72.803 horas de formación, con los siguientes desgloses:

GÉNERO	30/09/2023	30/09/2022
Mujeres	13.085	8.491
Hombres	59.718	65.603
<b>TOTAL</b>	<b>72.803</b>	<b>74.094</b>

ÁREAS DE FORMACIÓN	30/09/2023
Seguridad y Salud	11.862
Formación no Técnica (*)	28.963
Formación Técnica	25.712
Ventas	4.710
Liderazgo	1.556
<b>TOTAL</b>	<b>72.803</b>

ÁREAS DE FORMACIÓN	30/09/2022
Seguridad y Salud	20.482
Formación no Técnica (*)	19.215
Formación Técnica	34.397
<b>TOTAL</b>	<b>17.094</b>

(\*) Habilidades, idiomas, ventas, seguridad de la información, igualdad, etc.

MODALIDADES DE FORMACIÓN	30/09/2023	30/09/2022
Blended (mix. e-learning y presencial)	(*)	1.920
Presencial	49.061	50.737
e-learning	10.141	21.437
Aula virtual (videoconferencia MS Teams, etc.) (*)	13.602	
<b>TOTAL</b>	<b>72.803</b>	<b>74.094</b>

(\*) La modalidad “Blended” desaparece en la categorización del nuevo LMS LevelUP. Además se diferencia la categoría de “aula virtual”.

GRUPO PROFESIONAL	HORAS 22/23	HORAS 21/22
Administrativos	13.970	4.837
Directivos	5.845	5.016
Mandos intermedios	10.116	5.880
Operarios	33.413	51.559
Técnicos especialistas	9.459	6.802
<b>TOTAL</b>	<b>72.803</b>	<b>74.094</b>

### 5.5.1. Principios de Liderazgo

El Grupo TKE tiene un historial de compañía de éxito, innovadora y orientada al futuro. Nuestro objetivo es hacerlo aún mejor. Nuestro Plan de Creación de Valor (VCP) establece claramente las prioridades y áreas de enfoque a lo largo de toda la cadena de valor para lograrlo. Un prerequisite es un conjunto de valores compartidos en los que podemos confiar para guiar nuestras acciones, valores respaldados por un sólido equipo de liderazgo.

Estos principios son el faro que nos guía y que nos indica la manera en la que queremos trabajar juntos cada día en el Grupo TKE. Son claros y definidos, y marcan nuestro modelo de liderazgo. Nuestros seis principios de liderazgo expresan nuestros compromisos como empresa:

- Sé emprendedor
- Sé honesto y transparente
- Crea un entorno en el que las generaciones futuras quieran trabajar
- Mantén la seguridad de nuestra gente
- Piensa en el conjunto
- Haz la vida más fácil a nuestros clientes

### 5.5.2. Promoción interna y cobertura interna de vacantes

A través de nuestra plataforma interna TK Jobs y el Programa interno de cobertura de vacantes, las posiciones vacantes son publicadas y ofertadas dentro de la compañía. El objetivo es ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento y fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de profesionales del género menos representado en los diferentes puestos y categoría. Asimismo, a través de los medios de comunicación internos y externos, damos mayor visibilidad a las mujeres en puestos de responsabilidad o con alto contenido técnico.

Una de nuestras prioridades ha sido el fomento de la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías para favorecer la comunicación, colaboración y el acceso a la información de nuestros distintos colectivos de empleados. De una manera sencilla y segura nuestros empleados pueden enviar su candidatura para aquellas posiciones que les resulten de su interés.

### 5.5.3. Sistema de evaluación y gestión del desempeño

Nuestro sistema de evaluación de desempeño (Managing and Appraising Performance /Map) proporciona el marco adecuado para identificar y desarrollar habilidades y competencias profesionales. Asimismo, impulsa la comunicación a través de un feedback abierto y constructivo fomentando una cultura basada en valores.

El sistema pivota sobre el análisis de competencias entendidas como la suma de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que tienden a ser visibles en el desempeño profesional y que hacen que nuestros colaboradores tengan éxito y por lo tanto, nuestra empresa. Nuestro marco de competencias que deriva de nuestros principios de liderazgo facilita un entendimiento común del comportamiento de las personas y de los valores, y proporciona la necesaria orientación para nuestros empleados en su desarrollo profesional.

En este sentido alentamos e incentivamos entre otras, las competencias relacionadas con la colaboración y el trabajo en equipo, con la orientación al cliente y a la consecución de resultados, con la innovación y la mejora continua, con la curiosidad y la apertura al cambio y cómo no, con la dirección y liderazgo de equipos enfocado al desarrollo, al performance y al establecimiento de un ambiente de trabajo positivo.



Los objetivos de este sistema de gestión del desempeño y desarrollo profesional son:

- Identificar y desarrollar habilidades personales y conocimientos necesarios para un desempeño de calidad
- Mejorar la comunicación entre supervisor/a y empleado/a, proporcionar un marco estructurado para dar y recibir un feedback constructivo y fomentar la cultura de transmisión de valores TK (aprecio, integridad, credibilidad, fiabilidad, sinceridad)
- Detectar potencial dentro de la organización
- Establecer planes individuales de desarrollo personal
- Identificar necesidades de formación

#### 5.5.4. Programa de talento interno

En una organización tan diversa y global como lo es el Grupo TKE, es esencial disponer de herramientas objetivas para identificar empleados con motivación y potencial para asumir posiciones con mayor nivel de responsabilidad. Nuestro programa anual de talentos “TKE Talents” se presenta como un instrumento clave en nuestra organización para:

- Reforzar la motivación de los empleados con alto potencial, dándoles la oportunidad de acceder a un programa global de desarrollo.
- Desarrollar talentos y cubrir posiciones clave con candidatos idóneos.
- Crear un pool de talentos diversificado y adaptado a las necesidades del negocio, ganando transparencia en cuanto a la idoneidad, igualdad y disponibilidad de candidatos.
- Retener empleados altamente productivos, evitando así la “fuga de talentos”.



El programa interno de talento contempla diversas medidas de desarrollo que facilitan su transición a posiciones con un mayor nivel de responsabilidad. En este programa impulsamos especialmente la visibilidad del talento femenino habiendo cumplido y excedido el porcentaje objetivo marcado de al menos contar con un 20% de mujeres en nuestro pool de talentos.

**Programa Mentoring**

A través de nuestro Programa de Mentoring se establece un intercambio estructurado entre un profesional con experiencia y bagaje en la compañía (“mentor”) y otro más junior (“mentee”). Es una medida de desarrollo a través de la cual el mentee aprende de la experiencia del mentor, posibilitando el desarrollo profesional y personal bajo un intercambio estructurado de conocimiento.

A través de esta actividad de desarrollo, el mentor apoya, guía y forma los talentos más junior de la organización ejerciendo como coach interno y transmitiendo así sus conocimientos y experiencias acumuladas a través de los años. La duración del proceso re 8-12 meses.

**5.5.5. Projects4Growth**



En junio 2023, TKE inicia la iniciativa Projects4Growth, un programa abierto que ofrece la oportunidad a los empleados de participar de manera parcial en proyectos estratégicos de negocio y con ello desarrollarse profesionalmente y conocer otras áreas.

Projects4Growth supone una oportunidad de colaborar con diversos equipos más allá del área funcional o departamento del empleado, adquirir una valiosa experiencia en gestión de proyectos, intercambiar experiencias con colegas en Europa y ampliar la red profesional en el Grupo TKE.

**5.5.6. Promoción de Prácticas**

TKEE es una organización que fomenta el talento y la innovación. Desde el año 2012 la compañía tiene un firme compromiso con la educación y la formación de los jóvenes, como motor para garantizar un futuro sostenible. En esta línea, TKEE colabora con institutos, academias, escuelas y universidades en las prácticas de sus alumnos. Contamos con más de 40 convenios a nivel nacional (becas curriculares, extracurriculares, prácticas de formación

profesional, formación dual, certificación, etc.) cuya finalidad es darla oportunidad a los estudiantes a introducirse en el mundo laboral.

Estos son los datos de actividad de los dos últimos años:

2022/23			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total	26	64	90

2021/22			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total	25	67	92

Becarios/empleados prácticas contratados por la empresa en 2022/23:

2022/23			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total	4	12	16

2021/22			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total	2	18	20

## 5.6. Reconocimientos y certificaciones

TK Elevadores España, es reconocida por sus Políticas de Recursos Humanos y Gestión de la diversidad.

Desde 2018 TKEE, se encuentra situada entre las mejores empresas para trabajar en España, según el ranking publicado por la revista prestigiosa Forbes. Este ranking se elabora a partir de una encuesta realizada por Sigma Dos, en la que se tienen en cuenta factores como la filosofía y cultura de empresa, el ambiente de trabajo, la política de recursos humanos, las oportunidades de formación y desarrollo o la política de conciliación, todos ellos aspectos fundamentales en la atracción y fidelización del talento.

En 2021 TKEE se adhiere al programa Empowering Women's Talent de Equipos & Talento, programa de Desarrollo del Talento Femenino que pone el foco en el empoderamiento y el liderazgo. Este programa, además de acreditar a TKEE como empresa comprometida con el talento femenino, la igualdad y la diversidad, contempla la realización de diferentes acciones para visibilizar externamente este compromiso y también para desarrollar y potenciar el talento femenino de nuestra compañía. Además Equipos & Talento, reconoce el esfuerzo que las compañías realizan en materia de diversidad. En este sentido, TKEE ha sido reconocida como Empresa Líder en Diversidad y ha obtenido el sello "Diversity Leading Company" por parte de la revista.

Desde 2016 TKEE es empresa firmante de La Carta de la Diversidad (anteriormente Charter de la Diversidad) con lo que la empresa ha adquirido un compromiso real de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

Fundación Alares y Fundación para la Diversidad reconoce a TKEE como Empresa Socialmente Responsable con su plantilla, por su esfuerzo en el desarrollo de Políticas de

Recursos Humanos y la disponibilidad de Servicios Asistenciales para todos los empleado/as y familiares, que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la igualdad de oportunidades, la correcta gestión de la diversidad de su plantilla y la no discriminación en el empleo por ningún tipo de razón.

En febrero 2022 se firmó el acuerdo con la organización EJE&CON de compromiso con la diversidad. Un nuevo paso adelante en materia de igualdad supuso el acuerdo firmado de adhesión a la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa, impulsado por la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras.

Nuestra propuesta de valor como marca empleadora es la siguiente:



**TK Elevator**

Colaborativo, diverso, global, exitoso, seguro, satisfactorio, moderno



**Nuestros empleados**

Apreciativos, flexibles, fiables, transparentes, con orientación al trabajo en equipo, de carácter abierto, multiculturales



**Nuestro negocio**

Ambicioso, centrado en el cliente, motivado, emprendedor, ágil, impactante, innovador

**5.7. Accesibilidad de las personas con discapacidad**

En materia de accesibilidad a sus edificios, TKE cumple con la normativa vigente.

Con el fin de facilitar el acceso a nuestras instalaciones, el 69% de los centros de trabajo tienen aparcamiento para discapacitados en las inmediaciones, el 78% tiene acceso accesible sin escalones ni desniveles, o con rampa suave, el 70% tiene las entradas adaptadas y el 50% tiene los aseos adaptados.

Adicionalmente para dar mayor accesibilidad a la información, la página web de TKE se ha adaptado y cumple con todos los criterios de conformidad del Nivel AA desarrollados por la Iniciativa de Accesibilidad en la Web (WAI) del World Wide Web Consortium (W3C).

**Empleados con discapacidad**

La cultura laboral de TKEE es abierta e inclusiva. La gestión y el aprovechamiento de la diversidad contribuyen a acometer con éxito nuestros desafíos y objetivos globales como empresa internacional.

Nuestro modelo de competencias incluye la competencia denominada “Aprovechar/ Favorecer la diversidad“. Con ella damos orientación y fijamos expectativas a nuestra organización y nuestros empleados acerca del tipo de comportamiento, actitud y orientación que esperamos respecto a la diversidad por razón de nacionalidad, edad, perfil profesional y género, entre otros.

TKEE colabora con instituciones y fundaciones para visibilizar interna y externamente su compromiso con la diversidad y la inclusión de personas con discapacidad.

Asimismo, nuestra empresa es signataria de la Carta de la Diversidad en España. Entre otros principios básicos esto significa el considerar la diversidad en todas las políticas de Recursos Humanos.

En su compromiso de una política activa de inserción laboral, TKEE cuenta en su plantilla con 22 trabajadores con discapacidad.

Además, TKEE cumple con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, por lo que no siendo posible cumplir con la cuota de reserva en favor de personas con discapacidad en su plantilla por razones técnicas y organizativas, posee el certificado de excepcionalidad otorgado por el Servicio Público de Empleo Estatal lo que le permite acudir a la contratación de medidas alternativas. En este sentido cabe destacar la contratación de bienes y servicios con diferentes centros especiales de empleo, así como las donaciones y acciones de patrocinio con diferentes fundaciones para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

## 5.8. Igualdad y Diversidad

TKEE tiene un firme compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades. La responsabilidad social de TKEE se asienta en tres pilares: las personas, la sociedad y el medio ambiente.

Nuestros objetivos en esta área son:

- Orientar a las nuevas generaciones responsables del desarrollo sostenible del futuro; educar y sensibilizar en medioambiente.
- Promover acciones socialmente responsables como es la formación de jóvenes, contribuyendo así a generar un impacto positivo en la sociedad.
- Favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión.
- Asesorar en proyectos de accesibilidad/ movilidad en zonas de difícil acceso.

### 5.8.1. Igualdad

En nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa existe un principio específico que recoge la igualdad de oportunidades. Entendemos esta igualdad en un sentido amplio y ponemos especial foco en favorecer la igualdad de entre hombres y mujeres. Asimismo, el Código de Buenas Prácticas constituye una guía para todos los empleados/as y directivos/as de TKEE en su desempeño profesional en relación con su trabajo diario, los recursos utilizados y el entorno empresarial en el que se desarrolla. Dentro de los principios básicos de actuación de empleados/as y directivos/as, se recoge el compromiso con la igualdad de derechos y oportunidades.

Así, en el año 2014 TKEE negoció, elaboró e implantó el primer Plan de Igualdad de la compañía con una vigencia inicial de 3 años, plan registrado en Regcon y publicado en el BOE en fecha 19 de agosto de 2014 (Código 90100482112014). TKEE y la Representación Legal de los Trabajadores/as deciden crear una nueva Comisión Negociadora acorde a la nueva normativa y convocando a los sindicatos más representativos para su participación en nombre de los centros de trabajo sin representación. Tras ello, se elabora un nuevo informe diagnóstico así como auditoría retributiva y en septiembre de 2023 se acuerda el

segundo Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas trabajadoras de la compañía, reafirmando de esta forma el compromiso ya patente en el seno de la compañía.

Este nuevo Plan de Igualdad es multidimensional y contempla diferentes áreas de actuación en las que se han establecido objetivos a alcanzar, acciones concretas para conseguir los objetivos marcados, así como indicadores de seguimiento.

Los distintos ámbitos de actuación son:

#### Selección e incorporación

1. Desarrollo profesional y promoción
2. Política retributiva
3. Formación
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Sensibilización y comunicación
6. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual y laboral
7. Garantías para las trabajadoras víctimas de violencia de género
8. Salud laboral
9. Infrarrepresentación femenina

Asimismo, nuestra empresa cuenta con otras comisiones y comités internos con representación tanto empresarial como social, en las que se analiza y tratan todas aquellas medidas que requieren un análisis más técnico para su correcta ejecución.

Desde 2014, TKE dispone de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso. Este protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing, asumiendo la empresa su responsabilidad para erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Desde esa misma fecha está constituido un Comité de Prevención del Acoso que estudia y valora cada denuncia presentada, realizando una investigación objetiva de los supuestos de acoso y preparando un informe detallado sobre el mismo. Asimismo, se garantiza la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante la incorporación de la información en el proceso de acogida del nuevo empleado, la publicación de la documentación en la intranet de la compañía y la distribución a los representantes de los trabajadores.

Desde el año 2014, TKEE ha organizado acciones de formación y sensibilización en materia de prevención del acoso sexual por razón de sexo en el trabajo.

Durante el ejercicio 2022/2023 no han existido denuncias que hayan dado lugar a la aplicación del protocolo de acoso sexual.

## 6. INFORMACIÓN SOBRE LE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

### 6.1. Convenios OIT

En el ejercicio 2022/23, no existieron denuncias ni sanciones por casos de vulneración de derechos humanos. Tampoco se han identificado incumplimientos de leyes o normativas sobre derechos humanos.

Como se explica en el punto 5.4. Relaciones sociales, en TKE promovemos y cumplimos las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

### 6.2. Abuso de derechos humanos

El Grupo se encuentra adherido al “UN Global Compact”, mediante firma de un acuerdo específico con la ONU (Organización de Naciones Unidas), de manera que se compromete a cumplir los siguientes principios:

- 6.2.1.1. Derechos humanos proclamados internacionalmente.
- 6.2.1.2. Abuso de derechos humanos.
- 6.2.1.3. Reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- 6.2.1.4. Eliminación del trabajo forzoso.
- 6.2.1.5. Abolición del trabajo infantil.
- 6.2.1.6. Eliminación de la discriminación laboral.
- 6.2.1.7. Enfoque medioambiental preventivo.
- 6.2.1.8. Promoción de la responsabilidad medioambiental.
- 6.2.1.9. Difusión y adopción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

## 7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

TKEE tiene nombrado un Órgano de Compliance, con reporte directo al Consejo de Administración, que es totalmente autónomo. Adicionalmente, el Grupo tiene una función corporativa de Compliance, que también es independiente de la estructura de negocio y que establece las políticas y funcionamiento a nivel global.

Por otro lado, existen determinados mecanismos de asesoramiento y comunicación de irregularidades o preocupaciones éticas, disponibles para todos los empleados a través de la intranet:

- Línea Ética (canal de denuncias)
- Procedimiento para gestionar denuncias y resolver dudas
- Línea de asesoramiento gratuita
- Departamento corporativo de Compliance, ubicado en Alemania a nivel global, y Regional Compliance Officer (BU Compliance Officer), a nivel local

No existen denuncias por casos de corrupción y soborno.

## Programa de Compliance

Este programa comprende los tres elementos “informar y asesorar”, “identificar” e “informar y actuar”.

Está estrechamente relacionado con la gestión de riesgos (Risk Management) y con nuestro sistema de control interno (ICS).

De esta forma, nos aseguramos de que el cumplimiento sea un componente integral de cada proceso comercial.

El programa se centra en las áreas clave de la ley antimonopolio y la prevención de la corrupción, la prevención del lavado de dinero, control de exportaciones y protección de datos personales.

## Políticas anticorrupción y antimonopolio

Existen diversas políticas a nivel corporativo que regulan específicamente el cumplimiento:

- Governance, Risk & Compliance: fija las áreas de actuación de la función de Compliance (antimonopolio, anticorrupción, prevención de blanqueo de capitales, control de exportaciones, protección de datos), la forma de actuación y coordinación con las funciones de Control Interno y Gestión de Riesgos.
- Group Regulation on Competition: describe qué situaciones y acciones están prohibidas en el curso de los negocios, por suponer un daño a la competencia.
- Group Regulation Corruption Prevention: señala las circunstancias bajo las cuales hay riesgo de corrupción para empleados.
- Group Regulation Corporate Social Responsibility: normas y límites para las actividades de responsabilidad social corporativa (incluidos patrocinios y donaciones).
- Fraud Reporting: establece, entre otros, cuándo y cómo informar sobre casos de corrupción entre empleados y terceros.
- Group Regulation Trade Control: procedimiento para la verificación de sanciones comerciales en clientes y proveedores a los que, respectivamente, se exportan e importan bienes y/o servicios.
- Group Regulation Compliance in the Engagement of Sales Intermediaries: regula el proceso de selección de intermediarios y agentes, incluyendo la aplicación de criterios anticorrupción y antisoborno, así como un proceso de monitorización posterior.
- Regulation on the Use of Subcontractors: regula el proceso de selección de subcontratistas, incluyendo la aplicación de criterios anticorrupción y antimonopolio.

## Formación

TKEE cuenta con un programa de formación online general sobre Compliance (incluido el Órgano de Administración), organizado a nivel corporativo y que se realiza cada dos años aproximadamente. Durante el ejercicio 2023 se ha convocado a todos los empleados expuestos a riesgos de corrupción a realizar el e-learning Data Protection.

Para ciertos colectivos (personal que participa en reuniones sectoriales, personal comercial, etc.), hay formación presencial en materias de Compliance específicas, en función de las necesidades y riesgos detectados.

## 8. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

### 8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

TKEE realiza sus operaciones únicamente en España, y no tiene actividades de patrocinio o donaciones en otros países.

En el ejercicio 22/23, se han llevado a cabo diversas acciones de colaboración con organizaciones benéficas o sin ánimo de lucro, por importe de 666.265 euros (562.847 euros en 2022), así como diversas acciones de patrocinio, por importe de 75.000 euros (70.000 euros en 2022).

Por otro lado, TKEE ha asumido un objetivo corporativo de reducción del 53% de las emisiones de Alcance 1 y 2 para el ejercicio fiscal 2029/2030, con referencia al ejercicio fiscal 2018/2019.

### 8.2. Subcontratación y proveedores

La gran mayoría de los proveedores con los que TKEE trabaja son nacionales, teniendo un impacto positivo en la economía local. Para estos proveedores, no se han observado riesgos en materia de derechos humanos, laborales y cuestiones medioambientales.

En cuanto a los subcontratistas, TKEE verifica que todas las personas que tiene subcontratadas y que realizan algún trabajo para TKEE, están dadas de alta en la Seguridad Social y tienen la formación en seguridad y prevención de riesgos laborales requerida. Existe además un procedimiento de gestión de subcontratistas, mediante el cual se establecen los criterios de selección, seguridad y salud, gestión contractual y de pedidos, y evaluación continua, existiendo un filtro previo mediante una verificación de Compliance (anticorrupción y antimonopolio) y otra de seguridad y salud.

Para poder trabajar con TKEE, los proveedores, directamente relacionados con nuestro negocio, deben firmar, con carácter general, nuestro Código de Conducta para proveedores. El Código de Conducta para proveedores, aborda los posibles riesgos e impactos negativos a lo largo de la cadena de suministro, incluidas áreas tales como los derechos humanos, condiciones de trabajo justas, protección del medio ambiente, lucha contra la corrupción y transparencia en el origen de los minerales de conflicto.

Para los proveedores extranjeros (es decir, que conllevan importaciones y pudieran tener un mayor riesgo, dependiendo del país de procedencia), estos son seleccionados normalmente a través de la función corporativa de compras, al ser, normalmente, proveedores estratégicos. Se trata, en general, de empresas gran tamaño y que se contratan siguiendo un proceso de selección exhaustivo y firmando el Código de Conducta de proveedores.

Nuestra expectativa es que todos nuestros proveedores cumplan con los principios establecidos en el Código de Conducta.

Por otra parte, sobre la base de los criterios de riesgo definidos por el Grupo TKE, 4.069 verificaciones de seguridad se han llevado a cabo por TKEE en el ejercicio 2022/2023, (de las cuales 2.685 a personal propio y 1.384 a personal subcontratado), sin observarse ningún incidente grave. En caso de que estos se hubiesen puesto de manifiesto, se habrían

acordado medidas correctoras y de mejora durante las verificaciones, para posteriormente observar su estricto cumplimiento. De esta forma, por un lado apoyamos el desarrollo de proveedores y subcontratistas y por otro reducimos nuestros riesgos y los posibles impactos negativos en la cadena de suministro.

TKEE dispone de un sistema interno de supervisión de subcontratistas, mediante el cual se verifican diversos criterios de calidad y seguridad de forma individual, procediendo a una evaluación y posterior seguimiento de incumplimientos, en su caso. En aquellos subcontratistas en los que se detectan incumplimientos graves, se procede a la conclusión de la relación comercial.

En relación con el sistema de supervisión a subcontratistas, en la actualidad se cuenta con una plataforma de gestión integral, en la que existe un control en tiempo real del estado de la documentación requerida, además de otros factores.

Como se indica en el epígrafe 5.3. “Seguridad y salud” del presente informe, durante el ejercicio 2022/2023 se han efectuado verificaciones de seguridad en 1.384 proyectos en los que participaba personal subcontratado.

### 8.3. Consumidores

Para gestionar las reclamaciones de clientes, existe un teléfono de contacto gratuito, así como una dirección de correo electrónico. Éstas se gestionan en base a un procedimiento específico, estableciéndose contacto con el cliente en menos de 48 horas, y haciéndose un seguimiento en menos de 15 días para verificar una correcta resolución.

En cuanto a las quejas recibidas de clientes, generalmente son recibidas a través del Centro de Atención a Clientes, existiendo un procedimiento mediante el cual se derivan a los responsables internos para que contacten con el cliente y procedan a gestionar la queja.

A continuación, se detallan datos relativos a la información sobre consumidores:

- Durante el ejercicio se han recibido un 1,49‰ de reclamaciones sobre el total de unidades del parque de mantenimiento (1,66 ‰ en el ejercicio 2021/2022). Además, se han conseguido tramitar y cerrar el 100% de las quejas recibidas en el año (100% en el año anterior).
- No se han identificado incumplimientos graves o significativos de las normativas o códigos voluntarios. Sí se han identificado algunos incumplimientos en normativas internas, en el 14% de los casos supervisados (11% en el ejercicio 2021/2022), para los cuales se han tomado medidas adecuadas en su resolución.
- No se han identificado filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.
- Se han notificado incidencias en un 0,05% de los aparatos en mantenimiento (0,05% en el ejercicio 21/22), no habiéndose producido ninguna de carácter grave.

### 8.4. Información fiscal

TKEE realiza sus operaciones principalmente en España, tributando en dicho Estado.

Respecto al Impuesto sobre sociedades, TKEE forma parte del Grupo Fiscal nº 623/21 con sociedad matriz Vertical Topco SARL y sociedad representante TK Elevator Iberica Holding, SLU.

El beneficio antes de impuestos de TKEE en el ejercicio 2022/2023 ascendió a 54.104 miles de euros (73.935 miles de euros en el 2021/2022), habiéndose reforzado la cobertura sobre las inversiones en compañías participadas en 34.027 miles de euros.

El Impuesto sobre Sociedades a pagar correspondiente al ejercicio 2022/2023 ascenderá a 16.210 miles de euros (14.949 miles de euros en el 2021/2022).

TKEE no ha recibido subvenciones en el ejercicio 2022/2023.

#### ANEXO I – TABLA DE TRAZABILIDAD LEY 11/2018 Y GRI

ÁREA	INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN POR TEMA
Modelo de negocio	102-2	Descripción del modelo de negocio
	102-3, 102-4, 102-6	Presencia geográfica
	102-15	Objetivos y estrategia
	102-15	Principales factores y tendencias que afectan a la futura evolución
Análisis de materialidad	102-54, 102-46, 102-47	Análisis de materialidad
Riesgos	102-15	Riesgos
Cuestiones medioambientales	305	Contaminación
	306	Economía circular y prevención y gestión de residuos
	301, 302, 303	Uso sostenible de los recursos
	305, 201-2	Cambio climático
	304-2	Protección de la biodiversidad
Cuestiones sociales y relativas al personal	401-1, 405-1, 405-2	Empleo
	401-3B, 403-2	Organización del trabajo
	403-2, 403-3	Salud y seguridad
	102-41, 403-4	Relaciones sociales
	404-1, 404-2	Formación
	405-1	Accesibilidad de las personas con discapacidad
	405-1, 405-2	Igualdad
	102-16, 102-17, 412-2	Aplicación de procedimientos
Información sobre el respecto de los derechos humanos	102-16, 102-17, 412-2	Aplicación de procedimientos
	407-1, 408-1, 409-	Convenios OIT
	102-16, 102-17, 412-2	Abuso derechos humanos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	102-16, 102-17, 205-1, 205-2	Corrupción y soborno
Información sobre la sociedad	102-43, 413-1, 102-12, 102-13	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	308, 414	Subcontratación y proveedores
	416, 418	Consumidores
	-	Información fiscal



# Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

## **TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U.**

relativa al estado individual de información no financiera **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE TK ELEVADORES ESPAÑA, S.L.U. DEL EJERCICIO 2022/2023**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre 2023

En Madrid a 12 de febrero de 2024

Rafael García Meiro  
CEO



TK ELEVADORES ESPAÑA S.L.U. (en adelante la organización) con domicilio social en: C/ Condado de Treviño nº 2 Madrid y en su nombre, Eduardo Plaza Escribano, en cargo de CFO, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. 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, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

**Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019.** AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de “enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad” exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 “Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación”.

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.
- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Cumplimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

## CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en "estado de información no financiera de TK Elevadores España S.L.U. del ejercicio 2022/2023" que se publica como parte del informe de gestión y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2023, no proporcione información fiel del desempeño de TK Elevadores España S.L.U. en el estado de información no financiera, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.