

INFORME DE GESTIÓN:
ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA -
TK ELEVADORES
ESPAÑA, S.L.U.

Ejercicio 2024/2025

CONTENIDO

04

Modelo
de negocio

22

Cuestiones sociales
y relativas al personal

07

Análisis de
Materialidad

50

Información sobre el respecto
de los derechos humanos

08

Riesgos

52

Información relativa a la lucha
contra la corrupción y el soborno

11

Cuestiones
medioambientales

54

Información sobre
la sociedad



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 2024 y concluyó el 30 de septiembre de 2025.

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, Marketing y Comunicación) y direcciones de negocio de Modernizaciones, Servicios y Obra Nueva (direcciones territoriales - Norte, Sur y Centro-Canarias - Grandes Cuentas, delegaciones y distritos).

En el anexo II se incluye el organigrama de la compañía.

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 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 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, y verifica 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 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.

3.4. 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 TKEE, 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 el desempeño de nuestras actividades, teniendo en cuenta parámetros que incluyen consideraciones de cambio climático (en concreto; energía, gasóleo, emisiones de CO₂, 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 Sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001.

En abril de 2022 fuimos certificados en el Sistema de Gestión de la Energía según la Norma ISO 50001. Durante el ejercicio 2024/2025 se ha mantenido la certificación.

En mayo de 2024 fuimos certificados en el Sistema de Gestión del Ecodiseño según la Norma ISO 14006 y certificado nuestra Huella de Carbono según la Norma ISO 14064 Gases de efecto invernadero.

Políticas aplicadas por TKEE 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 CO₂, 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 2.800 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 2023/24, 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. 2023/2024 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 CO2 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 CO2 en TKEE, pero también la electricidad y el gas natural.

Para reducir las emisiones de CO2, 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 e híbridos 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 a:

Categoría 1: Emisiones directas

La actividad de TKEE supone emisiones directas de GEI en diferentes formas. Principalmente se deben a la combustión de combustibles fósiles para los vehículos usados por la organización (Gasóleo, Gasolina, LPG), pero también para servicios de agua caliente y calefacción en algunas delegaciones (Gas Natural).

También se han analizado posibles fugas de gases refrigerantes de los equipos de aire acondicionado, siendo estas inexistentes.

Categoría 2: Emisiones indirectas por energía importada

Toda la energía importada para la actividad de las instalaciones de TKEE es eléctrica y se ha incluido en este informe. Los datos de consumo han sido obtenidos a través de las facturas de los proveedores de energía eléctrica.

Durante el año objeto de análisis, se ha cambiado de comercializadora de energía eléctrica de algunas delegaciones, al objeto de trabajar con energía con certificado de origen renovable

Categoría 3: Emisiones indirectas por transporte

Las emisiones de la Categoría 3 incluidas en este informe son:

- Las emisiones generadas por los trabajadores en sus desplazamientos a sus puestos de trabajo diario
- El transporte de las delegaciones, incluyéndose aquí el transporte subcontratado de materiales del almacén central de TKEE a las diferentes delegaciones
- Las emisiones generadas durante los viajes de negocio

En el presente informe se han recalculado las emisiones de Categoría 3 para coincidir con lo indicado en el certificado de Huella de Carbono según la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019 correspondiente al período de octubre 2023 – septiembre 2024.

Emisiones tCO ₂ eq	30/09/2025		30/09/2024	
Alcance 1	6.812		5.906	
Alcance 2	Enfoque mercado 18	Enfoque ubicación 193	Enfoque mercado 48	Enfoque ubicación 187
Alcance 3	1.716		1.093	
TOTAL	Enfoque mercado 8.547	Enfoque ubicación 8.721	Enfoque mercado 7.047	Enfoque ubicación 7.186

Factores de conversión tCO₂eq según herramienta MITERD.

Factores de conversión Gas Natural KWh/m³ (11,6188) y KWh/Nm³ (11,2019) según área ESG de TK Elevator.

Factores de conversión tCO₂eq según herramienta DEFRA y International Energy Agency (IEA). (2024)

Factores de conversión Gas Natural Kwh/m³ (11,70) según comercializadora Gas. (2024)

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 2025 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 con contrato propio, que ha supuesto la no emisión de 436 TnCO₂, la implementación del sistema de envío de repuestos “drop off point”, con un ahorro de 39.490 litros de combustible y la no emisión de 99 TnCO₂, 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:

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

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 (*)	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Residuos (Kg / Aparato)	1,71	1,90	1,59

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

Índice IGR (*)	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Generación			
Total Residuos Peligrosos (Tn)	40	55	66
Total Residuos No Peligrosos (Tn)	224	238	182
Tratamiento			
Total Residuos para Reciclar (Tn)	260	286	240
Total Residuos Peligrosos para Reciclar (Tn)	36	48	58
Total Residuos para Eliminar (Tn)	4	7	8
Residuos peligrosos para Eliminar (Tn)	4	7	8
Residuos No Peligrosos para Reciclar (Tn)	230	238	182
Residuos No Peligrosos para Eliminar (Tn)	0	0	0

(*) Los datos anteriores son los existentes a noviembre 2025 y referidos a septiembre 2025. Se han corregido los datos del E.I.N.F. del ejercicio anterior.

Del total de residuos no peligrosos, el 36% corresponde a madera y el 42% 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 baterías plomo.

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 2024/25 multas o sanciones significativas por incumplimiento de la normativa ambiental.

4.3. Uso sostenible de los recursos

Prestamos especial atención al 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 (m³):

Consumo agua (*)	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Red pública (m3)	6.836	6.448	5.649
Superficiales	-	-	-
Subterráneas	-	-	-

El dato es estimado por cierre de ejercicio en octubre del 2025.

(*) Los datos anteriores son los existentes a noviembre 2025 y referidos a septiembre 2025. 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	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Papel (Kg / persona)	3,94	4,38	5,21

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)	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Electricidad	6.804	6.569	6.227
Gas Natural	3.333	3.255	2.645

Electricidad: 1 MWh = 3,6 GJ

Gas Natural: 1 Nm³ ≈ 0,038 GJ / 1 kWh = 0,0036 GJ

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

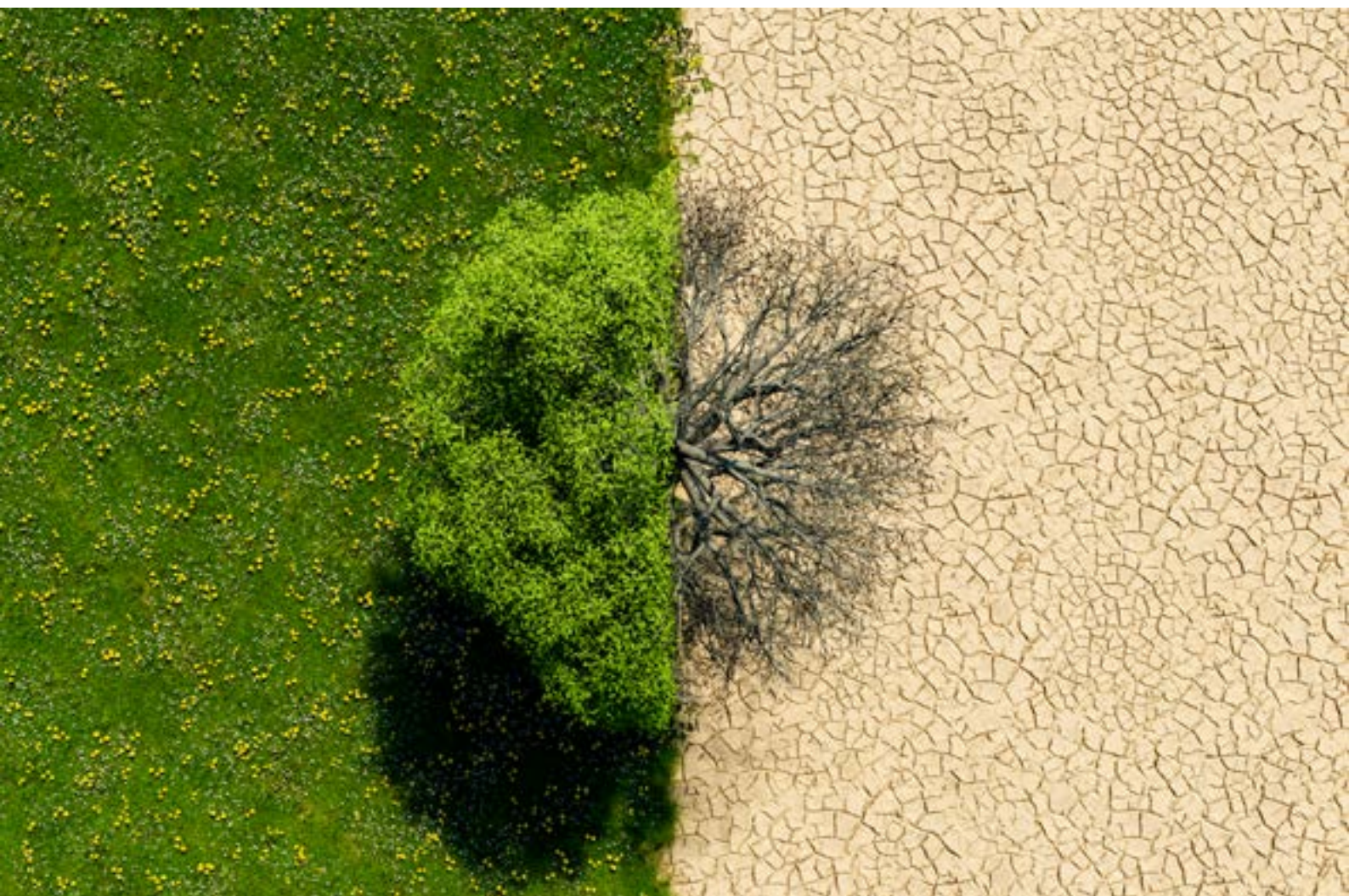
TKEE ha establecido unos objetivos ambientales, destinados a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido, se ha implantado un sistema de entrega de repuestos "drop off point", que nos ha permitido ahorrar 39.490 litros de combustible y la no emisión de 99 TnCO₂. Esta medida 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)	30/09/2025	30/09/2024	30/09/2023
Combustible flota	102.248	88.260	84.544

Factores de conversión Gasóleo 0,010737582 litro/MWh (fuente TKE WeSustain)

Factores de conversión Gasolina 0,009677648 litro/MWh (fuente TKE WeSustain)

Factores de conversión AutoGas 0,007115376 litro/MWh (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

Indicador / Objetivo	Resultado 2023-24	Objetivo 2024-25	Resultado 2024-25	Objetivo 2025-26
Reducir el consumo papel (Kg./persona)	4,38	4,34	3,94	3,93
Uso papel Reciclado <i>Papel Reciclado / Respecto Total Papel Ejercicio</i>	90%	92%	89%	92%
Reducir el consumo de Gasoleo. <i>KWh/Aparato</i>	147,25	145,78	147,79	146,31
Reducir el consumo de Agua. (M3/persona)	2,19	2,17	2,00	1,98
Reducir el consumo de Electricidad. (KWh/persona)	645,34	638,89	586,64	580,37
Generación de Residuos (Kg residuos/Aparatos)	1,76	1,74	1,71	1,74
Reducir el consumo de Combustible (KWh/100KM)- Solo Tec. PV	54,66	54,11	55,43	54,88

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 CO2 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). 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 CO₂, 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 2024/25, 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

En TKE, nuestro equipo humano constituye el pilar esencial de nuestro éxito. Aspiramos a consolidar una organización diversa e innovadora, preparada para los retos del futuro y capaz de atraer y desarrollar el talento de las próximas generaciones.

El área de Recursos Humanos, con un enfoque estratégico, impulsa la atracción, motivación y desarrollo profesional, anticipándose a las necesidades del negocio y garantizando un servicio excelente. Para ello, implementamos procedimientos que favorecen el crecimiento y la realización profesional de cada persona, en un ambiente caracterizado por la transparencia, el respeto y la igualdad de oportunidades.

La gestión de recursos humanos se articula en torno a varias líneas de actuación fundamentales:

- Seguridad, salud y bienestar: la seguridad se integra en todos los procesos y actividades de la empresa, priorizando la protección y el bienestar de los colaboradores.
- Gestión estratégica del talento: que abarca la atracción, formación y desarrollo profesional, mediante planes de carrera, programas de formación continua y sistemas de evaluación del desempeño que permiten identificar y potenciar las competencias clave de cada persona.
- Integración de nuevas incorporaciones: se facilita la adaptación desde el primer día, a través de programas de bienvenida, formación inicial y acompañamiento personalizado, asegurando su integración efectiva en la cultura y los valores de la empresa.
- Compromiso y motivación: se fomenta una cultura de feedback constructivo y gestión del desempeño, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos comunes.

- **Compensación competitiva:** la empresa ofrece una retribución acorde al mercado, reconociendo el valor y la contribución de cada persona. Se implementan sistemas de compensación flexibles y beneficios sociales que responden a las necesidades de los empleados y sus familias.
- **Adaptación a nuevos entornos laborales y normativos:** la organización se mantiene proactiva ante los cambios en la legislación y en los modelos de trabajo, ajustando sus políticas y procedimientos para garantizar el cumplimiento normativo y la competitividad empresarial.
- **Digitalización y gestión del cambio:** se promueve el desarrollo de competencias digitales y el uso de nuevas tecnologías para mejorar la comunicación, la colaboración y la eficiencia operativa.

Distribución de personas trabajadoras:

- Distribución por modalidad de contrato y género:

30/09/2025			
Modalidad Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal	1	51	52
Indefinido	452	2.448	2.900
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS	453	2.499	2.952

30/09/2024			
Modalidad Contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal	11	62	73
Indefinido	431	2.325	2.756
TOTAL EMPLEADOS	442	2.387	2.829



▪ Distribución por grupo profesional, edad y género:

Grupo profesional y edad	30/09/2025			30/09/2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Administrativos/as	289	68	357	290	72	362
<30	4	7	11	5	8	13
≥50	95	24	119	89	25	114
30-49	190	37	227	196	39	235
Directivos/as	24	88	112	24	92	116
≥50	12	56	68	13	52	65
30-49	12	32	44	11	40	51
Mandos intermedios	48	267	315	42	258	300
<30	1	6	7	1	4	5
≥50	19	123	142	12	113	125
30-49	28	138	166	29	141	170
Operarios/as	8	1.820	1.828	8	1.713	1.721
<30	4	192	196	5	140	145
≥50		628	628	0	557	557
30-49	4	1000	1.004	3	1.016	1.019
Técnicos/as especialistas	84	256	340	78	252	330
<30	4	4	8	4	3	7
≥50	26	138	164	23	125	148
30-49	54	114	168	51	124	175
TOTAL GENERAL	453	2.499	2.952	442	2.387	2.829

▪ Distribución por modalidad de contrato y franja de edad:

30/09/2025			
Modalidad contrato	Menor 30	Entre 30 y 49	Mayor o igual 50
Indefinido	193	1.594	1.113
Temporal	29	15	8
TOTAL EMPLEADOS	222	1.609	1.121

30/09/2024			
Modalidad contrato	Menor 30	Entre 30 y 49	Mayor o igual 50
Indefinido	137	1.622	997
Temporal	33	28	12
TOTAL EMPLEADOS	170	1.650	1.009

▪ Distribución por modalidad de contrato y grupo profesional:

30/09/2025					
Modalidad Contrato	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos Especialistas	Administrativos/as	Operarios/as
Indefinido	112	315	340	357	1.776
Temporal	0	0	0	0	52
TOTAL EMPLEADOS	112	315	340	357	1.828

30/09/2024					
Modalidad Contrato	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos Especialistas	Administrativos/as	Operarios/as
Indefinido	116	299	330	349	1.662
Temporal	0	1	0	13	59
TOTAL EMPLEADOS	116	300	330	362	1.721

▪ Distribución por tipo de jornada y género:

30/09/2025			
Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	89	57	32
Jornada completa	2.863	396	2.467
TOTAL EMPLEADOS	2.952	453	2.499

30/09/2024			
Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	98	61	37
Jornada completa	2.731	381	2.350
TOTAL EMPLEADOS	2.829	442	2.387

▪ Distribución por tipo de jornada y franja de edad:

30/09/2025			
Modalidad contrato	Menor 30	Entre 30 y 49	Mayor o igual 50
Reducción de jornada	1	71	17
Jornada completa	221	1.538	1.104
TOTAL EMPLEADOS	222	1.609	1.121

30/09/2024

Modalidad contrato	Menor 30	Entre 30 y 49	Mayor o igual 50
Reducción de jornada	1	77	20
Jornada completa	169	1.573	989
TOTAL EMPLEADOS	170	1.650	1.009

- Distribución por tipo de jornada y grupo profesional:

30/09/2025

Modalidad Contrato	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos Especialistas	Administrativos/as	Operarios/as
Reducción de jornada	0	5	7	51	26
Jornada completa	112	310	333	306	1.802
TOTAL EMPLEADOS	112	315	340	357	1.828

30/09/2024

Modalidad Contrato	Directivos	Mandos Intermedios	Técnicos Especialistas	Administrativos/as	Operarios/as
Reducción de jornada	0	7	7	56	28
Jornada completa	116	293	323	306	1.693
TOTAL EMPLEADOS	116	300	330	362	1.721

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

La tasa de rotación en el ejercicio 24/25 se ha situado en 3%.

- Promedio anual de plantilla por género:

01/10/2024 - 30/09/2025

Total	Mujeres	Hombres
2.887	447	2.440

01/10/2023 - 30/09/2024

Total	Mujeres	Hombres
2.777	432	2.346

▪ Despidos por grupo profesional, género y franja de edad:

Grupo profesional/ Franja de edad	Despido por causas objetivas 30/09/2025		30/09/2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Administrativos/as				
Menor 30		1	1	
Entre 30 y 49	1		4	1
Igual o Mayor 50		1	2	
Directivos/as				
Entre 30 y 49				
Igual o Mayor 50		4		3
Mandos intermedio				
Entre 30 y 49				
Igual o Mayor 50		4		3
Operarios/as				
Menor 30	1	6		5
Entre 30 y 49		10	1	11
Igual o Mayor 50		10		12
Técnicos/as especialistas				
Menor 30	1			
Entre 30 y 49	1	1	3	3
Igual o Mayor 50		2		2
TOTAL DESPIDOS	4	42	11	44

▪ Contrataciones por género y franja de edad:

30/09/2025			
Franja de edad	Femenino	Masculino	Total general
Menor 30	5	135	140
Entre 30 y 49	31	159	190
Igual o Mayor 50	2	27	29
TOTAL GENERAL	38	321	359

30/09/2024			
Franja de edad	Femenino	Masculino	Total general
Menor 30	8	92	100
Entre 30 y 49	15	111	126
Igual o Mayor 50	2	16	18
TOTAL GENERAL	25	219	244

▪ Remuneración total promedio por género y franja de edad:

30/09/2025		
Franja de edad	Mujeres	Hombres
Menor 30	28.918€	28.742€
Entre 30 y 49	39.486€	47.428€
Igual o Mayor 50	50.131€	54.960€

30/09/2024		
Franja de edad	Mujeres	Hombres
Menor 30	16.595 €	24.746 €
Entre 30 y 49	37.888 €	46.978 €
Igual o Mayor 50	47.382 €	53.504 €

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

30/09/2025			
Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Directivos/as	104.815€	102.334€	-2%
Mandos Intermedios	55.188€	53.433€	-3%
Técnicos/as Especialistas	49.864€	59.126€	16%
Operarios/as	27.517€	44.523€	38% (**)
Administrativos/as	33.891€	36.405€	7%

30/09/2024			
Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Directivos/as	102.475 €	100.904 €	-2%
Mandos Intermedios	49.719 €	51.818 €	4%
Técnicos/as Especialistas	48.887 €	55.728 €	12%
Operarios/as	20.756 €	43.993 €	53%
Administrativos/as	31.727 €	32.317 €	2%

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

Nota (**): en este grupo profesional el colectivo masculino representa más del 99%. La diferencia salarial viene determinada por la antigüedad del colectivo y por la aplicación de complementos negociados en convenio vinculados a funciones específicas como guardias, servicios 24 h y turnos nocturnos.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Diferencia promedio salarios hombres y mujeres}}{\text{Salario hombre}}$$

- Edad y género de los miembros de los órganos de gobierno

El Consejo de Administración de TK Elevadores España S.L.U. está formado por tres miembros, los cuales son hombres y con una edad comprendida entre 47 y 61 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

En TK Elevadores, el bienestar integral de las personas trabajadoras es una prioridad estratégica que se refleja en una política de beneficios sociales amplia, inclusiva y en constante evolución.

Principales beneficios y medidas sociales:

- Seguro de vida y accidentes.
- Reconocimientos médicos ampliados: se incluyen pruebas adicionales en el reconocimiento médico anual, como la realización de mamografías para colaboradoras mayores de 35 años, facilitando el acceso voluntario a la prueba en centros concertados y promoviendo la prevención y el cuidado de la salud.
- Premios por antigüedad: como reconocimiento al compromiso y la fidelidad, diversos convenios contemplan premios para las personas empleadas que alcanzan los 25 o 45 años de servicio en la compañía. Entre estos beneficios se incluye, por ejemplo, un día adicional de vacaciones.
- Programa de Becas y Estudios: la formación y el desarrollo profesional son pilares fundamentales. Por sexto año consecutivo, se convoca el programa anual de becas y estudios, que subvenciona un 20% del importe total de Masters, Postgrados o cursos de especialización propuestos por los empleados, siempre que cumplan los criterios establecidos y superen el proceso de valoración y selección. Este programa impulsa el crecimiento técnico y profesional, apoyando las aspiraciones individuales.
- Plan de retribución flexible (+Benefit): se ofrece acceso a productos y servicios como seguro de salud, seguro de ahorro o guardería, en condiciones especialmente diseñadas para beneficiar tanto a los empleados como a sus familias, adaptándose a sus necesidades personales y familiares.
- Evolución y adaptación continua: el programa de beneficios sociales está en constante revisión y evolución, atendiendo a las sugerencias de los equipos y a las necesidades emergentes de la compañía. Además, la plantilla puede beneficiarse de acuerdos alcanzados con empresas y proveedores de diferentes sectores, ampliando el abanico de ventajas disponibles.

5.2. Organización del trabajo

En sus diferentes convenios colectivos, así como en el Plan de Igualdad, TK Elevadores España S.L.U. impulsa la conciliación de la vida personal y profesional de sus equipos. Nuestro modelo contempla medidas de conciliación que atienden a los distintos centros de trabajo y localidades y que mejoran la legislación. Así, TKEE 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, aquellas personas trabajadoras 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 personas trabajadoras a jornada completa también se conceden a personas trabajadoras a tiempo parcial o temporales, por lo que no se discrimina por tipo de contratación.

En TK Elevadores España S.L.U., 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 las personas trabajadoras 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, facilitando su aplicación en función de las necesidades de la persona trabajadora.

Por último, cabe destacar la implantación de un modelo híbrido de trabajo a distancia, firmado con el acuerdo de los representantes de las personas trabajadoras, que permite 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:

30/09/2025		
Mujeres	Hombres	Total horas
35.336	246.264	281.600

30/09/2024		
Mujeres	Hombres	Total horas
33.056	227.688	260.744

Índice de referencia para el cálculo de horas por absentismo:

Para determinar el número de horas perdidas por absentismo, la empresa utiliza como referencia el índice de absentismo, calculado mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de absentismo (\%)} = \frac{\text{Horas no trabajadas por ausencias}}{\text{Horas pactadas para trabajar}} \times 100$$

El índice obtenido se aplica sobre el total de horas pactadas en el período analizado para estimar el volumen de horas perdidas.

El índice del ejercicio fiscal 2024/25 se ha situado en un 5,59%.

TK Elevadores España S.L.U. 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, el apoyo legal o social, a la telefarmacia y la ayuda 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 2024/25			
	Hombres	Mujeres	Total
Total	7	20	27

JORNADA COMPACTADA 2023/24			
	Hombres	Mujeres	Total
Total	7	24	31

PERMISO DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD 2024/25			
	Hombres	Mujeres	Total
Total	82	12	94

PERMISO DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD 2023/24

	Hombres	Mujeres	Total
Total	89	12	101

REDUCCIÓN DE JORNADA 2024/25

	Hombres	Mujeres	Total
Total	43	61	104

REDUCCIÓN DE JORNADA 2023/24

	Hombres	Mujeres	Total
Total	36	71	107

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 APPLUS. 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 2025, se realizaron 1.665 acciones formativas en este ámbito.

Formación total en PRL	30/09/2025	30/09/2024
Nº total horas	17.300	17.086
Nº total de acciones formativas	1.665	940
Nº total de asistentes	7.173	5.738

Colectivo	30/09/2025		30/09/2024	
	Asistentes	Horas	Asistentes	Horas
Central	462	1.352,13	675	2.000,13
Centro-Canarias	1.754	4.113,72	1.200	3.419,87
Especiales	656	1.797,45	893	2.576,25
Norte	2.685	6.396,98	1.675	5.274,29
Sur	1.616	3.659,57	1.292	3.815,05
TOTAL	7.1373	17.299,85	5.738	17.085,59

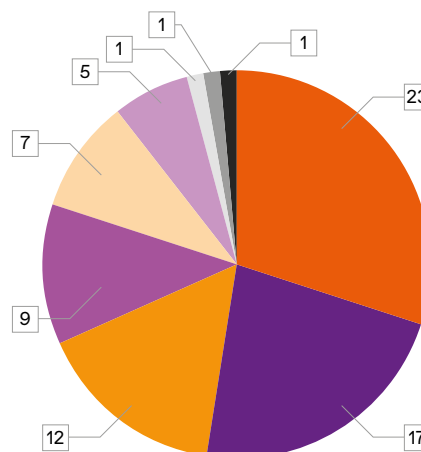
Nota: en el ejercicio 2022/23 se fusionaron la DT Noreste y DT Noroeste en la DT Norte

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	30,26%
39 - Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	17	22,37%
12 - Heridas abiertas	12	15,79%
19 - Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	9	11,84%
21 - Fracturas cerradas	7	9,21%
11 - Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	5	6,58%
31 - Dislocaciones y subluxaciones	1	1,32%
52 - Lesiones internas	1	1,32%
22 - Fracturas abiertas	1	1,32%

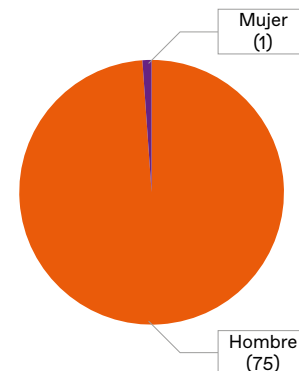
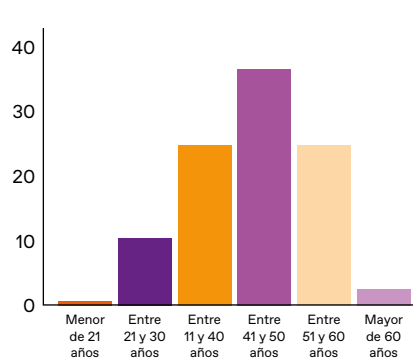


Lesión con mayor incidencia 30,26% 32 - Esguinces y torceduras

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	8	10,53%
Entre 11 y 40 años	19	25,00%
Entre 41 y 50 años	28	36,84%
Entre 51 y 60 años	19	25,00%
Mayor de 60 años	2	2,63%



Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	21,60		63,07		$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ 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.
	H	M	H	M	
	25,59	1,79	70,16	7,31	
Índice de Frecuencia	12,34		35,16		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ 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.
	H	M	H	M	
	14,62	1,02	39,10	4,07	
Índice de Gravedad	0,37		1,25		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
	H	M	H	M	
	0,43	0,06	1,39	0,13	
Duración Media	29,64		33,93		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ 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.
	H	M	H	M	
	29,21	60,00	33,98	31,23	

(*) Índice medio de las empresas asociadas a Ibermutua en el periodo analizado que pertenecen al mismo sector de actividad. Fuente: Informe Ibermutua siniestrabilidad periodo 01/10/2024 – 30/09/2025.

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 355/2024
- 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.

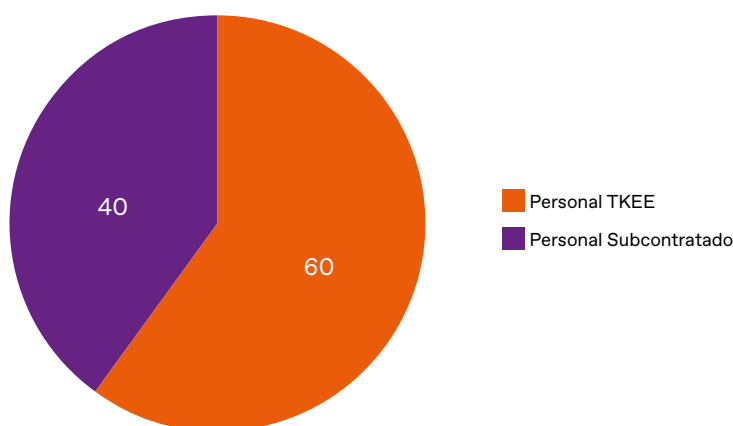
En el ejercicio 2024/25 se han realizado un total de 10.147 Visitas de Seguridad, sin observarse ningún incidente grave para los usuarios.

Los colectivos visitados en las verificaciones del ejercicio 2024/25 se han distribuido conforme al siguiente gráfico:

Personal TKEE: 6.103

Personal Subcontratado: 4.044

Verificaciones de Seguridad



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

- Reuniones mensuales de seguridad:

Se realizan reuniones mensuales desde la Dirección hasta las delegaciones, en las que se analizan las visitas efectuadas en campo, identificando hallazgos y oportunidades de mejora.

- Panel de control en Power BI:

Disponemos de un panel específico en Power BI que proporciona información clave sobre los principales riesgos detectados durante las visitas, el porcentaje de visitas en las que se han identificado riesgos, el número de trabajos detenidos (Stop Work) y las causas asociadas a dichas paradas.

5.4. Relaciones sociales

TK Elevadores España S.L.U. defiende y facilita el derecho de libre asociación de su plantilla y mantiene relaciones constructivas con las personas trabajadoras y sus representantes en cada uno de sus centros de trabajo. Así, el 100% de las personas trabajadoras de la Compañía están cubiertas por los convenios colectivos acordados entre la representación empresarial y los representantes de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo.

La compañía entiende que para establecer un vínculo con sus equipos, es necesario el diálogo social y la interlocución con la plantilla, los representantes legales de las personas trabajadoras, sindicatos y demás agentes sociales. Todo ello con el fin de promover la consecución de acuerdos y que los distintos procesos de carácter colectivo se lleven a cabo, con transparencia, constituyendo comités de seguimiento y facilitando la información necesaria. En este sentido, cabe destacar que la relación es fluida y los conflictos, tanto colectivos como individuales, que se pudieran generar no son relevantes.

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 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.

TK Elevadores España S.L.U. apuesta por una comunicación interna dinámica, accesible y multicanal, que facilita el flujo de información y la participación activa de todos los equipos. La compañía pone a disposición de su plantilla diversos puntos y canales de comunicación, diseñados para responder a las necesidades informativas y fomentar la colaboración en todos los niveles organizativos.

- Canal mensual “TKE Contigo”: desde febrero de 2025, se envía mensualmente esta newsletter, cuyo objetivo es mantener informados a los empleados sobre iniciativas, proyectos, formaciones y novedades relevantes del área de recursos humanos. Este canal refuerza la transparencia y la cercanía, permitiendo que la plantilla esté al día de los avances y cambios en materia de gestión de personas.
- Intranet corporativa: la intranet es el eje central de la comunicación interna, ofreciendo acceso a información segmentada por áreas y direcciones, directorio de empleados, organigramas, herramientas y aplicaciones de recursos humanos, así como un buzón de sugerencias para recoger propuestas y comentarios de la plantilla.
- Tablones de anuncios: constituyen un canal esencial para la representación legal de los trabajadores, garantizando la difusión de información relevante sobre derechos laborales, acuerdos y novedades sindicales.
- Revistas y newsletters: publicaciones periódicas como la revista trimestral “WE” mantienen informados a los empleados sobre la actualidad de la empresa, logros, eventos y buenas prácticas, contribuyendo a fortalecer el sentido de pertenencia.
- tkApps y aplicaciones técnicas: el personal técnico dispone de un espacio digital específico, “Tus enlaces RRHH”, que facilita el acceso seguro a plataformas de formación online, registros de formación, consulta de vacantes, visualización de nóminas y actualización de perfiles, promoviendo la autogestión y la eficiencia operativa.
- Canales temáticos y colectivos: Además, existen canales especializados por áreas o colectivos, como “Técnicamente Hablando” o “Comunicación Operativa”, que permiten compartir información relevante y fomentar el intercambio de conocimientos entre equipos con intereses comunes.

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 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.

También existen en Madrid diferentes comisiones que negocian materias diversas tales como calendarios anuales o teletrabajo. Todas estas comisiones están constituidas de manera paritaria por representantes de la Parte Social y de la Empresa.

Por último, el departamento de Recursos Humanos dispone de varios buzones de consultas a disposición de todos sus empleados y desde marzo de 2024 el nuevo canal de comunicación y consultas MySolutions.

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 de clima: Your Voice

La colaboración y la contribución de nuestros equipos es clave para seguir mejorando. Realizamos encuestas de manera habitual para estimular nuevas ideas y conocer el sentir de nuestra plantilla para con ello poder seguir avanzando y construir juntos una mejor empresa. La encuesta de empleados/as 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. Esta encuesta global ayuda a determinar si nuestros procesos diarios son eficientes y 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 TK Elevadores España S.L.U., la formación y el desarrollo profesional constituyen pilares esenciales desde el primer día de incorporación. La compañía mantiene un compromiso firme con la actualización y ampliación continua de los conocimientos de su equipo, asegurando así que todas las personas trabajadoras estén preparadas para afrontar los retos de un mercado en constante evolución.

El enfoque formativo de TKE abarca tanto el desarrollo de competencias técnicas como el refuerzo de los valores y políticas internas, actuando como motor para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. El proceso anual de detección de necesidades formativas integra los proyectos clave de la organización y las demandas individuales identificadas en las evaluaciones de desempeño y el feedback recibido, garantizando que la oferta formativa responda tanto a las prioridades corporativas como a las aspiraciones personales de cada empleado.

Los objetivos principales del Plan Anual de Formación son:

- Elevar la cualificación profesional en todas las áreas de la empresa.
- Responder de manera ágil y específica a las necesidades de los clientes.
- Adaptar el equipo a las innovaciones tecnológicas y organizativas que surgen en el sector.
- Impulsar el desarrollo de nuevas actividades y líneas de negocio.

Todas las acciones formativas están orientadas a la mejora continua y ponen a disposición de las personas trabajadoras los recursos necesarios para desarrollar sus competencias y afrontar con éxito los desafíos de su puesto. El plan de formación tiene cobertura nacional y está dirigido a empleados de todos los niveles organizativos, promoviendo la igualdad de oportunidades y el crecimiento profesional en toda la plantilla.

Programa de Becas y Estudios

Por sexto 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 de nuestros equipos y el cumplimiento de sus aspiraciones e inquietudes personales.

Seed Campus

Seed Campus es la red global de escuelas corporativas del Grupo TKE, con más de 12 centros fijos y móviles en todos los continentes, que impulsa la estrategia de desarrollo de Recursos Humanos. Desde su creación en Madrid en 2005, ha formado a profesionales de más de 40 países, ofreciendo programas que transmiten la cultura corporativa, refuerzan el enfoque internacional y contribuyen directamente a la estrategia global de servicio mediante contenidos y programas especializados.

Digitalización en Recursos Humanos

En TK Elevadores España S.L.U., la transformación digital en el área de Recursos Humanos es una prioridad estratégica. La compañía ha adaptado un amplio abanico de servicios al entorno virtual, con el objetivo de facilitar la comunicación y el acceso a la información para todos los grupos profesionales, sin importar su actividad o ubicación.

Acceso a la información. Digitalización en Recursos Humanos

Una de nuestras prioridades es la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías para favorecer la comunicación, colaboración y el acceso a la información. La mayoría de nuestros procesos en el área han sido digitalizados, favoreciendo el acceso y el contacto con nuestros profesionales, diseminados por todo el territorio español.

De una manera interactiva y segura nuestros equipos humanos pueden acceder desde sus dispositivos móviles a diversas aplicaciones y realizar distintas transacciones: acceso plataforma global de formación online LevelUp, descargar certificados, consultar vacantes internas, consultar y actualizar sus datos o descargar su recibo de nómina.

Desde marzo de 2024, está disponible el portal TKE MySolutions, accesible desde PC o teléfono móvil y basado en tecnología ServiceNow. Esta plataforma permite a las personas trabajadoras enviar consultas, realizar un seguimiento del estado de sus solicitudes y acceder a información relevante de Recursos Humanos en formato Wiki o banco de datos. Además, facilita la gestión digital de procesos y solicitudes, incluyendo la aprobación por parte de managers y del equipo de Recursos Humanos, todo ello de manera sencilla y disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.



Digitalización de la Formación

Desde febrero de 2020, TK Elevadores España S.L.U. ha impulsado la digitalización de la formación a través de su escuela corporativa Seed Campus, desarrollando contenidos digitales e itinerarios formativos adaptados a las áreas y grupos de interés más relevantes para el negocio, como seguridad y salud en el trabajo, seguridad informática y cumplimiento normativo (compliance).

En febrero de 2023, la compañía lanzó la plataforma LevelUP (LMS - Learning Management System) con tecnología Cornerstone, disponible para todas las personas trabajadoras. Esta herramienta pone el aprendizaje en el centro de la experiencia, ofreciendo una navegación intuitiva y una amplia biblioteca digital que complementa la oferta formativa interna. Los contenidos abarcan desde gestión de proyectos y digitalización hasta competencias transversales como la gestión del cambio, incentivando la curiosidad y el desarrollo profesional de los empleados.

LevelUP está disponible en 17 idiomas y ofrece funcionalidades de autoservicio tanto para empleados como para responsables, facilitando la comunicación y el flujo de información de manera transparente. La estandarización de procesos y la implantación de herramientas comunes han permitido ampliar el catálogo formativo global, especialmente en formato digital y accesible para toda la plantilla.

Gracias a la versatilidad y automatización de la plataforma, se han establecido itinerarios formativos específicos para el personal recién incorporado, que desde su primer día recibe formación sobre la visión global del negocio, los valores y la cultura de la compañía, así como conocimientos técnicos y de producto.

Durante el ejercicio fiscal 2024/25, TKE impartió un total de 125.423 horas de formación, reflejando el compromiso con la mejora continua y la preparación de los equipos ante los retos del sector. La seguridad y la salud ocupan un lugar destacado en el catálogo formativo, complementándose con formación técnica, seguridad informática, cumplimiento normativo y desarrollo de habilidades de liderazgo.



Género	30/09/2025	30/09/2024
Mujeres	24.535	23.632
Hombres	100.888	100.819
TOTAL	125.423	124.451

Áreas de formación	30/09/2025
Seguridad y Salud	17.300
Formación no Técnica	58.668
Formación Técnica	47.473
Ventas	228
Liderazgo	1.754
TOTAL	125.423

Áreas de formación	30/09/2024
Seguridad y Salud	17.550
Formación no Técnica	59.180
Formación Técnica	44.149
Ventas	2.084
Liderazgo	1.488
TOTAL	124.451

Modalidades de formación	30/09/2025	30/09/2024
Presencial	123.209	107.598
e-learning/ aula virtual	2.214	16.853
TOTAL	125.423	124.451

(*) La modalidad presencial incluye formación en aula, talleres prácticos y sesiones en el centro de trabajo así como formaciones en aula virtual en tiempo real.

Grupo profesional	HORAS 24/25	HORAS 23/24
Administrativos	19.296	25.391
Directivos	4.844	5.220
Mandos intermedios	10.659	11.708
Operarios	79.789	70.868
Técnicos especialistas	10.835	11.263
TOTAL	125.423	124.451

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. El nuevo modelo de valores de TKE promueve una cultura basada en la seguridad, la integridad, el alto rendimiento, la orientación al cliente y el trabajo en equipo.

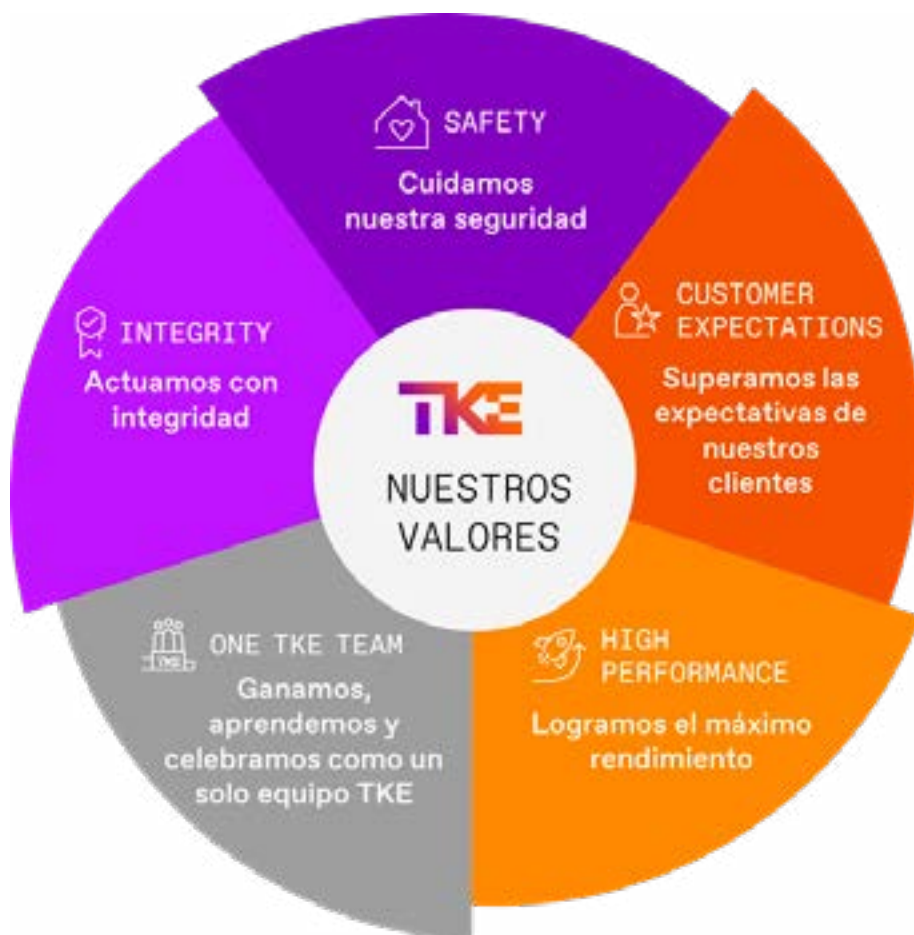
Los valores fundamentales que guían la cultura y el comportamiento en TKEE son:

- Seguridad: cuidamos nuestra seguridad y la de los demás.
- Superar expectativas del cliente: nos esforzamos por ir más allá en la satisfacción del cliente.

- Alto rendimiento: buscamos siempre el máximo rendimiento.
- Integridad: actuamos con honestidad y transparencia.
- Trabajo en equipo: ganamos, aprendemos y celebramos como un solo equipo TKE.

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 son la base de nuestro modelo de liderazgo:

- **Pensar y actuar estratégicamente:** anticipar el futuro, innovar y mantener la orientación al cliente.
- **Impulsar resultados:** cumplir objetivos con transparencia, seguridad y decisiones ágiles basadas en hechos.
- **Desarrollar capacidades organizacionales:** fomentar equipos diversos y potenciar el talento.
- **Demostrar liderazgo y estilo de trabajo:** colaborar sin barreras, generar confianza, actuar con coraje y resiliencia.



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 una manera sencilla y segura nuestros equipos pueden enviar su candidatura para aquellas posiciones que les resulten de su interés.

Programa de referencias internas

Nuestro programa de referencias internas permite que nuestros empleados actúen como embajadores de marca, recomendando candidatos externos para cubrir vacantes en TKE. El propósito es atraer talento alineado con la cultura y valores de la compañía.

El programa permite recompensar económicamente las recomendaciones de nuestros colaboradores, una vez que la persona referenciada se incorpora a la organización y permanece tras 180 días.

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 equipos en su desarrollo profesional.

- Infundir confianza
- Coraje
- Mentalidad de seguridad
- Orientación al cliente
- Cultivar la innovación
- Impulsar los resultados
- Desarrollar el talento
- Calidad en las decisiones
- Colaborar
- Mentalidad estratégica
- Crear equipos eficaces
- Ser resiliente

Estas competencias están organizadas en cuatro grandes grupos y cada una se describe con comportamientos observables según el nivel de contribución: desde contribuir de manera dependiente, de forma independiente, a través de otros, hasta contribuir estratégicamente. El modelo detalla ejemplos concretos de cómo se manifiestan estas competencias en el día a día, facilitando así su aplicación y evaluación.

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 y empleadas 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 perfiles con alto potencial, dándoles la oportunidad de acceder a un programa global de desarrollo.
- Desarrollar talentos y cubrir posiciones clave con candidaturas idóneas.
- Crear un grupo de talentos diversificado y adaptado a las necesidades del negocio, ganando en cuanto a la idoneidad, igualdad y disponibilidad de perfiles.
- Fidelizar colaboradores altamente productivos, evitando así la “fuga de talentos”.



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

Programa de Mentoring

El programa de mentoring de TKE Talents se ha consolidado como una de las iniciativas de desarrollo profesional más exitosas de la compañía. A través de este programa, las personas trabajadoras más junior tienen la oportunidad de aprender directamente de la experiencia y conocimientos de profesionales con mayor trayectoria, en un proceso estructurado que impulsa tanto el crecimiento profesional como el desarrollo personal.

Esta iniciativa promueve activamente la diversidad generacional y funcional, facilitando que el talento y el saber acumulado se compartan entre distintas áreas, departamentos y países. Así, se crean redes de intercambio y colaboración que enriquecen la cultura corporativa y fomentan el aprendizaje transversal.

Desde 2024 se ha dado un paso más en la profesionalización del mentoring con el lanzamiento de la plataforma MentoringHub. Esta herramienta digital permite emparejar

de manera óptima a mentores y mentees, y pone a disposición de ambos una biblioteca de recursos de aprendizaje, así como funcionalidades para definir objetivos y dar seguimiento al proceso de mentoring.



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.

5.5.5. Projects4Growth



En 2023, TKE inicia la iniciativa Projects4Growth, un programa abierto que ofrece la oportunidad a nuestros equipos 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. Programas de Prácticas

TK Elevadores España S.L.U. 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 y alumnas. Contamos con más de 40 convenios a nivel nacional (becas curriculares, extracurriculares, prácticas de formación profesional, formación dual, certificación, etc.), cuya finalidad es dar la oportunidad a los estudiantes a introducirse en el mundo laboral. Estos son los datos de actividad de los dos últimos años:

2024/25			
	Mujeres	Hombres	Total
Total	47	158	205

2023/24			
	Mujeres	Hombres	Total
Total	42	115	157

Becarios/empleados prácticas contratados por la empresa en 2024/25:

2024/25			
	Mujeres	Hombres	Total
Total	8	42	50

2023/24			
	Mujeres	Hombres	Total
Total	11	39	50

5.6. Reconocimientos y certificaciones

TK Elevadores España es reconocida por sus Políticas de Recursos Humanos y Gestión en materia de Igualdad y Diversidad.

En 2025, TKEE ha sido de nuevo reconocida como una de las 100 mejores empresas para trabajar en España, según la revista Actualidad Económica. Este año la revista ha reconocido el lanzamiento de la Escuela de montaje EOX, un programa específico dentro de su escuela de formación Seed Campus para capacitar a nuevos montadores del ascensor EOX. La formación se estructura en tres fases: iniciación en obra con mentor, formación teórico-práctica en Seed Campus Madrid y formación avanzada en obra con seguimiento individual.

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 adhirió 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.

Asimismo, nuestra empresa es signataria de la Carta de la Diversidad en España. 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

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.

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

En su compromiso de una política activa de inserción laboral, TKEE cuenta en su plantilla con 20 personas trabajadoras 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 social.
- Asesorar en proyectos de accesibilidad/ movilidad en zonas de difícil acceso.

5.8.1. Igualdad

En TKEE, la igualdad constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra cultura empresarial y de la gestión del talento. Nos comprometemos firmemente a garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades en el acceso, selección, contratación, promoción, formación y demás condiciones laborales.

Desde 2014, la compañía ha desarrollado e implementado planes de igualdad, adaptándose a la normativa vigente y colaborando con la representación legal de las personas trabajadoras.

El último Plan de Igualdad, vigente desde octubre de 2024, refuerza nuestro compromiso con la igualdad retributiva, la aplicación de la perspectiva de género en todas las áreas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los objetivos de este nuevo plan son:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

El plan de igualdad contempla los siguientes ámbitos de actuación:

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

La empresa cuenta con protocolos actualizados para prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, así como comisiones y comités internos que supervisan la correcta aplicación de las medidas. También se promueven acciones de formación y sensibilización, y se colabora con entidades externas para favorecer la empleabilidad y el desarrollo profesional de mujeres en situación de vulnerabilidad social.

Desde 2014 TKEE dispone de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso que ha sido renovado y actualizado en el último Plan de Igualdad, adaptándolo a la actualidad. 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 2024/25 se recibió una denuncia que motivó la activación del Protocolo de Acoso. A tal efecto, se constituyó la Comisión correspondiente y se llevaron a cabo las actuaciones y averiguaciones oportunas, procediéndose finalmente al cierre del expediente.

Nuevos programas e iniciativas:

Escuela de Capacitación

TKE colabora con diferentes entidades y organismos para favorecer la empleabilidad de las mujeres. Desde 2023 colabora con la Fundación Adecco en el Proyecto Mujer cuyo objetivo es la inserción y desarrollo profesional de mujeres en situación de riesgo de exclusión en el mundo laboral. El programa contempla diversas acciones, entre otras, la formación y capacitación en atención al cliente a un grupo de mujeres en situación de vulnerabilidad social, seguido de un periodo de prácticas en el departamento Contact Center y con el objetivo final de facilitar su inserción laboral. Asimismo, TKE ha colaborado con la campaña de comunicación del proyecto y en el informe anual de Violencia de Género y Empleo.

Programa de atención de TKE para víctimas de violencia de género y doméstica

TKE ha puesto en marcha el programa integral de apoyo para víctimas de violencia de género, doméstica o filio-parental. El objetivo es ofrecer un entorno seguro, inclusivo y de apoyo tanto para las personas trabajadoras como para sus familias. El programa ofrece apoyo profesional 24/7, teleasistencia con geolocalización y sesiones presenciales con especialistas. Garantiza confidencialidad y asistencia inmediata tanto para personas trabajadoras como para sus familias.

5.8.2. Diversidad

En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como del Real Decreto 1026/2024, TK Elevadores España S.L.U. ha desarrollado e implementado un Plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, negociado con la representación legal de los trabajadores.

Este plan es de aplicación a toda la plantilla, independientemente de la modalidad contractual, e incluye también al personal de empresas auxiliares que presten servicios en nuestros centros de trabajo.

Objetivos estratégicos

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI.
- Prevenir, corregir y eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones laborales, promoción profesional y entorno de trabajo.
- Fomentar la sensibilización y formación en diversidad e inclusión, mediante acciones formativas y campañas internas.
- Establecer protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso o la violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Medidas Innovadoras y de alto impacto:

- Procesos de selección inclusivos: formación específica para personal de selección, guías de entrevistas objetivas y colaboraciones con entidades especializadas en inserción laboral LGTBI.
- Promoción profesional sin sesgos: criterios neutros y objetivos en los procesos de promoción y desarrollo profesional, con especial atención a colectivos vulnerables.
- Formación y sensibilización: integración de módulos sobre diversidad y derechos LGTBI en el plan de formación, campañas de sensibilización y elaboración de guías informativas para toda la plantilla.
- Entornos laborales seguros e inclusivos: protocolos de prevención y actuación frente al acoso, adecuación de instalaciones para garantizar la privacidad, y consideración de la LGTBI fobia como riesgo psicosocial en la evaluación de riesgos laborales.
- Permisos y beneficios sociales igualitarios: reconocimiento de la diversidad familiar en la concesión de permisos y beneficios, uso de lenguaje neutro y permisos específicos para personas trans en procesos de transición.

Con estas acciones, TK Elevadores España S.L.U. refuerza su compromiso con la diversidad, la igualdad y la creación de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas.

Espacio igualdad y diversidad en intranet local

Es un punto central en la intranet donde se agrupan todas las iniciativas, planes y recursos relacionados con igualdad, inclusión y diversidad dentro de la compañía. Su objetivo es promover una cultura empresarial equitativa, segura y respetuosa, alineada con los valores corporativos y la normativa vigente.

Desde aquí todos nuestros colaboradores pueden acceder a:

- Planes estratégicos como el III Plan de Igualdad y el Plan LGTBI.
- Protocolos para prevenir el acoso y guías de lenguaje inclusivo.
- Programas e iniciativas que fomentan la inclusión y la visibilidad del talento.
- Recursos formativos y webinars para sensibilización.

Este espacio refuerza nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la creación de entornos laborales seguros y respetuosos.

6

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

6.1. Convenios OIT

En el ejercicio 2024/25, 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:

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





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 blanqueo de capitales, control de exportaciones y protección de datos personales.

Políticas anticorrupción y antimonopolio

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

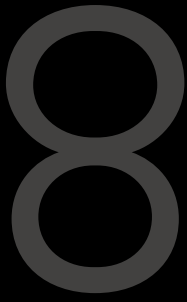
- **Governance, Risk & Compliance:** fija las áreas de actuación de la función de Compliance (antimonopolio, anticorrupción, prevención de blanqueo de capitales, control de exportaciones, protección de datos), la forma de actuación y coordinación con las funciones de Control Interno y Gestión de Riesgos.
- **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.
- **Group Regulation Contractor & Subcontractor Management:** regula el proceso de selección de contratistas y subcontratistas, incluyendo la aplicación de criterios anticorrupción y antimonopolio.
- **Group Regulation Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing:** cuyo propósito es definir los estándares mínimos, las responsabilidades y los requisitos de reporte para todas las Empresas del Grupo TK Elevator con el fin de cumplir de manera eficaz y eficiente las obligaciones derivadas de las normas internacionales y nacionales aplicables en la lucha contra el blanqueo de capitales y la lucha contra el terrorismo.

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 de forma continua. Durante el ejercicio 2024/25 se han lanzado las siguientes formaciones online:

- eLearning *“Anticorrupción - ¡Cómo trataría con las áreas grises!”*, para todos los empleados expuestos a riesgos de corrupción;
- eLearning *“Lavado de dinero: Un desafío para la empresa TKE”*, para los empleados expuestos a riesgo de blanqueo;
- eLearning *“Prevención de prácticas anticompetitivas. Curso online de actualización”*: Trato con los competidores, para los empleados expuestos a riesgo de competencia.
- eLearning de *“Datos y Privacidad - Eleva tu protección de datos al siguiente nivel”*, para aquellos empleados expuestos a riesgos de protección de datos.

Además de las nuevas formaciones antes mencionadas, se ha seguido convocando a los nuevos empleados a realizar las formaciones básicas lanzadas en años anteriores sobre el Código de Conducta de TKE (Valores de Compliance), sobre prevención de la corrupción (*Rechazar los sobornos y la corrupción*) y sobre Derecho de la competencia (*Prevención de prácticas anticompetitivas*).



INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

TKEE realiza sus operaciones únicamente en España y no desarrolla actividades de patrocinio o donaciones en otros países. Durante el ejercicio 24/25, la compañía ha llevado a cabo diversas acciones de colaboración con organizaciones benéficas o sin ánimo de lucro por importe de 437.659,68 euros, así como acciones de patrocinio por valor de 50.000 euros, reforzando así su compromiso con el desarrollo social en el entorno local.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se articula en torno a cuatro ODS prioritarios —Salud y Bienestar (ODS 3), Reducción de las Desigualdades (ODS 10), Ciudades y Comunidades Sostenibles (ODS 11) y Acción por el Clima (ODS 13)— complementados por otros seis ODS que guían nuestra actuación en el ámbito social, económico y ambiental.

En este marco, impulsamos iniciativas que contribuyen simultáneamente al bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad de las comunidades. Por poner algunos ejemplos, través de nuestra marca de seguridad WE GET HOME, promovemos la cultura del autocuidado entre nuestros profesionales, ofreciendo formación y herramientas para prevenir accidentes y reforzar la seguridad, lo que repercute en entornos de trabajo más saludables y, por extensión, en comunidades más seguras. Asimismo, mediante el programa TKE #tcuida, proporcionamos servicios diseñados para facilitar el día a día de empleados y familiares —como apoyo psicológico, asesoría legal o ayuda en gestiones cotidianas— contribuyendo al bienestar físico, emocional y social.

En línea con nuestro compromiso con la igualdad y la movilidad accesible, trabajamos para reducir las desigualdades mediante soluciones que mejoran la autonomía de los usuarios y mediante programas de inserción laboral dirigidos a personas en situación

de vulnerabilidad. Entre ellos, destaca nuestra participación en el Programa Mujer de la Fundación Adecco, que impulsa la inclusión sociolaboral de mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo. Estas actuaciones tienen un impacto directo en la cohesión social y en la creación de comunidades más inclusivas.

Finalmente, en el ámbito climático, continuamos avanzando hacia un modelo operativo más sostenible mediante la incorporación progresiva de vehículos híbridos y eléctricos en nuestra flota, la utilización de electricidad 100% verde en nuestras plantas de producción en Europa y la mejora de nuestro sistema logístico para reducir las emisiones asociadas al transporte de materiales. Estas medidas se enmarcan en nuestro objetivo corporativo de reducir un 53% las emisiones de Alcance 1 y 2 para el ejercicio 2029/2030, tomando como referencia el ejercicio 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), una Legal 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, y tal y como se indica en el apartado 5.3 Seguridad y salud del presente informe, sobre la base de los criterios de riesgo definidos por el Grupo TKE, se han llevado a cabo por TKEE 4.044 verificaciones de seguridad en el ejercicio 2024/2025 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.

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 2024/25 se han recibido un 2,62‰ de reclamaciones sobre el total de unidades del parque de mantenimiento (2,15 ‰ en el ejercicio 2023/2024). Además, se han conseguido tramitar el 100% de ellas y cerrar el 90% de las quejas recibidas en el año (92% en el año anterior).
- En las 418 inspecciones internas de calidad realizadas en el ejercicio 2024/25, no se han identificado incumplimientos graves o significativos de las normativas o códigos voluntarios. Sí se han identificado algunos incumplimientos en normativas internas en 75 inspecciones, lo que supone el 18% de los casos supervisados (mismo porcentaje que en el ejercicio 2023/24), para los cuales se han tomado medidas adecuadas en su resolución.
- No se han identificado filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.
- La tasa de incidencias se situó en el 0,05% de los aparatos en mantenimiento (mismo porcentaje que en el ejercicio 2024/25), no habiéndose producido ninguna de carácter grave. Dichas incidencias corresponden a reclamaciones realizadas por clientes.

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 2024/25 ascendió a 121.564 miles de euros (92.593 miles de euros en 2023/24). Este crecimiento, respecto al ejercicio anterior, es debido principalmente al incremento de los resultados operativos (8.723 miles de euros – 14%) y al incremento de los dividendos recibidos de las filiales (11.464 miles de euros – 29%).

El Impuesto sobre Sociedades a pagar correspondiente al ejercicio 2024/25 ascenderá a 18.912 miles de euros (18.287 miles de euros en el 2023/24).

TKEE no ha recibido subvenciones en el ejercicio 2024/25.

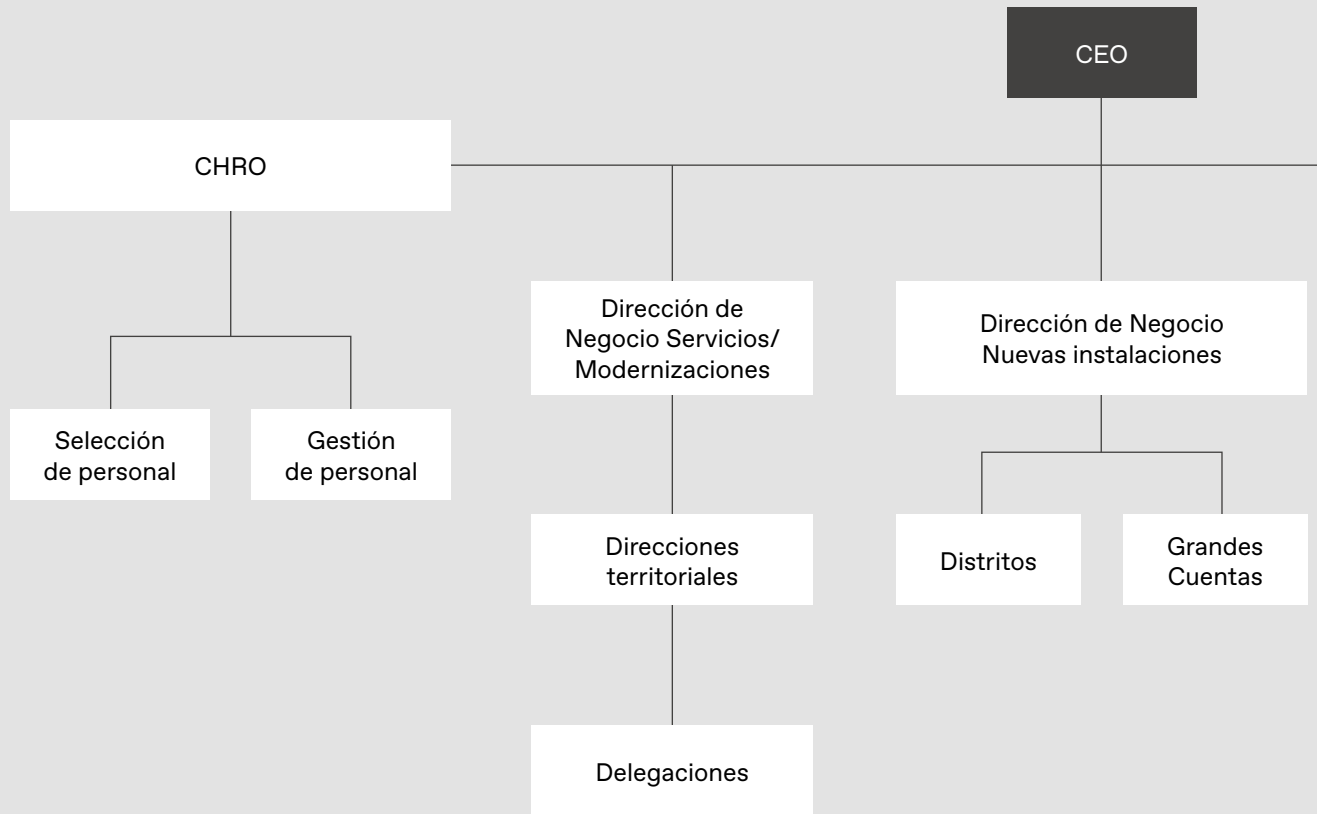
ANEXO I

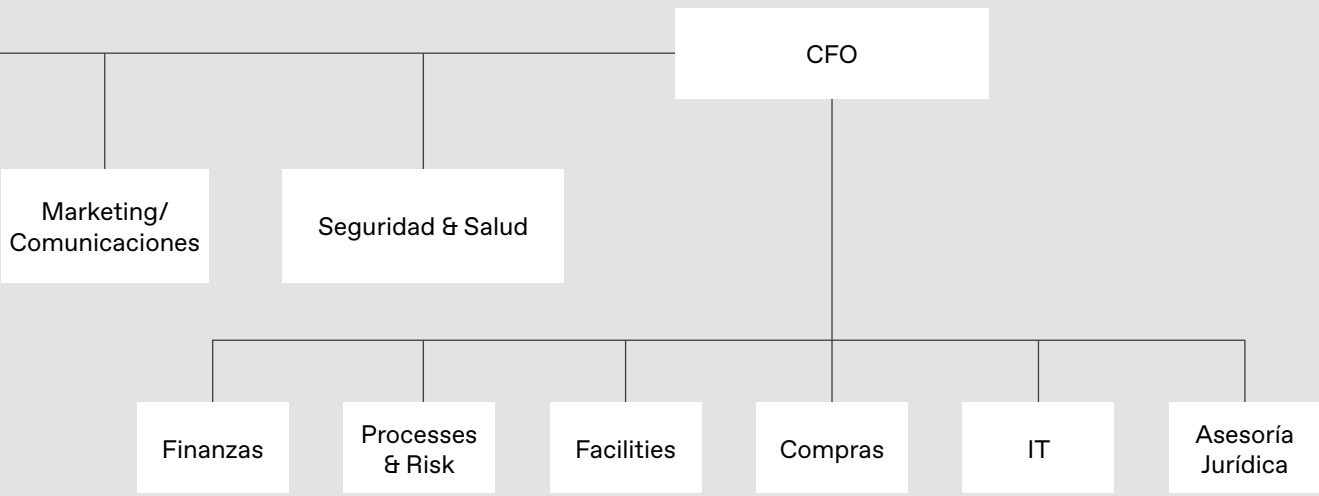
Tabla de trazabilidad Ley 11/2018 y GRI

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

ANEXO II

Organigrama TKE España







www.tkelevator.es