



---

# Estado de Información No Financiera (EINF)

2024



# Índice EINF 2024

---

<b>1. Objetivos del EINF</b>	<b>4</b>
<b>2. Somos FAIN</b>	<b>6</b>
a. Nuestra historia	7
b. Organigrama general	10
c. Objetivos estratégicos	11
d. Nuestros valores	11
e. Compromisos con el cliente	12
f. Análisis de materialidad	14
<b>3. Modelo de negocio</b>	<b>15</b>
a. Nuestra actividad	16
b. Presencia geográfica	17
c. Las ventas en 2024	18
d. Profesionalización de FAIN	18
e. Riesgos identificados	19
<b>4. Hitos nacionales</b>	<b>20</b>
a. Integración de Zergon S.A. en Cantabria	21
b. Integración de Viguam en Álava	21
c. Integración de BRALUMA Puertas Automáticas	22
d. Éxito de A.R.U. tras su primer año de andadura	22
<b>5. Hitos internacionales</b>	<b>23</b>
a. Integración de ECO PRO en FAIN Francia	24
b. Fusión de empresas en FAIN Bélgica	24
c. FAIN Irlanda cumple 2 años	25
<b>6. Reconocimientos</b>	<b>26</b>
a. Certificación GPTW en España y Francia	27
b. Renovación certificado C2C, ahora también para Adapt	27
c. Acreditación HappyIndex®Trainees	28
<b>7. Retos y desafíos</b>	<b>29</b>
a. Aprobación y entrada en vigor de la nueva ITC	30
b. Necesidad de mano de obra en el sector	31
c. Quejas por falta de stock de componentes	32
d. Seguimiento de la estrategia de quejas	32
e. FAIN ante los Juegos Olímpicos de París	33
f. FAIN ante la DANA de Valencia	34

<b>8. Personas</b>	<b>35</b>
a. El 2024, en cifras	36
b. Nuevas incorporaciones	40
c. Promociones Internas	41
d. Becarios	42
e. Talento de distintas generaciones	43
f. Oferta formativa 2024	44
g. Comités de Dirección fuera de la oficina	45
h. Plan de Igualdad	45
i. La transparencia de dar tu número de teléfono	46
j. Asistencia a ferias y eventos:	46
FAIN en AULA 2024	46
Work Experience en Las Palmas	47
Salon de la Copropriété et de l'Habitat en Francia y en Bélgica	48
k. Actividades internas y/o de team-building:	48
Curso de liderazgo de OTTO Walter	48
Teambuilding de los Directores Territoriales	49
Teambuilding del Dpto. Financiero y de RRHH	50
Jornada 'Eres lo que duermes'	50
Reunión del CEO con los técnicos más mayores y con los más jóvenes	51
l. Celebraciones:	52
El CEO de FAIN cumple 10 años en la compañía	52
Fiestas de jubilación	52
Búsqueda de Huevos de Pascua	53
Tradiciones: cestas de Navidad personalizadas	53
Fiesta de las Familias	54
<b>9. Comunicación</b>	<b>55</b>
a. Apariciones destacadas en medios:	56
Expansión	56
ABC	56
El Economista	56
El Mundo	57
Radio Nacional de España (RNE)	58
b. Serie de vídeos 'Un día con Rafael Fernández, CEO de FAIN'	58

---

<b>10. RSC</b>	<b>59</b>
a. Compromiso con la igualdad y con las personas con discapacidad	60
b. La web de FAIN, ahora accesible para todos	60
c. Incorporación de FAIN a la Fundación CREE100DO	60
d. Concienciación en el Día Mundial Sin Tabaco	61
e. Objetivos en materia de medio ambiente	62
<b>11. Seguridad y salud</b>	<b>72</b>
a. Objetivo Cero Accidentes	73
b. Reconocimientos en materia de seguridad	75
c. Formación en el uso de extintores	75
d. XI Edición de los Premios Asepeyo	76
e. Derechos humanos	76



# 1

---

## Objetivos del EINF

---

# 1. Objetivos del EINF

---

El Consejo de Administración de FAIN Ascensores ha elaborado el Estado de Información No Financiera (EINF) 2024 para su posterior aprobación por la Junta General de Accionistas.

La elaboración de este documento es un mandato de la La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que procede del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre y viene a transponer a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

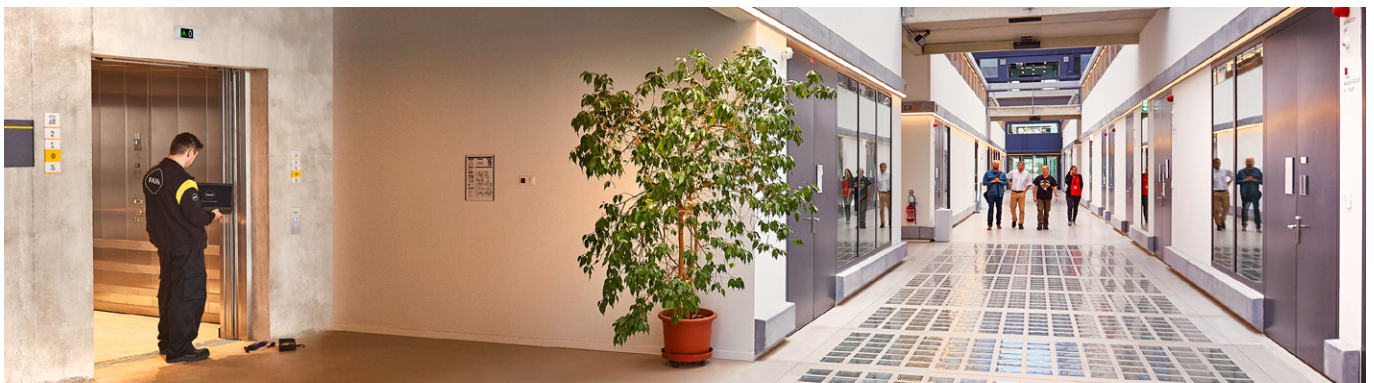
La ley lleva a cabo una modificación de otras tres normas: el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante “TRLSC”) y la Ley 22/2015, de 22 de julio, de Auditoría de Cuentas.

La aprobación de esta reforma normativa tiene por objeto fomentar la transparencia, la sostenibilidad y desarrollo a largo plazo de las empresas y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, mediante la divulgación de información no financiera.

El Estado de Información No Financiera (en adelante “EINF”) debe contener información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativa al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Como ya se ha mencionado, este documento ha de presentarse para su aprobación en la Junta General de Accionistas, por lo que tendrá la misma relevancia que la información financiera de la compañía. En el caso de FAIN Ascensores, el EINF se elabora por sexto año consecutivo para aunar información sobre el impacto que tiene el desempeño de esta organización respecto a las materias arriba citadas (medioambiente, sociedad, empleados, derechos humanos y anticorrupción) así como para hacer un ejercicio de transparencia y trasladar para su general conocimiento las actividades realizadas, los hitos alcanzados (a nivel nacional e internacional) y los retos y desafíos enfrentados a lo largo del ejercicio 2024.

Asimismo, se especificarán los principales reconocimientos de la compañía, como la certificación ‘Great Place To Work’ (GPTW) para España y Francia, la renovación del certificado ‘Cradle To Cradle’ (C2C) que ahora también alcanza al ascensor ION o la acreditación HappyIndex@Trainees 2025.

Tras un intenso ejercicio, FAIN ha demostrado ser una compañía fuerte y capaz de generar buenos resultados, tanto en épocas de bonanza como en épocas de crisis. Cabe señalar que el 2024 ha estado marcado por acontecimientos clave para la compañía y el sector, como la entrada en vigor de la nueva ITC o las consecuencias de la DANA que azotó la zona de Valencia.





---


**Somos  
FAIN**

---

## 2. Somos FAIN

---

### a. Nuestra historia

- 
- A vertical timeline on the left side of the page, consisting of a black line with yellow diamond-shaped markers at each year. The markers are positioned to the left of the text, which is aligned to the right of the line. The years are listed in bold, and the descriptions are in regular weight.
- 1972**  
Constitución de FAINASA, fruto de la escisión de Ascensores Mediavilla (AMESA).
  - 1989**  
Cambio del nombre comercial al actual: FAIN ASCENSORES.
  - 1990**  
Apertura de nuestra delegación central de Doctor Esquerdo en Madrid, la primera oficina comercial del sector enfocada a la atención al cliente.
  - 1999**  
Comienza la expansión por el territorio nacional abriendo oficinas en Santander.
  - 2001**  
Compra de 2100 ascensores de JARRE, que supone nuestra implantación en Ávila y el acceso a aparatos especiales y a edificios de gran prestigio.  
Firma del acuerdo comercial con Mitsubishi por el que se regula la distribución exclusiva del producto en España y Portugal.  
Inicio de la fabricación de maniobras de FAIN ASCENSORES con nuestra propia tecnología.
  - 2002**  
Continúa la expansión a nivel nacional (Murcia y Almería) y se instala el primer ascensor en un gran Centro Comercial (Opción en Madrid).
  - 2003**  
Apertura de las delegaciones de Cataluña y Valencia. En esta última instalamos todos los ascensores en el mayor centro hospitalario de Europa, La Fe.  
FCC nos adjudica el montaje de nuestra primera instalación de ascensores Mitsubishi de media velocidad en la Torre Garena en Alcalá de Henares (Madrid).
  - 2005**  
Implantación en Málaga.
  - 2006**  
Implantación en Granada y Cádiz.
  - 2007**  
FCC nos adjudica el contrato de las torres Fira en Barcelona, con equipos de alta velocidad a 4 metros por segundo, los más rápidos de Cataluña.  
Implantación en Gibraltar.  
Se instala la cifra récord de 1.850 ascensores en el departamento de Obra Nueva.
  - 2009**  
Implantación en Sevilla y Huelva.  
Implantación y puesta en marcha del sistema de gestión SAP.

## 2. Somos FAIN

---

- 
- 2010**  
Implantación en Alicante.  
Implantación en Salamanca.  
Alcanzamos la cifra de 30.000 clientes satisfechos en nuestra cartera de mantenimiento.
  - 2011**  
Implantación en Bilbao.
  - 2012**  
Implantación en Córdoba.
  - 2013**  
Implantación en Francia mediante la compra de tres sociedades locales.
  - 2014**  
Apertura de una nueva delegación en Toledo.
  - 2016**  
Implantación en Canarias y Extremadura.
  - 2018**  
Implantación en Bélgica mediante la compra de una empresa local.
  - 2019**  
Lanzamiento de ION.  
Diversificación hacia puntos de recarga para coches eléctricos, placas solares y suministro de electricidad.  
Implantación en Navarra.
  - 2020**  
Implantación de Navarra.  
Compra de mas carteras en Cataluña.
  - 2021**  
Implantación de Salesforce.  
Lanzamiento de FAIN Puertas.  
Entrada de FAIN en Irlanda y Suiza.  
Entrada de FAIN en Gandía.  
Entrada en Pontevedra y Álava.  
Ampliación de la cartera de Granada.
  - 2022**  
Implantación en Orense, Lugo, Coruña, Asturias.  
Ampliación de la cartera de Pontevedra.  
Implantación en el norte de Bélgica.

## 2. Somos FAIN

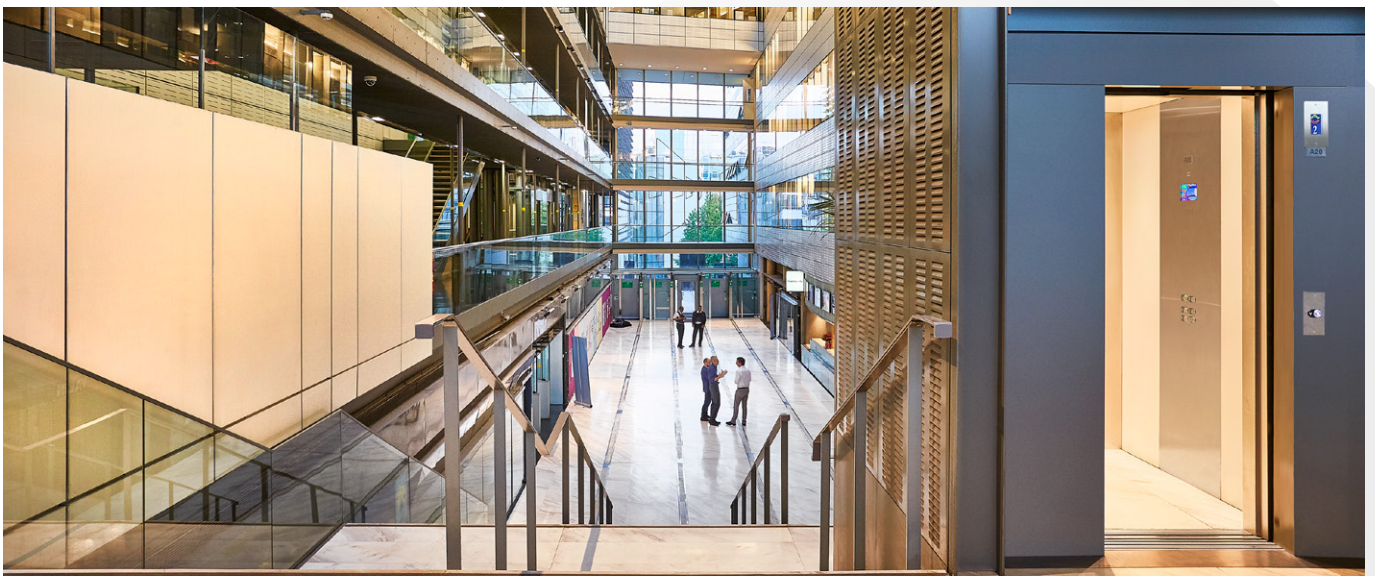
---

### 2023

Implantación en Burgos.  
Ampliación en Irlanda con la compra de Doyle.  
Compra de De Lift en Bélgica.  
Consolidación en Suiza.

### 2024

Compra de Liftinc en Bélgica.  
Ampliación en Irlanda con la compra de Ormond.  
Ampliación en Francia con la compra de EcoPro.  
Ampliación en País Vasco con la compra de Viguam.  
Ampliación en Santander con la compra de Zergon.



# 2. Somos FAIN

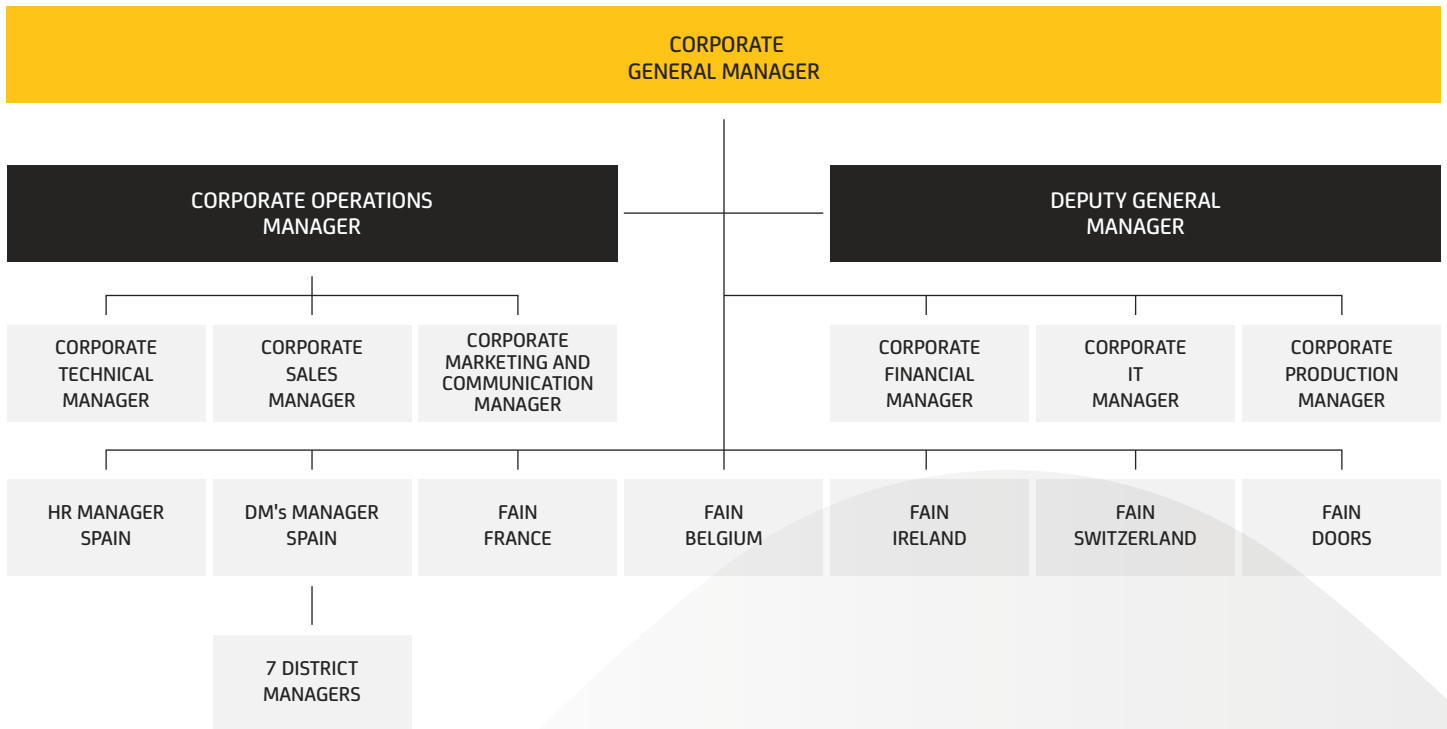
## b. Organigrama general

Durante el año 2024 se ha anunciado un cambio estructural en el organigrama de nuestra empresa para dar una mejor respuesta a las necesidades actuales y a la realidad de la compañía.

Dado que el 36% de la facturación del Grupo FAIN procede del extranjero, este nuevo organigrama muestra por primera vez a los directores de FAIN Ascensores en los distintos países en los que la compañía tiene presencia. Por otro lado, se ha creado una nueva figura que coordine las siete Direcciones Territoriales de FAIN en España.

Con estos cambios, desde el Equipo de Dirección se pretende:

1. Dar mayor protagonismo, visibilidad y soporte a las Direcciones Territoriales y a los países.
2. Implementar sinergias, compartir conocimiento y estructurar el negocio con una visión global de grupo.
3. Y, en definitiva, contribuir a gestionar el Grupo FAIN como lo que es: una multinacional en pleno crecimiento.



## 2. Somos FAIN

### c. Objetivos estratégicos

FAIN continúa trabajando con tres objetivos estratégicos:

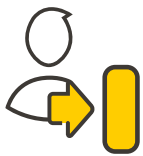


\*El término «comprometidos» se añadió en 2023.

Durante el año 2024 se han invertido muchos recursos en seguir mejorando la comunicación de la compañía, tanto externa como interna. Somos tan insistentes en nuestros mensajes que hemos incorporado estos tres objetivos incluso en las máquinas de vending de nuestra oficina. De este modo, no hay excusa para no conocerlos y aprendérselos.

### d. Nuestros valores

Nuestros valores determinan nuestro carácter como empresa y todas las personas que componemos FAIN debemos compartirlos. Tenemos tres ejes fundamentales que sustentan la marca FAIN:



#### Talento

En FAIN creemos en el talento de nuestro equipo y apostamos por la formación continua, el reciclaje profesional, las promociones internas y la convivencia intergeneracional en el seno de nuestra plantilla.



#### Empuje

Ofrecemos a nuestros clientes una atención personalizada y damos cada día lo mejor de nosotros mismos, cada uno desde su Departamento (técnicos, comerciales, administrativos, contables, etc.) y desde su posición concreta.



#### Flexibilidad

En FAIN nos enorgullecemos de nuestra rápida capacidad de adaptación ante los cambios (tecnológicos, sociales, normativos, etc.) Durante el 2024 lo hemos seguido demostrando haciendo frente a importantes desafíos como la entrada en vigor de la nueva ITC y nuestra capacidad de trabajo (a nivel técnico, comercial, de comunicación y marketing, etc.) para formar e informar sobre ella y cumplir con todas sus novedades.

## 2. Somos FAIN

---

### e. Compromisos con el cliente

Tenemos 10 compromisos fundamentales para con nuestros clientes que son conocidos por toda la organización. Año tras año realizamos un seguimiento exhaustivo de su consecución y analizamos si merece la pena modificarlos.

Nuestros compromisos de cabecera son:

#### **A. Tu seguridad, nuestra prioridad.**

'Cero accidentes' es nuestro compromiso contigo y también con nuestros trabajadores. Para lograrlo invertimos mucho tiempo, esfuerzo y recursos en prevención mediante, formación de nuestra plantilla, auditorías (externas e internas, en las que participa hasta el Comité de Dirección), escucha activa de las propuestas de mejora del equipo, análisis de procesos y errores e innovación.

#### **B. ¿Atrapado? Te rescatamos en menos de 30 minutos.**

La capilaridad de nuestros equipos así como las herramientas tecnológicas con que cuentan tanto nuestros técnicos como nuestro equipo propio de atención al cliente nos permiten garantizar este tiempo.

#### **C. Acudimos a las averías en menos de dos horas,**

y no dejamos ascensores parados ningún día por causas imputables a FAIN.

#### **D. No hay equipo que se nos resista.**

Somos el verdadero especialista multimarca, ya que somos únicos en el análisis, en la medición de la asistencia y en la aplicación de procesos de mejora, con independencia de cuál sea la marca y el modelo de tus equipos.

#### **E. Te hablamos claro.**

Apostamos por la transparencia y queremos que entiendas lo que firmas y lo que contratas. Por eso te explicaremos en detalle nuestro contrato, coberturas, diferencias y cualquier duda que puedas tener ¡tantas veces como sea necesario!

#### **F. Garantizamos tu satisfacción.**

Respondemos a cualquier queja en menos de 24 horas y hacemos un seguimiento exhaustivo de ellas y de tu satisfacción con nuestra respuesta.

## 2. Somos FAIN

### G. Contacto permanente.

Apostamos por una comunicación fluida y eficaz. Y, como sabemos que los imprevistos se producen en el momento menos oportuno, te atendemos 24 horas los 365 días del año.

### H. Innovamos.

Sabemos que en el mundo en el que vivimos las cosas evolucionan a gran velocidad, tanta que, a veces, resulta complicado estar al día. En FAIN lo estamos por ti, pues reinvertimos el 12% de nuestro beneficio anual en innovación para garantizar que las últimas novedades del sector de la elevación estarán disponibles para ti.

### I. Más sostenibles, menos consumo.

Nos importa el medio ambiente y lo demostramos con hechos. Nuestros productos y servicios son cada vez más respetuosos con el medio que nos rodea... ¡y hasta nos han premiado por ello!

### J. Implicados con el empleo de calidad.

Nuestro mejor aliado es el equipo humano que trabaja con nosotros. Por ello apostamos por empleo de calidad, contratos indefinidos, formación constante y promoción profesional.

Cada uno de estos compromisos lleva aparejado un KPI de servicio que los diferentes equipos implicados miden diariamente. Esto es posible gracias a nuestros técnicos 2.0 y al importante papel de nuestro Centro de Atención al Cliente.

En FAIN hemos tomado como referencia los estándares de Reporting del “Global Reporting Initiative”, adaptandolos a las singularidades de nuestro modelo de negocio.



## 2. Somos FAIN

---

### e. Análisis de materialidad

El análisis de materialidad se corresponde con la información que consideramos que por su significatividad debe de presentarse adecuadamente. En este sentido, a los efectos de determinar el alcance del informe, hemos considerado tanto aspectos cuantitativos como cualitativos de la información.

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

El Comité de Dirección de sostenibilidad ha considerado como impactos materiales causados por FAIN, con influencia sustancial en las decisiones y valoraciones de los grupos de interés, los siguientes:

- Satisfacción de los empleados
- Seguridad en el trabajo
- Seguridad y calidad de nuestros servicios y productos
- Satisfacción de nuestros clientes
- Empleo y cumplimiento en materia laboral
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Emisiones de la empresa

El Comité de Dirección estima estos impactos como materiales tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.



# 3

---

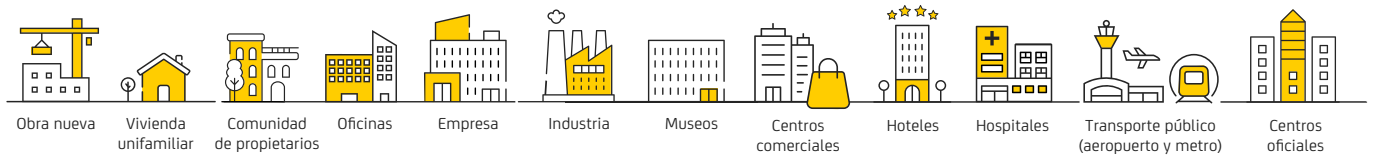
## **Modelo de negocio**

---

# 3. Modelo de negocio

## a. Nuestra actividad

### Espacios de actuación



### Servicios



#### Obra nueva

A la hora de instalar ascensores en obra nueva, nos adaptamos a las necesidades del constructor y a las preferencias del cliente. Frente al producto estandarizado que ofrecen otras empresas, nosotros brindamos soluciones personalizadas que garantizan el mejor servicio y plazos de entrega ajustados.



#### Instalación

Estamos presentes en todos los ámbitos de la vida de las personas: residencial, comercial, laboral y de ocio. Si quieres que instalemos un equipo, nuestro departamento de Ingeniería buscará la mejor solución para ti, bien con los materiales y productos existentes, bien fabricando otros a la medida de tus necesidades.



#### Mantenimiento

En FAIN somos expertos en mantenimiento de ascensores, escaleras mecánicas, puertas de garaje y todo tipo de soluciones de transporte vertical de cualquier marca. Para ajustar el contrato a tus necesidades reales y tu presupuesto, en FAIN te proponemos un modelo de contratación flexible en el que seleccionarás por separado la cobertura de piezas (es decir, los repuestos que se incluyen sin coste adicional en tu contrato) y los horarios de servicio.

Contamos con un equipo de personas encargadas ad hoc de la compra de materiales, y disponemos en nuestra Delegación de Vallecas de una nave específica para la logística, así como de un almacén automatizado para los repuestos.



#### Modernización

Son muchas las mejoras que podemos hacer en nuestros equipos para extender su vida útil, garantizar su correcto funcionamiento y evitar problemas en las inspecciones periódicas. Reducir el consumo o el ruido, mejorar la seguridad o el aspecto y adaptarse a la normativa vigente (incluida la nueva ITC que entró en vigor el 1 de julio de 2024) son las principales razones para lanzarse a modernizar.



#### Fincas sin ascensor

La instalación de un ascensor hace la vida más fácil a los vecinos, garantizando la accesibilidad de todos y, además, revaloriza tu vivienda. Por ello, en FAIN ofrecemos las soluciones más innovadoras para edificios sin ascensor: instalar el equipo en el hueco de la escalera, adherido a la fachada, en los patios interiores o en otros lugares del edificio reconfigurando las zonas comunes y hasta las viviendas, si fuese necesario.

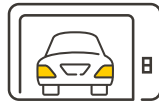
Contamos con un Departamento específico para Fincas Sin Ascensor y ofrecemos proyectos llave en mano.

# 3. Modelo de negocio

## Productos



Ascensores



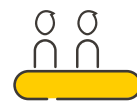
Montacoches



Montacamillas



Escaleras mecánicas



Pasillos móviles



Rampas móviles



Salva escaleras



Plataformas de carga



Puertas automatizadas

Nuestra gama de productos incluye desde ascensores eléctricos (gama ION) a escaleras mecánicas, rampas y pasillos móviles, ofreciendo soluciones a medida y accesibilidad con la eliminación de barreras arquitectónicas y la instalación de salvaescaleras y elevadores verticales.

Además, cabe señalar que FAIN es distribuidor único autorizado en España de productos de elevación Mitsubishi, que incluyen ascensores de alta gama y también de alta velocidad

Asimismo, en 2022 nos atrevimos con una nueva línea de negocio al crear FAIN PUERTAS S.L. una empresa del Grupo FAIN que recoge toda la experiencia de FAIN ASCENSORES y la aplica al servicio de puertas automáticas industriales, comerciales y de garaje, con independencia de su tipología, modelo y marca. Dos años más tarde, el negocio se ha multiplicado por seis y se está extendiendo por todo el territorio nacional.

### b. Presencia geográfica

En la actualidad contamos con 37 oficinas en 6 países. Además de una amplia red de delegaciones en España, estamos presentes en Francia, Bélgica, Suiza, Irlanda y Países Bajos (toma de control efectiva en Holanda: 1 de enero de 2025).



España



Francia



Bélgica



Irlanda



Suiza

## 3. Modelo de negocio

### c. Las ventas en 2024

La cifra de negocio del Grupo FAIN en el año 2024 ha sido de 219 MM euros. El desglose por países es el siguiente:

<b>España</b>	134 MM euros
<b>Francia</b>	15,6 MM euros
<b>Bélgica</b>	44 MM euros
<b>Irlanda</b>	18,7 MM euros
<b>Suiza</b>	6,5 MM euros



### c. Profesionalización de FAIN

Una de las grandes hazañas de la compañía es haber reunido a un Equipo de Dirección con el que hemos conseguido profesionalizar FAIN Ascensores.

En esta tarea ha sido imprescindible:

1. Evaluar la organización y desarrollar un DAFO para identificar las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de la compañía.
2. Establecer un plan estratégico de viabilidad.
3. Desarrollar estructuras de gobierno.
4. Incluir profesionales externos a la familia para cubrir puestos clave con capacidades que no están disponibles en familiares.

Además, es crucial conseguir:

1. Que la empresa funcione sin la familia.
2. Que se cobre por meritocracia.
3. Que no haya “imprescindibles” y que todos los trabajadores se ganen el sueldo por su dedicación año tras año.

# 3. Modelo de negocio

## c. Riesgos

FAIN identifica y gestiona activamente aplicando medidas mitigadoras los riesgos vinculados a su actividad. Los principales riesgos identificados durante el 2024 son los siguientes:

### 1. Línea de negocio de mantenimientos.

La rentabilidad de esta línea de negocio es determinante en FAIN. La eficiencia y mejora en gestión de coste de materiales y servicios de proveedores mitiga este riesgo.

### 2. Competencia.

Nos enfrentamos a un mercado con muchos competidores y las barreras de entrada en los servicios de mantenimiento no son significativas. La competencia en precios es muy elevada reflejándose en una alta rotación de los clientes. En FAIN mitigamos este riesgo de la elevada rotación y la pérdida de margen con nuestro compromiso de "calidad y atención al cliente".

### 3. Riesgo de crédito.

Trabajamos con una alta proporción de clientes particulares y comunidades de propietarios, por lo que el riesgo de impagos o retrasos es relevante. Gestionamos este riesgo por medio de nuestras políticas de gestión activa de cobros.

### 4. Accidentes laborales.

Nuestra actividad está implícitamente asociada a riesgos de accidentes. Nuestra gestión en este aspecto es de "Máxima atención" con la búsqueda, utilizando todos los medios a nuestro alcance para lograr nuestro objetivo de "cero accidentes" relacionados con nuestra actividad.

### 5. Personal técnico cualificado.

Las dificultades para atraer personal técnico joven cualificado en el sector de la elevación son cada vez más manifiestas. Las vacantes de personal técnico son difíciles de cubrir suponiendo un riesgo para nuestro negocio el hecho de que no seamos capaces de acompañar nuestro crecimiento con personal adecuado. Desde FAIN mitigamos este riesgo mediante actividades de formación interna y acercamiento a centros de formación externa dando a conocer nuestro sector y las oportunidades que representa.



# 4

---

## **Hitos nacionales**

---

## 4. Hitos nacionales

---

### a. Integración de Zergon S.A. en Cantabria

En Enero de 2024 nuestra Delegación de Cantabria crecía gracias a la integración de Zergon S.A., una empresa de ascensores local.

Hasta la fecha, Zergonsa contaba con 11 personas en su plantilla y 850 equipos en mantenimiento. Éstas pasaron a formar parte de la plantilla y la cartera de FAIN Ascensores, con todas las ventajas que ello conlleva para:

- Sus clientes de siempre: ahora tienen acceso a productos y servicios innovadores, servicios digitales y se benefician de las últimas novedades en tecnología del sector.
- Los propios empleados, que pueden acceder a formación en multimarca y reciclaje constantes, geolocalización y digitalización que optimizan su trabajo, promociones internas, premios y reconocimientos, beneficios sociales, actividades en familia o el Plan de Prevención de Riesgos Laborales más avanzado del sector.

Además, para comodidad de sus clientes de toda la vida, desde FAIN mantuvimos los teléfonos de contacto de Zergonsa. Sus 11 profesionales se trasladaron a nuestras oficinas, sitas en la calle Marqués de la Hermita nº 3 de Santander.

Esta operación nos ha brindado la oportunidad de aprovechar sinergias y beneficiarnos de la experiencia y el amplio conocimiento de Zergon S.A. en la región de Cantabria.



### b. Integración de Viguam en Álava

FAIN Ascensores también ha crecido durante el 2024 en la provincia de Álava con la integración de Ascensores Viguam, una compañía local fundada en 2004 en Vitoria-Gasteiz.

Para comodidad de sus clientes de toda la vida, mantuvimos su oficina en funcionamiento hasta el pasado 31 de diciembre de 2024, y conservamos sus nº teléfono, aunque ya los atendemos desde el Centro de Atención al Cliente de FAIN.

Sus 19 empleados y 900 equipos en mantenimiento han pasado a formar parte de la plantilla y la cartera del Grupo FAIN.

Al integrarse en un gran Grupo, la empresa da un salto exponencial (en calidad del servicio, digitalización, etc.), pero mantiene su esencia, sus señas de identidad y la cercanía que confiere su marcado carácter local.



## 4. Hitos nacionales

---

### c. Integración de BRALUMA Puertas Automáticas

FAIN Puertas no se ha quedado atrás, pues también ha seguido creciendo este 2024 gracias, entre otras circunstancias, a la integración de BRALUMA Puertas Automáticas.

Con este acuerdo, que se hizo efectivo el pasado 1 de abril de 2024, son ya 45 empleados los que integramos la plantilla de FAIN Puertas y sumamos 320 puertas a nuestra cartera de mantenimiento. Además, de los clientes de BRALUMA cabe destacar su fidelidad... ¡Algunos datan de hace más de 25 años!

Nuestro propósito con esta operación era doble:

- Mantener los empleos de sus trabajadores, porque los profesionales de BRALUMA merecen estabilidad, no incertidumbre.
- Mejorar el servicio que venían ofreciendo a sus clientes, con productos innovadores, atención personalizada las 24 horas o servicios digitales como el portal web para clientes (que permite la descarga automática de informes de servicio, partes de trabajo, facturas, ofertas, etc.)

Tanto el Director General del Grupo FAIN, Rafael Fernández, como el Director General de FAIN Puertas, Carmelo Moreno Bendito, señalaron que asumían esta nueva aventura con mucha responsabilidad y compromiso pero, sobre todo, con la ilusión que nos caracteriza.

## BRALUMA PUERTAS AUTOMATICAS

### d. Éxito de A.R.U. tras su primer año de andadura

En noviembre de 2023 anunciamos la creación de un nuevo Departamento en FAIN: el de Actuación Reglamentaria Urgente (A.R.U.) Su objetivo es la elaboración y seguimiento de todos los presupuestos de adecuación a normativa IPO.

A.R.U. nació con 3 objetivos fundamentales:

1. Liberar de tiempo y descargar trabajo a todos los responsables comerciales para que así se puedan focalizar en tareas de máximo valor.

2. Especializar la venta, lo que permitiría dar una respuesta rápida al cliente en las actuaciones derivadas de inspecciones, intervenciones críticas o ascensores parados.

3. Ser el lugar ideal para la promoción interna de parte de nuestro personal (en especial, el personal del Centro de Atención al Cliente y el personal administrativo).

Tras 1 año de andadura, desde el Equipo de Dirección se ha constatado que la creación de este Departamento fue todo un acierto, pues han logrado mejorar la gestión y agilizar todos los procedimientos de cara a nuestros clientes.

Prueba de ello es que A.R.U. comenzó con tres personas, pero a cierre de 2024 tiene siete integrantes, lleva toda la gestión nacional y cuenta con unas ventas acumuladas de 2MM de euros.

Sin duda, constituye un paso adelante más en nuestro objetivo de profesionalizar la compañía.

5

---

# Hitos internacionales

---

## 5. Hitos internacionales

### a. Integración de ECO PRO en FAIN Francia

Durante el mes de abril anunciamos la integración de la compañía ECO PRO Ascenseurs en la familia de FAIN Ascenseurs France. Como sucede en este tipo de operaciones, en FAIN dimos continuidad a todos los empleos y contratos de mantenimiento.

Aspiramos a que adopten nuestros valores, nuestros objetivos y nuestra forma de trabajar, pero sin perder su propia identidad. De hecho, nuestro Director General en Francia, Olivier Saubert, organizó una jornada presencial de integración de las plantillas y expuso la visión a futuro de la compañía.

A esta cita acudieron también el Director General del Grupo FAIN, Rafael Fernández; el Director de Internacional del Grupo, Miguel Gómez Beas, y la adjunta a la Dirección General, Patricia Gómez Rey.



### b. Fusión de empresas en FAIN Bélgica

A finales de 2024 en el Grupo FAIN llevamos a cabo una ambiciosa operación: la fusión de FAIN Belgique, Delift y LiftInc, tres compañías que pretenden aunar fuerzas y aprovechar sinergias para ofrecer un mejor servicio a sus clientes.

Desde la Dirección de FAIN decidimos que este proceso se hiciera de forma progresiva para, paso a paso, ir integrando y coordinando los equipos humanos, las herramientas, los procesos, etc.

Por ello, de momento las tres compañías siguen operando bajo los nombres arriba citados aunque bajo el paraguas de FAIN Belgium. No obstante, está previsto que para finales del 2025 abandonen las marcas locales y se conviertan en FAIN Belgique.

## 5. Hitos internacionales

---

### c. FAIN Irlanda cumple 2 años

Tras dos años de trayectoria en Irlanda, hemos hecho grandes logros gracias al buen hacer de los compañeros de Dublín, West of Ireland en Castlebar y Doyle Lift Services, a los que se ha felicitado por:

1. Poner a disposición de este proyecto todo su talento, esfuerzo y trabajo diarios (desde directores, técnicos, comerciales, personal de administración y cobros, etc.)
2. Dar un salto exponencial en los productos y servicios que ofrecen.
3. Lograr la integración en los diferentes sistemas de FAIN (cobros, herramienta de movilidad, etc.)
- 4 Retener y/o recuperar contratos con importantes clientes (Dundrum, Inditex, etc.)

Además, toda la integración de Irlanda se ha realizado de forma progresiva y en conversaciones constantes con los sindicatos.

Aunque hemos avanzado mucho, el trabajo duro y la consecución de retos deben continuar. La supervivencia y el crecimiento a largo plazo de FAIN Ascensores dependen de nuestra capacidad para adaptarnos y evolucionar juntos, remando en la misma dirección.

# 6

---

## Reconocimientos

---

## 6. Reconocimientos

### a. Certificación GPTW en España y Francia

FAIN Ascensores España y FAIN Ascenseurs France han renovado durante el 2024 la Certificación Great Place To Work (GPTW), un sello que otorga anualmente la consultora Great Place to Work Spain, líder en la identificación y certificación de Excelentes Lugares para Trabajar, a los mejores empleadores del mundo.

Este reconocimiento es fruto del trabajo de todos: empleados, clientes, colaboradores, proveedores y demás miembros de la organización. Para FAIN es una prioridad construir un lugar sano en el que todos trabajen motivados y felices.



### b. Renovación certificado C2C, ahora también para Adapt

Hemos renovado la Certificación «Cradle to Cradle» (C2C) para nuestro ascensor ION y la hemos extendido también al ION Adapt, concebido éste último como la solución perfecta para huecos complejos.

El certificado C2C garantiza la sostenibilidad durante todo el ciclo de vida de un producto, avalando que:

- En su concepción no se han utilizado materiales ni procesos dañinos con el medio ambiente.
- Se han eliminado todos los aceites, tanto en la máquina como en aquellos procesos donde era habitualmente necesario, como el mantenimiento.
- Se ha dotado al ascensor de innovaciones tecnológicas que garantizan el mínimo consumo energético a lo largo de toda su vida.
- Se han utilizado únicamente materiales reciclables para eliminar la huella del producto el día que quede obsoleto.



De esta forma, desde FAIN apostamos por la economía circular y seguimos demostrando nuestro compromiso con el medio ambiente.

## 6. Reconocimientos

---

### a. Acreditación HappyIndex®Trainees

Como se ha comentado, el primer objetivo estratégico de FAIN Ascensores es «Ser la mejor empresa para trabajar, con trabajadores satisfechos y comprometidos».

En 2024 (y por primera vez) hemos recibido la acreditación ChooseMyCompany - España 2025 en la categoría HappyIndex®Trainees por nuestro buen hacer a la hora de acoger a estudiantes en prácticas.

Este distintivo se basa exclusivamente en las opiniones (anónimas y certificadas) de los becarios que trabajan o han trabajado en FAIN, y viene a constatar que somos una empresa dispuesta a escuchar, formar, hacer crecer y cuidar de su equipo humano.

Happyindex®  
*Trainees*



---

# **Retos y desafíos**

---

# 7. Retos y desafíos

## a. Aprobación y entrada en vigor de la nueva ITC

Tras más de dos años de espera, el 13 de abril de 2024 se publicó el Real Decreto 355/2024 por el que se aprueba la Instrucción Técnica Complementaria ITC AEM 1 «Ascensores», que regula la puesta en servicio, modificación, mantenimiento e inspección de los ascensores, así como el incremento de la seguridad del parque de ascensores existente.

De acuerdo con su disposición final quinta, la nueva ITC entró en vigor el 1 de julio de 2024. Los grandes cambios que introduce la norma se centran en los siguientes aspectos:

- 1. Nuevas obligaciones de las empresas conservadoras.
- 2. Modificaciones en la puesta en servicio de los ascensores.
- 3. Novedades en la reforma de ascensores existentes.
- 4. Cambios en las obligaciones de los titulares.
- 5. Nuevas inspecciones obligatorias.
- 6. Cambios en las medidas mínimas de seguridad para los ascensores existentes.

Desde el Departamento de Marketing y Comunicación se han hecho muchos esfuerzos a lo largo del año para dar a conocer, tanto en interno como a los clientes y al conjunto de la sociedad, todos los cambios que trae consigo la nueva normativa.

**Nueva ITC**

Aprobada para cubrir aspectos clave en términos de diseño, instalación, mantenimiento y seguridad, la nueva ITC implica **importantes cambios en el mundo de los ascensores.**

En **FAIN Ascensores** hemos estudiado a conciencia la nueva norma, desde los primeros borradores hasta su redacción definitiva. Asimismo, hemos invertido mucho esfuerzo y recursos en cambiar y adaptar procesos, documentación, equipos, sistemas de gestión y herramientas tecnológicas.

**¡Todo para cumplir con la ITC y garantizar tu seguridad y la de los tuyos!**



Seguimos comprometidos con ser la mejor empresa de servicios y responder a las necesidades cambiantes de nuestros clientes, de la sociedad y, por supuesto, también de la normativa.

Por ello, ante su inminente entrada en vigor, os recordamos los cuatro aspectos más importantes de la nueva ITC:




**Gráfico resumido**

- Nivelación de cabina**
- 1. Variador
- 2. Grupo tractor
- Control de carga**
- 3. Pesacargas
- Rescate atrapamientos**
- 4. Dispositivo de SOS
- Protección cierre de puertas**
- 5. Cortina de infrarrojos
- 6. Protección ante movimientos incontrolados de cabina
- 7. Contrapesos
- 8. Sustitución de guías

En nuestro blog corporativo encontrarás más información sobre todos los cambios que trae la nueva ITC. Si te surgen dudas sobre cualquier aspecto, no dudes en contactar con nosotros.

**Estamos #EntregadosATI**



Entregados a ti

**¿Estás preparado para la nueva ITC?**



**El 1 de julio de 2024 entra en vigor la nueva Instrucción Técnica Complementaria ITC de ascensores, aprobada por Real Decreto 355/2024.**



Preguntas frecuentes

Tel: 914 093 101 | fain@fain.es | fain.es

## 7. Retos y desafíos

---

Además, la adaptación a estos cambios nos ha obligado a asumir costes adicionales y realizar una enorme inversión de tiempo y recursos. Entre otras cosas, en FAIN nos hemos dotado de nuevos equipos y herramientas, hemos readaptado documentación, reelaborado las condiciones de nuestros contratos, ampliado nuestras plantillas... Por no hablar de que debemos ofrecer sueldos justos y formación sobre la nueva normativa a nuestros trabajadores.

Para evitar que una demanda tan exigente degradase nuestro servicio y afectase a las condiciones laborales del sector, en FAIN Ascensores defendimos la necesidad de trasladar una pequeña parte de nuestros esfuerzos al cliente con el único propósito de mantener la calidad de nuestros servicios y la profesionalidad del sector de la elevación.

### b. Necesidad de mano de obra en el sector

Un año más, durante el 2024 se ha puesto de manifiesto la falta de personal cualificado en el sector de la elevación. Prueba de ello es que, pese a las vacantes que tenemos en FAIN Ascensores (sobre todo, de perfiles técnicos), nos topamos con muchas dificultades para encontrar mano de obra y cubrir esas posiciones.

A continuación, compartimos algunas reflexiones que hemos hecho sobre este tema a lo largo del año:

Necesitamos dar a conocer nuestro sector a los más jóvenes, y «venderlo bien» para que les resulte atractivo (estabilidad, paro cero, posibilidad de tocar todos los 'palos' y aprender de distintas áreas, etc.)

También es responsabilidad de las empresas trabajar de forma más cercana a los Centros de Formación y colaborar con ellos ajustando los programas formativos y facilitando un período de prácticas a los alumnos.

El primer acercamiento al sector (es decir, las primeras prácticas) deben de caracterizarse por la calidad y la profundidad de conocimientos. Son nuestra carta de presentación y nuestra oportunidad de que el becario se «enganche» al sector y al proyecto (es decir, a la empresa).

Por las razones anteriores, FAIN está siempre dispuesta a acoger a estudiantes que quieran formarse en los distintos Departamentos de la compañía.



# 7. Retos y desafíos

## c. Quejas por falta de stock de componentes

Durante este año hemos seguido sufriendo la problemática general de la escasez y falta de stock de determinados componentes y productos (en especial, piezas de ascensores antiguos, o componentes electrónicos de mayor antigüedad).

Aunque antes de llevar a cabo una instalación, modernización o reparación que incluye sustitución de piezas consultamos con todos nuestros proveedores para identificar al que nos ofrece un suministro más rápido, en ocasiones ninguno de ellos tiene stock y muchas piezas y componentes se fabrican a demanda.

En consecuencia, ha habido ocasiones a lo largo del 2024 en las que esta problemática nos ha impedido cumplir con los plazos de entrega inicialmente marcados. Por supuesto, no es una circunstancia aislada, sino que afecta a todas las empresas de nuestro sector y de otros, tanto multinacionales como PYMES.

## d. Seguimiento de la estrategia de quejas

A principios de 2024 decidimos nombrar a Gema Mediavilla Cesteros como Responsable del Dpto. Defensor del Cliente. Esta figura se ocupa de:

1. Estudiar e investigar de forma independiente cada queja presentada.

2. Dar respuesta en un plazo máximo de 24 horas.

3. Ofrecer soluciones acertadas, justas y satisfactorias a los problemas e inquietudes de nuestros clientes.

4. Implementar medidas para que las quejas no se repitan en el futuro.



Para que la figura del Defensor del Cliente funcione y tenga recorrido, el Director General del Grupo FAIN se reúne frecuentemente con el equipo que haya recibido la queja y con la propia Gema. Allí analizamos las quejas más destacadas, los planes de acción implementados y los resultados conseguidos. Solo haciendo un análisis pormenorizado de todas ellas y extrayendo conclusiones podremos mejorar.

# 7. Retos y desafíos

## e. FAIN ante los Juegos Olímpicos de París

La celebración de los Juegos Olímpicos de París durante el verano tuvo un efecto sobre muchas actividades empresariales y sobre los ritmos de trabajo en Francia.

Se habilitaron zonas con restricciones de acceso alrededor de las sedes olímpicas y muchos clientes de FAIN se vieron afectados. Además, en muchas carreteras se reservaron carriles exclusivamente para el transporte de los deportistas.

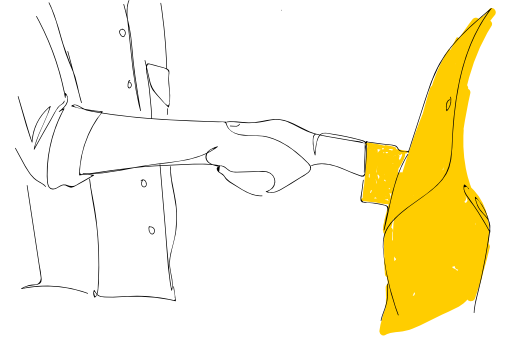
En consecuencia, desde FAIN Ascenseurs France informamos con total transparencia a nuestros clientes de que:

1. No íbamos a poder garantizar los tiempos de respuesta habituales ante avisos e intervenciones.

2. No nos resultaría posible cumplir con los plazos de algunas obras.

3. No podríamos acceder durante la celebración de las citas deportivas a determinadas zonas de París ni a otras ciudades sede.

4. Si la movilidad y las circunstancias personales lo permiten, invitamos a nuestros clientes a reducir el uso de ascensor durante esos días en la medida de lo posible.



## f. FAIN ante la DANA de Valencia

El martes 29 de octubre de 2024 se produjo una DANA sin precedentes que azotó la Comunidad Valenciana y ciertas zonas de Castilla-La Mancha y Andalucía, ocasionando dramáticas pérdidas humanas y materiales.

En FAIN Ascensores vivimos muchas horas de incertidumbre y angustia ante la imposibilidad de localizar a varios de nuestros técnicos. El miércoles 30 supimos que todos se encontraban a salvo.

Pese a ello, desgraciadamente cuatro compañeros sufrieron destrozos en sus hogares y pérdidas materiales. De hecho, desde FAIN pusimos en marcha una iniciativa interna para recaudar dinero y donarlo íntegramente a estos cuatro compañeros a partes iguales. Logramos reunir una buena cantidad de dinero gracias a las donaciones de los trabajadores, cifra que FAIN dobló y que posteriormente entregamos, a partes iguales, a cada uno de los compañeros afectados.



## 7. Retos y desafíos

---

Por otro lado, conscientes de que han perdido sus vehículos, pusimos a disposición de cada compañero un coche sin rotular que podrán usar de modo particular durante un máximo dos años. De esta forma, tienen margen de tiempo para ahorrar y gestionar la compra de uno nuevo.

En paralelo, han surgido iniciativas particulares como la de la Delegación de Sevilla, cuyos trabajadores nos solicitaron que donásemos el dinero que íbamos a destinar a su comida de Navidad de forma íntegra a los compañeros afectados de Valencia; o la de un compañero que nos pidió prestadas varias furgonetas para llevar juguetes por Navidad a los niños de los municipios afectados.

Por otro lado, y dado que asistimos a una situación sin precedentes, ofrecimos a los compañeros de esta Delegación ayuda psicológica gratuita.

En lo que respecta al trabajo, la carga de trabajo en la Delegación de Valencia se multiplicó y transformó por completo, algo lógico si se tiene en cuenta que los ascensores afectados (en mayor o menor medida) por la DANA representan un 43,39% de la cartera valenciana.

FAIN ha trabajado (y sigue trabajando) a un ritmo frenético para limpiar, evaluar daños, presupuestar, hacer acopio de materiales, etc. Y lo hace con total coordinación. De hecho, durante meses cada día a las 8 de la mañana el Equipo de Dirección del Grupo FAIN, que opera desde Madrid, se ha reunido con la Dirección Territorial de Levante para saber cómo avanza la situación, cuáles son las necesidades y si es necesario revisar y actualizar los planes de acción.

¿El objetivo? Que el 100% de nuestros clientes tengan sus equipos operativos y puedan recuperar, en la medida de lo posible, la normalidad que nunca debieron perder.



# 8

---

## Personas

---

# 8. Personas

## a. El 2024, en cifras

Crecimiento Sostenido y Compromiso con el Empleo.

En 2024, hemos continuado una senda de crecimiento sostenido, impulsado tanto por la expansión orgánica de nuestras operaciones como por la estratégica adquisición de nuevas empresas. Este progreso se refleja en nuestra plantilla media anual en España, que en 2024 alcanzó las 956 personas.

Nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo sigue siendo una prioridad. Por ello, nos enorgullece destacar que el 97,07% de nuestros contratos son indefinidos, lo que subraya nuestra apuesta por relaciones laborales a largo plazo. El porcentaje restante corresponde, en su mayoría, a contratos en prácticas para nuevas incorporaciones, lo que demuestra nuestra inversión en el talento emergente.

Además, seguimos consolidando nuestra presencia internacional. En 2024, nuestra plantilla media en los distintos países europeos donde operamos –Bélgica, Francia, Irlanda y Suiza– sumó un total de 429 personas, afianzando nuestra expansión exterior..

### Número total y distribución de la plantilla por modalidades de contrato 2024:

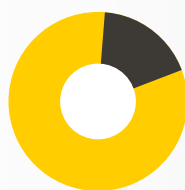
Tipo de contrato	Jornada	Hombres		Mujeres		Suma total	
		nº	%	nº	%	nº	%
Fijo	Completa	783	81,90%	132	13,81%	915	95,71%
	Parcial	5	0,52%	8	0,84%	13	1,36%
Total Fijo		788	82,43%	140	14,64%	928	97,07%
Temporal	Completa	24	2,51%	4	0,42%	28	2,93%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Temporal		24	2,51%	4	0,42%	28	2,93%
<b>Total plantilla media</b>		<b>812</b>	<b>84,94%</b>	<b>144</b>	<b>15,06%</b>	<b>956</b>	<b>100,00%</b>

Tipo de contrato: Indefinido / Temporal



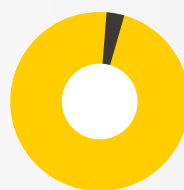
97,1% indefinido  
2,9% temporal

Personas por sexo 2024



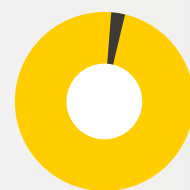
84,9% hombres  
15,1% mujeres

Tipo de contrato por sexo: Hombres



97% fijos  
3% temporal

Tipo de contrato por sexo: Mujeres



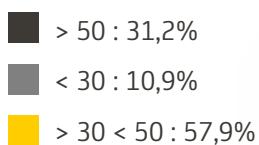
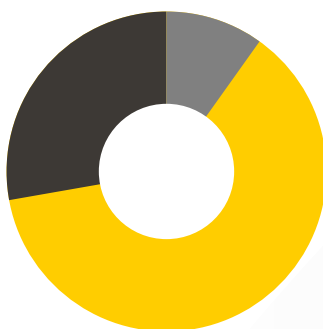
97,2% fijos  
2,8% temporal

# 8. Personas

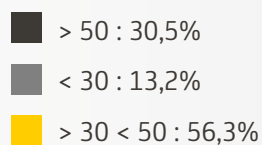
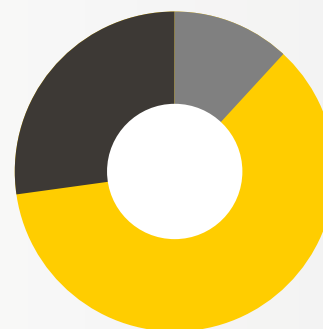
## Distribución de la plantilla por posición, tramos de edad y género

Tramo edad	Clasif	Femenino	Masculino	Total
< 30	Administrativos	17	17	34
	Comerciales	2	5	7
	Supervisores		2	2
	Técnicos		65	65
<b>Total &lt; 30</b>		<b>19</b>	<b>89</b>	<b>108</b>
< 30 < 50	Administrativos	64	43	107
	Comerciales	12	54	66
	Supervisores	2	34	36
	Técnicos	3	339	342
<b>Total &lt; 30 &lt; 50</b>		<b>81</b>	<b>470</b>	<b>551</b>
< 50	Administrativos	38	19	57
	Comerciales	4	38	42
	Directivos		2	2
	Supervisores	1	27	28
	Técnicos	1	167	168
<b>Total &lt; 50</b>		<b>44</b>	<b>253</b>	<b>297</b>
<b>Suma total</b>		<b>763</b>	<b>137</b>	<b>956</b>

Tramo de edad plantilla 2024: Hombres



Tramo de edad plantilla 2024: Mujeres



# 8. Personas

## Empleados en plantilla en Internacional. IRLANDA 2024

Tipo de contrato	Jornada	Hombres		Mujeres		Suma total	
		nº	%	nº	%	nº	%
Fijo	Completa	89	85,58%	14	13,46%	103	99,04%
	Parcial	0	0,00%	1	0,96%	1	0,96%
<b>Total Fijo</b>		<b>89</b>	<b>85,58%</b>	<b>15</b>	<b>14,42%</b>	<b>104</b>	<b>100,00%</b>
Temporal	Completa	0	0,00%	1	0,00%	0	0,00%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total Temporal</b>		<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total plantilla media</b>		<b>89</b>	<b>85,58%</b>	<b>15</b>	<b>14,42%</b>	<b>104</b>	<b>100,00%</b>

Tipo de contrato: Indefinido / Temporal



100% indefinido

Personas por sexo 2024

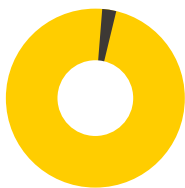


85,6% hombres  
14,4% mujeres

## BÉLGICA 2024

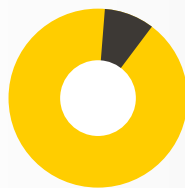
Tipo de contrato	Jornada	Hombres		Mujeres		Suma total	
		nº	%	nº	%	nº	%
Fijo	Completa	163	75,81%	20	9,30%	183	85,11%
	Parcial	19	8,84%	8	3,72%	27	12,56%
<b>Total Fijo</b>		<b>182</b>	<b>84,65%</b>	<b>28</b>	<b>13,02%</b>	<b>210</b>	<b>97,67%</b>
Temporal	Completa	5	2,33%	0	0,00%	5	2,33%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total Temporal</b>		<b>5</b>	<b>2,33%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>5</b>	<b>2,33%</b>
<b>Total plantilla media</b>		<b>187</b>	<b>86,98%</b>	<b>28</b>	<b>13,02%</b>	<b>215</b>	<b>100,00%</b>

Tipo de contrato: Indefinido / Temporal



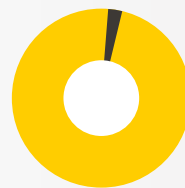
97,7% indefinido  
2,3% temporal

Personas por sexo 2024



87% hombres  
13% mujeres

Tipo de contrato por sexo: Hombre



97,3% indefinido  
2,7% temporal

Tipo de contrato por sexo: Mujer



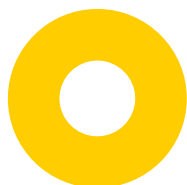
100% indefinido

# 8. Personas

## FRANCIA 2024

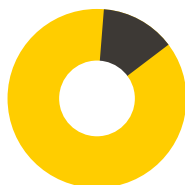
Tipo de contrato	Jornada	Hombres		Mujeres		Suma total	
		nº	%	nº	%	nº	%
Fijo	Completa	72	88,89%	9	11,11%	81	100,00%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Fijo		72	88,89%	9	11,11%	81	100,00%
Temporal	Completa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Temporal		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total plantilla media</b>		<b>72</b>	<b>88,89%</b>	<b>9</b>	<b>11,11%</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>

Tipo de contrato: Indefinido / Temporal



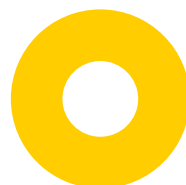
100% indefinido

Personas por sexo 2024



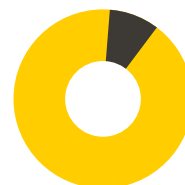
88,9% hombres  
11,1% mujeres

Tipo de contrato por sexo: Hombre



100% indefinido

Tipo de contrato por sexo: Mujer



100% indefinido

## SUIZA 2024

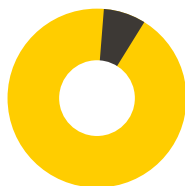
Tipo de contrato	Jornada	Hombres		Mujeres		Suma total	
		nº	%	nº	%	nº	%
Fijo	Completa	25	86,21%	2	6,90%	27	93,10%
	Parcial	1	3,45%	1	3,45%	2	6,90%
Total Fijo		26	89,66%	3	10,34%	29	100%
Temporal	Completa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Parcial	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total Temporal		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total plantilla media</b>		<b>26</b>	<b>89,66%</b>	<b>3</b>	<b>10,34%</b>	<b>29</b>	<b>100,00%</b>

Tipo de contrato: Indefinido / Temporal



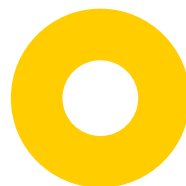
100% indefinido

Personas por sexo 2024



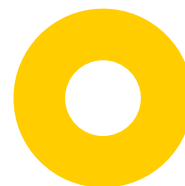
89,7% hombres  
10,3% mujeres

Tipo de contrato por sexo: Hombre



100% indefinido

Tipo de contrato por sexo: Mujer



100% indefinido

# 8. Personas

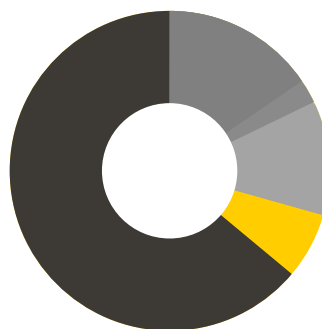
## b. Nuevas incorporaciones

En 2024, nuestra empresa dio la bienvenida a 200 nuevos profesionales, un paso clave para fortalecer nuestras operaciones y capacidades. Estas incorporaciones se distribuyeron en las siguientes áreas:

Administración	Almacén	Comerciales	Supervisores	Técnicos	Suma total
36	3	18	11	132	200

Incorporación personal 2024

- 66% técnicos
- 18% administración
- 1,5% almacén
- 9% comerciales
- 5,5% supervisores



# 8. Personas

## c. Promociones Internas

Nuestra Apuesta por la Promoción de nuestros personal.

En nuestra empresa, creemos firmemente que el mayor activo reside en nuestro propio equipo. La promoción interna no es solo una práctica, es un pilar fundamental de nuestra estrategia de crecimiento y desarrollo. La experiencia nos ha demostrado que los empleados que mejor conocen la compañía y su cultura son quienes poseen el talento idóneo para asumir nuevas responsabilidades.

Así, la promoción de nuestros propios profesionales se traduce en beneficios clave:

- Desarrollo de Carrera: Ofrecemos un camino claro para el crecimiento profesional, permitiendo a nuestros empleados trazar su propio desarrollo y alcanzar sus metas dentro de la organización.
- Crecimiento Sostenible: Sentamos las bases para un avance orgánico y robusto, apalancado en el expertise y el conocimiento profundo que solo nuestros propios trabajadores poseen.

Este compromiso se refleja en cifras. En 2024, estamos orgullosos de haber promocionado a 19 trabajadores dentro de nuestra empresa, reafirmando nuestra confianza en el potencial de cada uno de ellos.

C	Apellidos y nombre	Delegación	Nuevo cargo	Fec. Promoción
1	J.L.L.	S. CENTRALES	DIRECTOR CALIDAD Y D. TÉCNICA	1/01/2024
2	R.M.C.	S. CENTRALES	DIRECTOR PRODUCCIÓN	1/01/2024
3	J.R.C.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
4	P.F.L.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
5	S.C.D.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
6	M.C.B.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
7	F.Q.F.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
8	D.M.A.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
9	J.R.S.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
10	M.R.D.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
11	H.P.E.	DR. ESQUERDO	JEFE DE EQUIPO	1/02/2024
12	A.S.G.	BARCELONA	RESPONSABLE COMERCIAL	1/03/2024
13	O.G.P.	DR. ESQUERDO	MANAGER MANTENIMIENTO	1/05/2024
14	I.G.S.	BURGOS	SUPERVISOR	1/05/2024
15	V.B.M.	VALLECAS	JEFE DE EQUIPO FABRICACIÓN	1/10/2024
16	I.E.F.	BILBAO	DIRECCIÓN DE DIREC. TERRITORIALES	1/11/2024
17	M.G.B.	DR. ESQUERDO	DIRECTOR OPERACIONES	1/11/2024
18	I.L.C	BILBAO	DIRECTOR TERRITORIAL NORTE	1/11/2024
19	D.D.A.	BURGOS	DELEGADO	1/11/2024

## 8. Personas

### d. Becarios

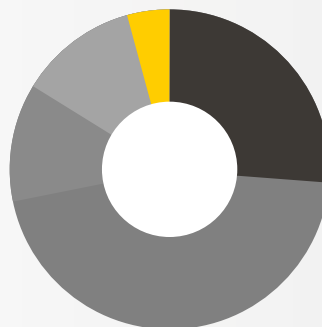
En FAIN, creemos firmemente en el valor del talento de nuestros jóvenes. Por eso, estamos constantemente abiertos a recibir becarios que deseen tener su primer contacto con el mundo profesional en un entorno dinámico y colaborativo.

Nuestro programa de becarios no solo ofrece una oportunidad inmejorable para que los estudiantes pongan en práctica sus conocimientos y adquieran experiencia real, sino que también representa una fuente vital de talento fresco e innovador para nuestra empresa. Vemos a cada becario como un potencial futuro líder, un profesional con ideas nuevas y una perspectiva diferente que puede enriquecer significativamente nuestros equipos.

En 2024, en FAIN recibimos a 137 becarios. Durante sus prácticas, realizaron un total de 46.296 horas formativas, obteniendo una valiosa experiencia en el mundo laboral.

Formación	Mujeres		Hombres		Total	
	nº	Horas	nº	Horas	nº	Horas
DUAL / CFGM / CFGS	1	592	13	11.616	14	12.208
FCT CFGM / CFGS	21	6.040	42	16.144	63	22.184
IMAQ 0110 /0210 /0108	4	376	44	4.264	48	4.640
OTROS	1	808	3	1.224	4	2.032
UNIVERSIDAD	5	3.280	3	1.952	8	5.232
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>11.096</b>	<b>105</b>	<b>35.200</b>	<b>137</b>	<b>46.296</b>

Horas alumnos en prácticas 2024



## 8. Personas

### Contrataciones de becarios 2024

Estamos muy orgullosos del valioso aporte de nuestros becarios. En 2024, 18 jóvenes talentos que realizaron sus prácticas con nosotros se han incorporado a nuestro equipo de forma permanente. Estas incorporaciones refuerzan nuestras áreas técnica, administrativa y de fábrica. Este es un testimonio de su talento, dedicación y del éxito de nuestro programa de captación de talento como una verdadera cantera de futuro para FAIN.

Formación	Administración	Área técnica	Fábrica	Total
DUAL / CFGM / CFGS		3		3
FCT CFGM / CFGS	5	4	1	10
IMAQ 0110 /0210 /0108		4		4
UNIVERSIDAD	1			1
	6	11	1	18

Al margen de las prácticas reguladas, como cada año alumnos de 4º de la ESO y de 1º de Bachillerato de varios colegios (como el Liceo Francés de Madrid, entre otros) han estado dos semanas en FAIN realizando lo que llamamos prácticas de «descubrimiento»: pasan varios días en los departamentos que les resultan más interesantes (ingeniería, marketing, finanzas, jurídico, etc.)

De esta forma, descubren el trabajo diario en cada uno de esos servicios para cerciorarse de si realmente el día de mañana les gustaría trabajar realizando tareas de este tipo.

### e. Talento de distintas generaciones

El relevo generacional siempre está presente en nuestra política de captación de talento, es crucial incorporar savia nueva que conviva

La edad media de nuestras últimas contrataciones en 2024 es de 38 años y la edad media de nuestra plantilla es de 44 años. De hecho, solemos hacer coincidir en el mismo equipo a nuestras incorporaciones más jóvenes junto a los empleados con más antigüedad y recorrido.

La convivencia intergeneracional en las organizaciones es súper positiva para, entre otras cosas:

1. Reducir la brecha generacional.
2. Eliminar (o, al menos, reducir) los prejuicios y estereotipos.
3. Aprovechar la diversidad de perspectivas y la transferencia de conocimientos.
4. Garantizar la adaptación a los cambios y a las nuevas tecnologías.
5. Lograr la igualdad de oportunidades.

# 8. Personas

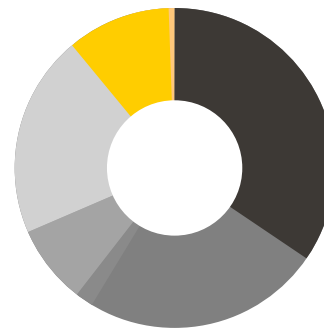
En FAIN somos conscientes de que trabajadores jóvenes y maduros aportan valores y visiones tan distintas como complementarias. Por ello, para nosotros el mejor cóctel es la mezcla del talento de trabajadores jóvenes con otros más veteranos o «sénior», y de fábrica. Este es un testimonio de su talento, dedicación y del éxito de nuestro programa de captación de talento como una verdadera cantera de futuro para FAIN.

## f. Oferta formativa 2024

Calidad+ PRL	F. Técnica	Gestión	Igualdad	Inglés	Onboarding	PRL Convenio
92	4.251	3.079	216	993	2.458	1.174
<b>Suma total</b>						<b>12.263</b>

Formación 2024

- 34,7% F. Técnica
- 25,1% Gestión
- 1,8% Igualdad
- 8,1% Inglés
- 20% Onboarding
- 9,6% PRL Convenio
- 0,8% Calidad + PRL



En FAIN, la formación es un elemento clave para el desarrollo de nuestra empresa y de nuestro equipo. En 2024, invertimos un total de 12.263 horas en capacitación, lo que demuestra nuestro compromiso con la mejora continua de nuestros profesionales.

La formación técnica fue la más extensa, con 4.251 horas dedicadas a mantener a nuestros equipos actualizados en sus especialidades. Para el desarrollo de capacidades de liderazgo, se impartieron 2.768 horas en gestión.

Además, destinamos 2.458 horas al onboarding para facilitar la integración de nuevas incorporaciones. También se ofrecieron cursos de inglés (993 horas), Prevención de Riesgos Laborales (PRL) del Convenio (1.174 horas), igualdad (216 horas) y Calidad y PRL (92 horas).

Esta dedicación a la formación continua no solo enriquece a nuestros profesionales, sino que también impulsa nuestra capacidad de innovación y nos posiciona para los desafíos futuros.

## 8. Personas

---

### g. Comités de Dirección fuera de la oficina

Durante el 2023 fueron varias las ocasiones en las que celebramos nuestro Comité de Dirección fuera de las oficinas de FAIN Ascensores. En 2024 hemos seguido la misma senda al visitar Mio Group, Evolutio, Canon, Asepeyo, Amazon Web Services (AWS), etc.

Los encuentros han sido muy fructíferos: caras nuevas, un entorno distinto y visiones tan variadas como valiosas. Estas experiencias nos están sirviendo para conocer otras instalaciones, otros entornos de trabajo y otras culturas empresariales, por lo que la iniciativa está resultando inspiradora.

Como novedad, a algunas de estas reuniones se han sumado también este 2024 los Directores Generales de FAIN Francia o FAIN Irlanda.



### h. Plan de Igualdad

Compromiso con la Igualdad: Iniciamos la Negociación de Nuestro Segundo Plan.

En 2024, hemos dado un paso crucial en nuestro compromiso con la equidad y la diversidad dentro de la empresa. Con la firme convicción de seguir construyendo un entorno laboral más justo e inclusivo, hemos iniciado la negociación de nuestro segundo Plan de Igualdad.

Este proceso se está llevando a cabo en colaboración estrecha con los representantes de los trabajadores y los sindicatos mayoritarios. Su participación activa es fundamental para asegurar que este nuevo plan no solo cumpla con la normativa vigente, sino que también responda de manera efectiva a las necesidades y expectativas de toda nuestra plantilla. Juntos, trabajaremos para definir medidas que consoliden la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los ámbitos de nuestra organización.

## 8. Personas

---

### i. La transparencia de dar tu número de teléfono

Al llegar a FAIN Ascensores, el Director General del Grupo, Rafael Fernández, facilitó su nº móvil y su dirección de e-mail tanto a los empleados de la compañía como al 100% de los clientes. Del mismo modo, también, intentamos facilitarlo en los presupuestos que enviamos a nuestros clientes actuales y potenciales.

El objetivo pasa por que cualquier persona que necesite hablar con él pueda hacerlo fácilmente y sin intermediarios. De hecho, al propio CEO le gusta recibir quejas y críticas directamente. Porque, si algo puede mejorarse, prefiere tener toda la información necesaria para actuar a tiempo.

De esta forma la compañía, convertida ya en una multinacional, demuestra que sigue apostando por la cercanía y la transparencia.



### j. Asistencia a ferias y eventos:

#### FAIN en AULA 2024

En el mes de marzo varios miembros del equipo de FAIN Ascensores estuvieron en el stand de la FEEDA (Federación Empresarial Española de Ascensores) en Aula 2024, la mayor feria educativa de España que tiene lugar cada año en IFEMA Madrid.

El propósito de nuestra asistencia es fomentar las vocaciones hacia un oficio con cero desempleo: el de Técnico de Mantenimiento y Montaje de ascensores.

Estuvimos explicando a todos los jóvenes que se acercaron:

- Por qué la de ascensorista es una profesión con futuro.
- Cuáles son las distintas vías de acceso.
- Las funciones de un técnico de ascensores.
- Las habilidades que se requieren para ocupar una de estas posiciones.

## 8. Personas

Ningún año faltamos a esta cita. Porque desde FAIN tenemos un compromiso con las nuevas generaciones y con el futuro del sector de la elevación.



### Work Experience en Las Palmas

Los estudiantes de 4º de la ESO no conocen nada del mundo laboral: no saben qué les gusta, qué opción de Bachillerato escoger, si apostar por una FP o estudiar una carrera...

En FAIN Ascensores somos plenamente conscientes de ello; por eso intentamos contribuir con nuestro «granito de arena» dándoles a conocer nuestro sector y nuestra empresa antes de tomar una decisión sobre su futuro, porque ¿y si gracias a nosotros descubren un oficio que les apasiona?

Una de nuestras iniciativas en este sentido fue participar en el proyecto Work Experience del Colegio Claret de Las Palmas de Gran Canaria. Gracias a esta iniciativa, varios alumnos pasaron con nosotros una semana entera, rotando por los diferentes Departamentos y aprendiendo qué hace exactamente cada miembro de nuestro equipo y qué necesitan estudiar para ocupar un puesto similar.

Ver cómo adquieren nuevos conocimientos, se desarrollan y descubren un mundo nuevo es verdaderamente un placer, y parte de nuestro compromiso con ellos y con la sociedad.



# 8. Personas

## Salon de la Copropriété et de l'Habitat en Francia y Bélgica

Un año más FAIN Ascenseurs France ha estado presente en el Salón de la Copropriété et de l'Habitat 2024, en París.

Desde FAIN estamos orgullosos de tener cada vez más presencia y visibilidad en nuestras sedes internacionales. Todo gracias a un equipo humano súper comprometido, cada vez más profesionalizado y mejor formado.

Con iniciativas como esta no solo buscamos visibilidad, sino también (y sobre todo) poder ayudar. Esperamos haber resuelto las dudas de todos los que nos visitaron en nuestro stand E108.

El Salón fue el marco perfecto para presentar que en el Grupo FAIN estamos llevando a cabo una ambiciosa operación: la fusión de FAIN Belgique, Delift y LiftInc, tres compañías que pretenden aunar fuerzas y aprovechar sinergias para ofrecer un mejor servicio a sus clientes.

Hemos decidido que este proceso se haga de forma progresiva para, paso a paso, ir integrando y coordinando los equipos humanos, las herramientas, los procesos, etc.



Por ello, de momento las tres compañías siguen operando bajo los nombres arriba citados aunque bajo el paraguas de FAIN Belgium. No obstante, dentro de un año abandonarán las marcas locales y se convertirán en FAIN Belgique.

### k. Actividades internas y/o de team-building:

#### Curso de liderazgo de OTTO Walter

FAIN Ascensores es una empresa que está en continuo crecimiento. Por eso no es suficiente con formar sólo a la primera línea ejecutiva. Debemos prestar atención también a nuestras segundas y terceras líneas, por dos razones importantes:

1. Para que estén preparadas para asumir su responsabilidad.
2. Porque si esas segundas y terceras líneas no están preparadas, quienes están en la primera línea se ven obligados a hacer labores que deben realizar ellos.

En consecuencia, durante el 2024 hemos estado formando a nuestros equipos en «Liderazgo Horizontal». Sabedores de lo difícil que es dirigir personas, en FAIN cualquier profesional que tiene a alguien a su cargo hace un ciclo ejecutivo de «Liderazgo y dirección de personas» con el objetivo de estar mejor preparado y capacitado para realizar su trabajo y para influir hacia arriba y de manera horizontal.

## 8. Personas

Queremos que los jefes de equipo, responsables de departamento, etc. entiendan el papel tan importante que desempeñan en nuestra compañía. Además, les hemos dado herramientas para que se superen a sí mismos, para que gestionen el estrés y sus emociones, para que se comuniquen mejor, para que sean más eficientes...

Nuestro propósito es que sigan creciendo y evolucionando profesionalmente y, por supuesto, que lo hagan en FAIN.



### Teambuilding de los Directores Territoriales

En el mes de abril los Directores Territoriales de FAIN Ascensores pasaron varios días de formación. Al margen de las largas horas de trabajo y de las reuniones, también hubo tiempo para cenar juntos y hacer actividades de teambuilding, como nuestro propio MasterChef.

En FAIN somos conscientes de que organizar eventos de teambuilding con elementos divertidos es una herramienta poderosa en cualquier organización, pues son útiles para:

1. Motivar de manera individual y colectiva
2. Optimizar la comunicación interna
3. Potenciar la cohesión de los equipos de trabajo
4. Reforzar el vínculo de pertenencia a la compañía
5. Aumentar el recuerdo en el perceptor de la vivencia
6. Favorecer el aprendizaje
7. Aportar valor a la marca de la compañía

Por esa razón, al menos con una frecuencia anual intentamos programar actividades de este tipo.



## 8. Personas

---

### Teambuilding del Dpto. Financiero y de RRHH

Los clientes están acostumbrados a tratar personalmente con nuestros técnicos, pues son ellos quienes se desplazan a resolver cualquier incidencia que ocurra con vuestro ascensor. Pero si FAIN Ascensores funciona es gracias a muchas más personas de todo tipo de perfiles, como quienes forman parte de nuestro Dpto. Financiero y de Recursos Humanos.

Durante el otoño también organizamos para ellos una jornada diferente: una escapada a la sierra de Madrid. La actividad de teambuilding incluyó montar en canoa, por parejas. Fue una propuesta única para entrenar el liderazgo, la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Con iniciativas como esta logramos que nuestros empleados salgan de la rutina por una hora, conecten entre ellos y se conozcan mejor.



### Jornada 'Eres lo que duermes'

Los problemas del sueño amenazan la salud y la calidad de vida de hasta el 45% de la población mundial. Es una de las muchas enseñanzas de la jornada «Eres lo que duermes» que, a cargo de Asepeyo, ofrecimos en noviembre a los trabajadores de FAIN Ascensores.

Una doctora nos explicó cosas interesantísimas:

1. Por qué dormimos (lo hacemos 1/3 de nuestra vida).
2. Las fases del sueño.
3. Los condicionantes que dificultan nuestro sueño, como el consumo excesivo de comida, alcohol y/o tabaco; el estrés; los dispositivos electrónicos, etc.
4. Las patologías del sueño.
5. Los efectos que dormir mal tiene sobre el trabajo y sobre nuestra salud.
6. Consejos y hábitos saludables para tener una buena higiene del sueño.
7. La relación que el sueño tiene con la alimentación.
8. Situaciones especiales que pueden influir en el sueño (tales como el trabajo a turnos, el «jet lag», etc.)
9. Mitos (os desmonto uno de ellos: lo que no se duerme durante la semana, no se recupera el fin de semana).

## 8. Personas

En definitiva, fue una jornada muy interesante y de la que extraer varias lecciones. En FAIN sabemos que, de vez en cuando, merece la pena invertir una hora de trabajo en formaciones como esta que contribuyan a mejorar los hábitos (y, por tanto, el bienestar) de nuestros trabajadores, tanto en la oficina como fuera de ella.



### Reunión del CEO con los técnicos más mayores y con los más jóvenes

En el mes de noviembre el Director General del Grupo FAIN reunió en su despacho a los técnicos de Madrid que tienen más antigüedad. Quería conocer de primera mano:

- Cómo se encuentran y si tienen alguna dificultad en el día a día de su trabajo.
- Cómo están viviendo el crecimiento de FAIN Ascensores y en qué creen que podemos mejorar (si hay - alguien que se sabe «el histórico» de esta compañía, esos son ellos).
- Si han sabido adaptarse a las herramientas tecnológicas, a los cambios de procesos y a la nueva ITC, o si necesitan más apoyo por nuestra parte.
- Si están ya pensando en la jubilación y qué planes tienen en el futuro a corto-medio plazo.

Este grupo de trabajadores son el mejor ejemplo de fidelidad y compromiso con nuestra compañía. En FAIN somos agradecidos y sabemos que es nuestro deber prestarles atención, cuidarles y ayudarles en todo cuanto necesiten.



Tras reunirse con los técnicos de Madrid que tienen más antigüedad, el CEO citó otra mañana a los técnicos más jóvenes de FAIN Ascensores.

## 8. Personas

---

Pertencen a otra generación; son «millennials» y algunos, incluso, de la Generación Z. Todo en ellos es muy diferente: su forma de expresarse, de relacionarse, de entender el trabajo, etc.

En aquella reunión pudieron charlar distendidamente sobre temas como:

1. El sector de la elevación, que sin duda les ofrecerá una gran estabilidad laboral.
2. Sus impresiones en el tiempo que llevan trabajando en FAIN: si se sienten identificados con nuestra filosofía y valores, con nuestro proyecto, etc.
3. El crecimiento exponencial de nuestra empresa y la posibilidad de «hacer carrera» dentro de ella mediante promociones internas para contribuir al relevo generacional.
4. La importancia de no dejar de formarse nunca, de tener curiosidad e inquietudes, de dejarse aconsejar y guiar por otros compañeros veteranos y de ser «como esponjas» para absorber conocimientos.

### i. Celebraciones:

#### El CEO de FAIN cumple 10 años en la compañía

El pasado mes de mayo de 2024 el Director General del Grupo FAIN, Rafael Fernández, cumplió 10 años al frente de la compañía.

Para celebrarlo, los compañeros del Equipo Directivo y del Consejo de Administración le organizaron una comida sorpresa en el mismo sitio donde se reunió con Nicolás Mediavilla Cesteros, hoy Consejero Delegado de la compañía, hace una década para firmar su contrato. Incluso reprodujeron la foto que se hicieron juntos en 2014 estrechándose la mano.

Esa reunión sirvió para hacer balance de los aciertos y los errores de la última década de FAIN y, por supuesto, para que un grupo de compañeros (algunos ya amigos) pudieran celebrar y pasar un rato agradable.



## 8. Personas

---

### Fiestas de jubilación

Durante el 2024 se han jubilado varios «históricos» de FAIN: Mayte (secretaria de Nicolás Mediavilla Ferruz, fundador de FAIN), Alfonso Vadillo (compañero que llevaba con nosotros desde 1990, época en la que ésta era una empresa familiar donde se trabajaba fundamentalmente en papel), Josep Panadés (pieza clave de la Delegación de Barcelona), etc.

A todos y cada uno de ellos les hemos organizado una fiesta de despedida, con regalo y homenaje incluido. Es lo mínimo que podemos hacer después, en muchos casos, de toda una vida laboral dedicada a FAIN.

Los requisitos imprescindibles para jubilarse en nuestra empresa son dos:

1. Que el trabajador no se olvide de nosotros.
2. Que, de vez en cuando, se pase por su Delegación a hacer una visita y contarnos cómo le va todo.

Detalles así demuestran que FAIN es mucho más que un mero lugar de trabajo... Somos una gran familia.

### Búsqueda de Huevos de Pascua

En FAIN nos gusta «hacer piña» fuera del trabajo y organizar actividades con las familias de nuestros empleados.

En todas las sedes donde se alcanzó un número de fainitos suficiente se organizó en el mes de abril la ya tradicional búsqueda de los huevos de Pascua, consistente en un desayuno o merienda en un parque y la posterior búsqueda de huevos de chocolate en el mismo entorno.

Nuestra máxima es disfrutar y hacer que los hijos de nuestros empleados sean los protagonistas.



### Tradiciones: cestas de Navidad personalizadas

En FAIN apostamos por un trato personalizado con los clientes, ¡y también con nuestros empleados!

Una de nuestras tradiciones es la entrega de la cesta de Navidad. Hasta ahora ofrecíamos tres modelos de cesta a nuestros trabajadores: la tradicional, la gourmet y halal.

## 8. Personas

---

Este año por primera vez, y a través de un sistema de puntos, la gente pudo personalizar su propia cesta con los artículos que más le gustan.

De esta forma nos aseguramos de que los empleados la disfruten al máximo y de que ningún producto se desperdicie.

### Fiesta de las Familias

Como cada mes de diciembre, en todas las Delegaciones de FAIN Ascensores se celebró la Fiesta de Papá Noel y de las Familias.

Esta cita consiste en una fiesta con las parejas e hijos de todos los empleados donde no faltan la comida, los regalos, un bingo, juegos y todo tipo de sorpresas (incluso la visita de Papá Noel).



9

---

**Comunicación**

---

# 9. Comunicación

## a. Apariciones destacadas en medios:

Varios medios de comunicación han puesto el foco en FAIN durante este 2024, ya sea en forma de noticia, entrevista o reportaje. En concreto, podemos destacar las siguientes apariciones:

### Expansión

En enero de 2024 aparecimos en la edición en papel del diario Expansión; en concreto, en forma de entrevista a Carmelo Moreno Bendito, CEO de FAIN Puertas, donde cuenta a todos los lectores:

1. aprendió el oficio de su padre.
2. Cómo nos aliamos en 2021 para abrir una nueva línea de negocio en el Grupo FAIN enfocada a las puertas automáticas industriales, comerciales y de garaje.
3. Cómo hemos multiplicado el negocio por 6 en tan solo dos años.
4. La importancia (y la obligación) de hacer revisiones anuales a las puertas.

En FAIN estamos orgullosos de que clientes como el WiZink Center, Burger King, ITV, JCDecaux o la cadena hotelera NH ya confían en nosotros para la instalación, el mantenimiento y la reparación de sus puertas automáticas.



### ABC

Días más tarde FAIN Puertas volvió a ser noticia, esta vez en el diario ABC.

Su Director General, Carmelo Moreno Bendito, ofreció en este periódico su visión experta del pasado, presente y futuro de las puertas automáticas (industriales, comerciales y de garaje).

### El Economista

En abril otro diario, El Economista, volvió a hablar de nosotros como un ejemplo de empresa familiar bien gestionada y sin límite de crecimiento. Como portavoces del Grupo, Rafael Fernández y Carmelo Bendito explicaron que:

- En 2025 gestionaremos el mantenimiento de 100.000 ascensores y puertas.
- Hemos emprendido una estrategia de adquisiciones en toda Europa, que nos está posicionando con fuerza en Irlanda, Francia, Bélgica y Suiza.

## 9. Comunicación

---

- Aunque la mayoría de ingresos proceden todavía del mercado nacional, a finales del 2023 la división internacional representaba ya el 35% de la facturación, porcentaje que aumentará en los próximos años.
- Hoy la tercera generación de la familia Mediavilla ha tomado el relevo y tres hermanos trabajan como directivos en la compañía.



### El Mundo

En el mes de junio, el diario El Mundo señalaba que el 40% de los ascensores de España tienen más de 30 años y el Gobierno calcula que hacen 700 millones de inversión para renovarlos. Esto es lo que puso en evidencia la aprobación de la nueva ITC que elevó los requisitos para instalar y mantener un ascensor.

El periódico se sirvió de la opinión experta del Director General de FAIN Ascensores, Rafael Fernández Fernández, quien opinaba que «vamos a tener ascensores mucho más seguros para el usuario y, por lo tanto, una vez estén adaptados a la nueva normativa todos los equipos, se producirá una reducción significativa de accidentes.»

En conversaciones con este diario, Rafael también recordó el enorme esfuerzo que estaba suponiendo para las empresas del sector cumplir con las nuevas exigencias legales: «Tenemos que ajustar plantillas incrementando efectivos, formarles y ajustar las herramientas digitales para adaptarla a los requerimientos de la norma.»

# 9. Comunicación

---

## a. Radio Nacional de España (RNE)

Una noche recibimos en nuestro Centro de Atención al Cliente la visita de Tere Vilas, periodista del programa «El gallo que no cesa» de Radio Nacional de España (RNE), matinal que se emite de 5 a 6 de la mañana a nivel nacional.

Quería conocer nuestro servicio 24 horas que lleva funcionando más de 30 años. Porque mientras otros duermen, en FAIN Ascensores siempre hay alguien de guardia velando por la seguridad de todos. Paloma Sánchez Márquez, Responsable de nuestro Centro de Atención al Cliente, explicó a este programa:

- Que nuestra atención al cliente es multicanal: por teléfono, whatsapp, e-mail, redes sociales, etc.
- Que atendemos de 2.000 a 2.500 llamadas diarias (en torno a 250-300 de ellas son por la noche).
- Que tenemos un protocolo de actuación muy riguroso, el cual nos permite por ejemplo resolver atrapamientos en menos de 30 minutos.

Lo medimos todo: tiempo que dura la llamada telefónica, tiempo que tarda el técnico en desplazarse a la finca, tiempo total de resolución de la incidencia, etc.

Por otro lado, los compañeros de RNE se quedaron impactados con nuestro videowall, desde donde podemos hacer un seguimiento de todos los avisos en tiempo real, así como tener geolocalizados a nuestros técnicos (de esta forma, enviamos a resolver una incidencia en una finca al técnico que se encuentre más próximo a ella).

Gracias a esta visita, hemos contado por primera vez cómo nos desenvolvemos de madrugada. Porque en FAIN siempre hay gente despierta.

## b. Serie de vídeos 'Un día con Rafael Fernández, CEO de FAIN'

En FAIN Ascensores estamos comprometidos con la formación y el desarrollo de las nuevas generaciones. Prueba de ello es que el propio Rafael Fernández, CEO de la compañía, invitó a varios becarios a pasar un día.

Durante esta jornada Rafael respondió a las preguntas de los chicos y, a partir de sus respuestas, desde el Departamento de Comunicación y Marketing de FAIN se decidió crear una serie de vídeos breves titulada 'Un día con Rafael Fernández, CEO de FAIN'.

En estos vídeos, disponibles en el canal de Youtube de la compañía y compartidos a través de las redes sociales, el CEO responde a cuestiones como:

1. ¿Cuál es el balance de tus últimos 10 años en FAIN?
2. ¿Cómo te imaginas FAIN en los próximos 10 años?
3. ¿Cómo es un día normal en FAIN como CEO?
4. ¿Cuáles son las 3 cualidades que debe tener un buen líder?
5. ¿Qué le exiges a tu equipo?
6. ¿Cuál es el mayor reto al que te has enfrentado desde que te uniste a FAIN?

Esta iniciativa pretende acercar al público general la figura del Director General del Grupo, y mostrarlo como una persona accesible y empática.

10

---

**RSC**

---

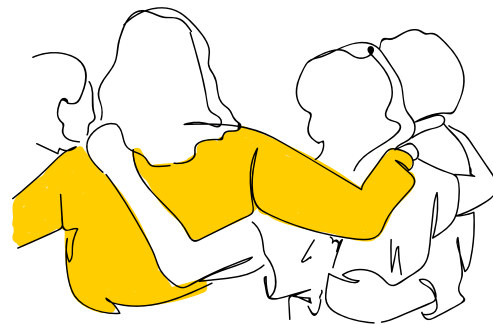
# 10. RSC

---

## a. Compromiso con la igualdad y con las personas con discapacidad

A lo largo del 2024 FAIN ha estado trabajando en un nuevo Plan de Igualdad. El Equipo de Dirección está en contacto permanente con los sindicatos más representativos y con los responsables de los distintos departamentos de la compañía para mejorar el fondo y la forma del nuevo texto. La intención es ultimar y registrar este nuevo Plan durante el año 2025.

En lo que respecta a la discapacidad, causa que FAIN apoya desde siempre a través de distintas iniciativas, este año contratamos trabajadores de la fundación ADISLI para que nos echaran una mano en la organización de la Fiesta de las Familias en Navidad. En concreto, personas con capacidades especiales nos ayudaron a empaquetar regalos, identificar los detalles por sexos y edades y enviarlos a nuestros distintos centros de trabajo.



## b. La web de FAIN, ahora accesible para todos

Desde mediados de 2024 la web de FAIN Ascensores (accesible desde la dirección [fain.es](http://fain.es)) ya es accesible para todos.

Al hacer clic en el pictograma que aparece en la parte lateral izquierda, se despliega ahora un menú de accesibilidad con múltiples funcionalidades:

- Lector de texto
- Lupa
- Letra legible
- Cambio de contraste
- Ajustes de fuente (para cambiar el tamaño de la letra, el espacio entre letras, palabras o líneas)
- Etc.

Con ello, adaptamos nuestra web a las necesidades particulares de nuestros clientes actuales y potenciales para que, tengan las circunstancias que tengan, puedan navegar y disfrutar de ella. Así, por ejemplo, ayudamos a personas con deficiencias visuales, TDA, daltonismo, dislexia, etc.

Una vez más, en FAIN Ascensores apostamos por la inclusión en todas sus vertientes para no dejar a nadie atrás.

## c. Incorporación de FAIN a la Fundación CREE100DO

En noviembre anunciamos la incorporación de FAIN Ascensores a la comunidad de empresas de Fundación CRE100DO, formada por las compañías más destacadas del segmento de la Empresa de Tamaño Intermedio española (ETI).

# 10. RSC

En concreto, esta Fundación auna compañías que:

- Cuentan con 250 y 3.000 trabajadores y tienen una facturación de entre 50 y 500 millones de euros.
- Son empresas estables y resilientes, que ponen el foco en el largo plazo y que realizan más inversiones en innovación.
- Contribuyen al desarrollo de su entorno y a densificar el tejido empresarial del país.
- Son reconocidas como líderes en sus sectores de actividad y operan en el extranjero, aunque generan valor a nivel nacional.

En definitiva, se trata de las empresas españolas que más crecen. De hecho, hay que pasar un análisis muy exhaustivo (de los datos económicos, de las estrategias empresariales y de los estilos de dirección) para acceder a la Fundación.

En consecuencia, en FAIN nos sentimos muy orgullosos de formar parte de esa comunidad de empresas líderes.



## d. Concienciación en el Día Mundial Sin Tabaco

El viernes 31 de mayo celebramos el Día Mundial Sin Tabaco. Se trata de un día marcado en nuestro calendario ya que más de la mitad de los trabajadores de FAIN Ascensores en España manifestaron ser «No fumadores» en el último reconocimiento médico que realizamos.

Por otro lado, casi el 17% de los empleados son «Ex fumadores». Con ello, en nuestra empresa solo fuma (con más o menos intensidad) el 30% de la plantilla, una cifra que esperamos seguir mejorando pero de la que ya podemos sentirnos realmente orgullosos.

En esa jornada aprovechamos para recordar a nuestros empleados que dejar de fumar mejora nuestra salud (y la de nuestro bolsillo), la autoestima, el estilo de vida e incluso las relaciones familiares y sociales; y que no hay meta imposible de lograr con paciencia y fuerza de voluntad.

# 10. RSC

## e. Objetivos en materia de medio ambiente

Siguiendo nuestra certificación en ISO 14001:2015, todos los años establecemos objetivos para seguir cumpliendo con nuestro compromiso con el medioambiente.

De acuerdo con la información suministrada por el Departamento de Calidad y Normativa, los logros de FAIN en materia de medioambiente durante el 2024 han sido los siguientes:

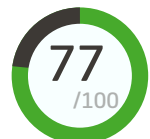
5	Reducir en un 3 % el consumo promedio de combustible diesel en la flota de Arval	(Litros de combustible consumido) / (100 Kilómetros recorridos) Flota Arval y según estadística de ranking de media de conductores		<b>Recursos Internos.</b> Realización de auditorías de flota como control de cambios. Aplicación Arval Movilidad Link. Ayuda a la gestión de la flota.
				Concienciación en conducción eficiente. Formación e información en seguridad vial.
		DATO 2023	DATO 2024	Estudio de renovación de flota. Mantenimiento y seguimiento de la flota.
		5,85	5,62	

La práctica de concienciación sobre la conducción eficiente o "ecodriving" se ha centrado en la adopción de hábitos de conducción que minimizan el consumo de combustible y reducen las emisiones contaminantes. Esto implica cambios en la conducta del conductor, así como el uso de tecnologías para optimizar el rendimiento del vehículo.

El ranking de buena conducción de los conductores de FAIN supera todos los meses el 75%, obteniendo un valor alto en clasificación Eco-driving.

Indirectamente mejoramos la seguridad vial manteniendo las buenas prácticas de una conducción más suave y predecible, que reduce el riesgo de accidentes.

Eco-driving



6	Aumentar hasta 45 % el suministro de máquinas gearless en reparaciones	Número de máquinas gearless suministradas / Número total de máquinas suministradas		<b>Recursos Internos.</b> Instrucciones para la venta e instalación de los paquetes estándares (MZION MINI y MAXI), siempre con máquinas gearless.
				No se admitirán pedidos de máquina reductora por parte de producción sin comprobación previa de que el equipo comercial ha informado al cliente sobre el pack MÁQUINA GEARLESS + CUADRO CON VARIADOR, exigiendo en el pedido el recibí firmado por el cliente de la recepción de esta información.
		DATO 2023	DATO 2024	Promoción comercial del pack MÁQUINA GEARLESS + CUADRO CON VARIADOR al cliente, así como informando sobre el mismo y las ventajas que representa frente a la entrada de la nueva ITC.
		51,18%	74,21%	

# 10. RSC

El plan estratégico comercial ha sido un proceso clave para alcanzar el objetivo de un mayor número de instalaciones de equipos con motores Gearless que llevan instalados convertidores de frecuencia variable que regulan la velocidad, facilitan su control y reducen el consumo de energía hasta un 50%. Gracias a esta iniciativa aumentamos la sostenibilidad de nuestra compañía a largo plazo.

7	Reducir el consumo eléctrico un 3%	Número de kWh / Número de personas.		<b>Recursos Internos.</b> Hacer un análisis de las causas por las que se ha dado una subida de consumo en los centros con mayor aumento y poner medidas correctivas en caso de que sea posible.
				Efectuar un estudio del AC en central para revisar una posible renovación con tiempo para su amortización y bonificaciones por fondos next generation.
		DATO 2023	DATO 2024	Establecer un plan conjunto con recursos humanos para ver si se pueden poner en común los días de teletrabajo de los diferentes departamentos de la oficina para así reducir el tiempo que las salas de reunión, formación, almacén y fotocopiadoras se encuentren en uso a lo largo de la semana.
		285	276,45	

Por otro lado, gracias a la implementación de nuestras políticas de ahorro de luz, enfocadas en reducir el consumo eléctrico y mejorar la eficiencia energética, y a una serie de medidas y recomendaciones de buenas prácticas internas, hemos alcanzado una reducción de casi del 3,5% respecto al año anterior.

Otros datos más a destacar con el compromiso con el medio ambiente y la sostenibilidad son:

Consumos					
Consumo de papel	2020	2021	2022	2023	2024
Copias por equipo en cartera	20	20	17	18	13,61

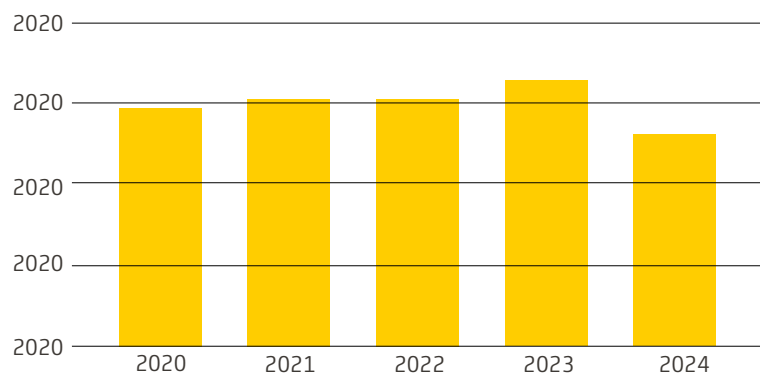
Se ha alcanzado un ratio de reducción de más del 30%. Además, FAIN contrata con proveedores responsables con el medio ambiente que cumplen con un sistema de certificación forestal que garantiza que los productos forestales provienen de fuentes gestionadas de forma sostenible, cumpliendo con los más estrictos requisitos ambientales, sociales y económicos.

Tenemos la responsabilidad principal de asegurar la trazabilidad de los productos forestales desde el bosque hasta el producto final, promoviendo la gestión forestal responsable y el consumo sostenible.

# 10. RSC

Consumo eléctrico	2020	2021	2022	2023	2024
kWh anuales por número de empleados	588	613	614	661	518

## Frente a Ratio de kWh anuales por número de empleados



Las medidas implantadas durante el 2024 en el ahorro energético están siendo eficaces. El 50% de la energía total consumida en todas las sedes de FAIN es 100% renovable. Creemos que apostar por las energías renovables implica una serie de beneficios tanto para el medio ambiente como para la economía y la sociedad, con la cual estamos completamente involucrados.

## Residuos

Residuos peligrosos	Kg generados					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	12,8	9,5	11,9	14,1	19,4	19,0

A pesar del crecimiento de la compañía, la generación de residuos se ha mantenido constante desde que se recuperó la presencialidad, tras el COVID.

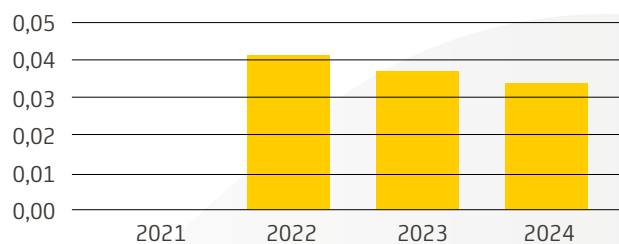
# 10. RSC

## Huella de carbono. Alcance 1+2

Tn de CO2 emitidas a la atmósfera	2022		2023		2024	
	2.158,9		2.010,10		2.346,14	
	Alcance 1	2.029,6	Alcance 1	1.869,20	Alcance 1	2.285,37
	Alcance 2	129,3	Alcance 2	140,9	Alcance 2	60,77

Tn de CO2 emitidas a la atmósfera/ N° trabajadores	2022		2023		2024	
	2,77		2,53		2,24	
	Alcance 1	2,61	Alcance 1	2,35	Alcance 1	2,18
	Alcance 2	0,17	Alcance 2	0,18	Alcance 2	0,06

## Ratio de evolución de emisiones CO2. Alcance 1+2



Fuente: calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. La evolución del ratio de emisiones es decreciente, ello ha sido debido principalmente al aumento de trabajadores en plantilla que aun siendo más personal, los consumos se han mantenido proporcionalmente moderados, así como el incremento de equipos en mantenimientos globales.

# 10. RSC

## Huella de carbono. Alcance (1+2) +3

Tn de CO2 emitidas a la atmósfera	2022		2023		2024	
	2.158,90		2.010,10		2.346,14	
	Alcance 1	2.029,6	Alcance 1	1.869,20	Alcance 1	2.285,37
	Alcance 2	129,3	Alcance 2	140,9	Alcance 2	60,77
	Alcance 3	No info	Alcance 1	49,60	Alcance 1	77,70

Tn de CO2 emitidas a la atmósfera/ N° trabajadores	2022		2023		2024	
	2,77		2,53		2,24	
	Alcance 1	2,61	Alcance 1	2,35	Alcance 1	2,18
	Alcance 2	0,17	Alcance 2	0,18	Alcance 2	0,06
	Alcance 3	No info	Alcance 1	0,06	Alcance 1	0,07

### FAIN tiene el sello C2C o Cradle to Cradle.

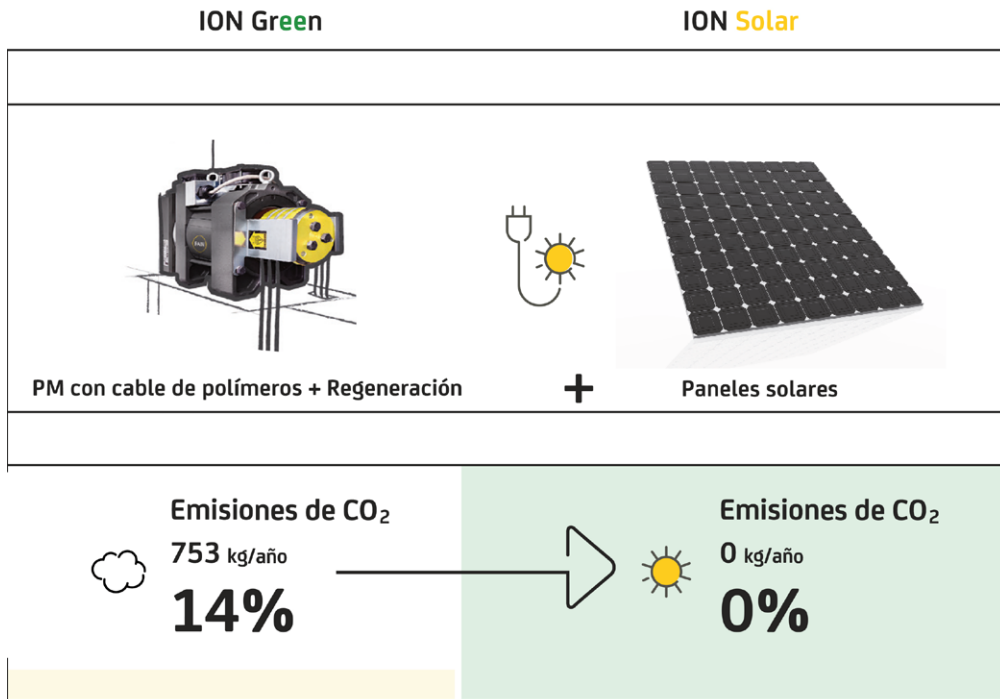
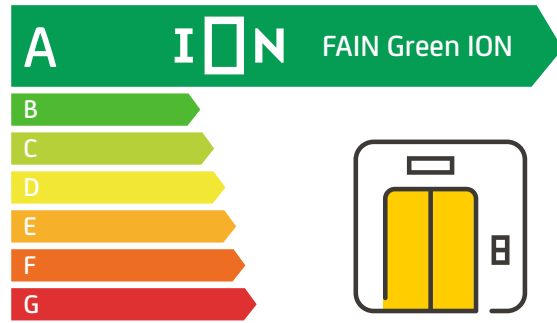
Cradle to Cradle® representa la innovación, la calidad y el buen diseño. Además, incorpora el uso cíclico, seguro y potencialmente infinito de los materiales. Se trata de crear cosas pensando en las generaciones futuras.



# 10. RSC

FAIN instauro un marco para el establecimiento de requisitos de diseño ecológico aplicables a los productos sostenibles con sus productos ION Green e ION Solar, pero también lo hace extensible para resto de equipos como es el ION Adapt.

El ascensor ION Green ha obtenido la máxima calificación en eficiencia energética según el estándar ISO 25745.



# 10. RSC

En FAIN estamos constantemente innovando y desarrollando nuevas tecnologías limpias y de bajo consumo energético, y gracias a ello, hemos creado un ascensor revolucionario: el ION GREEN que está siendo una evolución el incremento de instalaciones de estos equipos, dada a sus 4 ventajas fundamentales e innovadoras:

1. Se enchufa a la red de 230 V, como cualquiera de sus electrodomésticos.

2. Sólo precisa 400 W de potencia para su funcionamiento.

3. Regenera energía.

4. Puede realizar hasta 100 viajes sin alimentación eléctrica.

Como referente, la evolución que hemos experimentado desde el año 2022 ha sido un incremento por encima del 36% de éstos modelos instalados.

El ION GREEN incorpora el sistema KERS, como los coches de Fórmula 1. Un sistema de recuperación de energía que aprovecha la procedente del movimiento del ascensor.

Con el ION Green nuestros clientes ahorran hasta un 96% de la factura eléctrica comparado con un ascensor hidráulico convencional y hasta un 86% comparado con un ascensor eléctrico convencional. Este ascensor está equipado de serie con iluminación led con apagado automático. Todo esto se traduce en euros de ahorro y también en un mayor ahorro energético.

Además, el nuevo diseño reduce el peso total del equipo en más de un 30%, contribuyendo a moderar significativamente el consumo energético.

## FLOTA GLOBAL FAIN

En lo que respecta a la flota del Grupo FAIN, cada vez contamos con más vehículos híbridos y eléctricos, cifra que pretendemos mejorar en los próximos años.

Creemos que apostar por coches híbridos y eléctricos es crucial para la transición hacia una movilidad más sostenible y eficiente. Estos vehículos ofrecen beneficios económicos, ambientales y sociales, contribuyendo a la reducción de emisiones, la mejora de la calidad del aire y el ahorro en el consumo de combustible.

En los últimos años, hemos impulsado una transformación progresiva en nuestra flota, apostando por soluciones más sostenibles. En 2020 contábamos con 26 motocicletas, y en 2025 esa cifra se ha reducido a 16, gracias a la incorporación de turismos híbridos que ofrecen mayor seguridad, confort y eficiencia. Este cambio refleja nuestro compromiso con una movilidad más responsable. De cara al futuro, nuestro objetivo es continuar en esta línea, avanzando hacia la renovación de los vehículos industriales por versiones híbridas o ecológicas, alineando nuestra operativa con los retos ambientales y energéticos actuales.

A continuación presentamos el desglose de los vehículos disponibles en la flota de FAIN, tanto en España como en los países extranjeros en los que tenemos presencia.

# 10. RSC

FLOTA GLOBAL FAIN		
2022	2023	2024
603	886	943

## Flota a nivel nacional:

España	
Tipo de combustible	Total
Diesel	447
Eléctrico	1
Gasolina	27
Híbrido Diesel	0
Híbrido Gasolina	22
Mixto Eléctrico Gasolina	0
GLP / Gasolina	189
Híbrido Plug-In Diesel	7
TOTAL	693



# 10. RSC

## Flota resto delegaciones extranjero:

Bélgica	
Tipo de combustible	Total
Diesel	33
Eléctrico	2
Gasolina	0
Híbrido Diesel	1
Híbrido Gasolina	4
Mixto Eléctrico Gasolina	0
GLP / Gasolina	0
Híbrido Plug-In Diesel	0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Francia	
Tipo de combustible	Total
Diesel	67
Eléctrico	3
Gasolina	29
Híbrido Diesel	0
Híbrido Gasolina	5
Mixto Eléctrico Gasolina	0
GLP / Gasolina	0
Híbrido Plug-In Diesel	0
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>

# 10. RSC

## Flota resto delegaciones extranjero:

### Irlanda

Tipo de combustible	Total
Diesel	78
TOTAL	78

### Suiza

Tipo de combustible	Total
Diesel	11
Eléctrico	0
Gasolina	17
Híbrido Diesel	0
Híbrido Gasolina	0
Mixto Eléctrico Gasolina	0
GLP / Gasolina	0
Híbrido Plug-In Diesel	0
TOTAL	28



11

---

**Seguridad  
y Salud**

---

# 11. Seguridad y salud

## a. Objetivo Cero Accidentes. Actualizado

En FAIN Ascensores tenemos el objetivo de llegar a los «cero accidentes» relacionados con nuestra actividad. Para conseguirlo, durante el 2024 no hemos dejado de trabajar y de concienciar:



- Hemos potenciado las auditorías de seguridad y el equipo directivo se ha implicado en ellas.
- Hemos aumentado el número de técnicos de prevención en plantilla.
- Hay formación en seguridad desde el proceso de onboarding.
- Organizamos reuniones mensuales de seguridad.
- Analizamos e investigamos las causas y consecuencias de cada accidente para tomar medidas correctoras y sacar conclusiones que comunicamos a todo el personal.

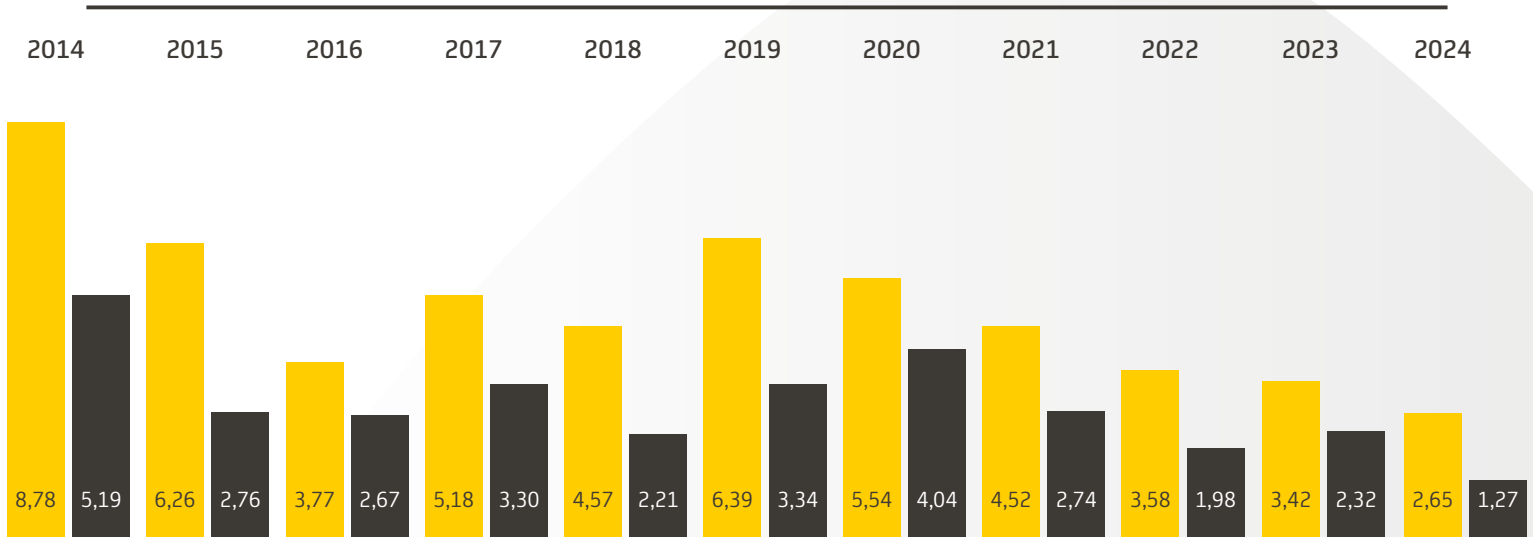
Como resultado de todos estos esfuerzos hemos registrado menos accidentes y de menor gravedad. En cifras, hemos reducido:

1. El **índice de frecuencia**, de 2,32 en 2023 a 1,27 en 2024. Este índice indica cuántos accidentes laborales con baja ocurren por cada millón de horas trabajadas.

2. El **índice de gravedad**, de 127,89 en 2023 a 33,51 en 2024. Este otro índice mide la severidad o gravedad de los accidentes, tomando en cuenta los días perdidos por incapacidad temporal.

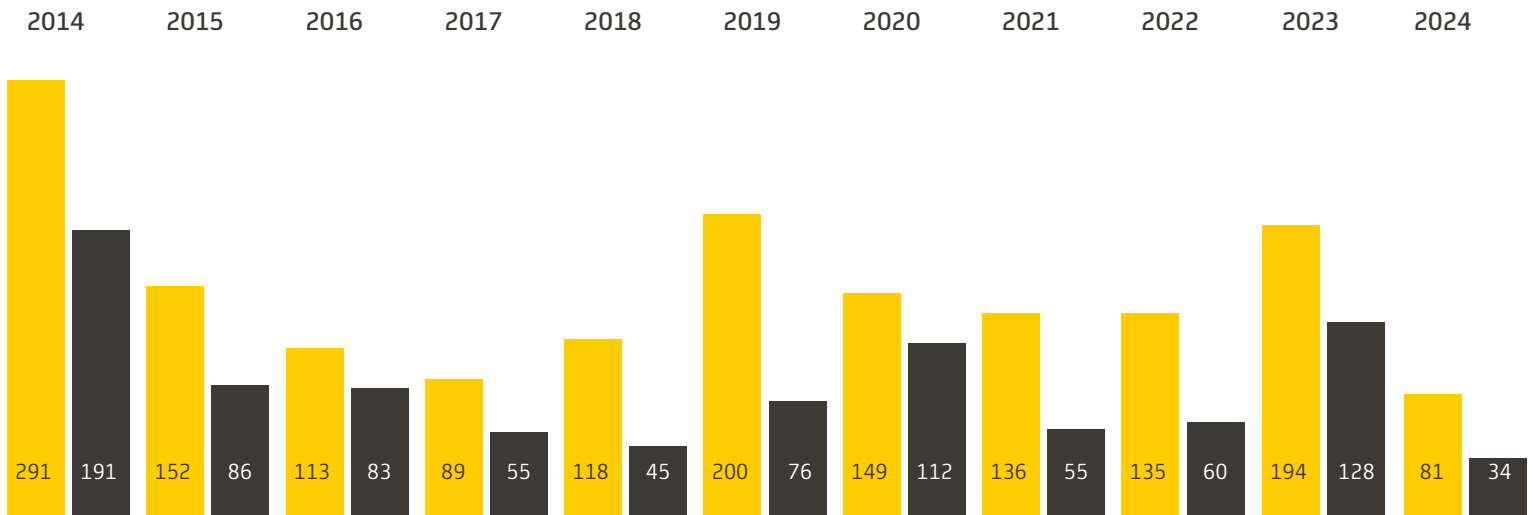
## Índice de frecuencia ANUALIZADO:

Nº accidentes con baja 12 / Trabajadores 943

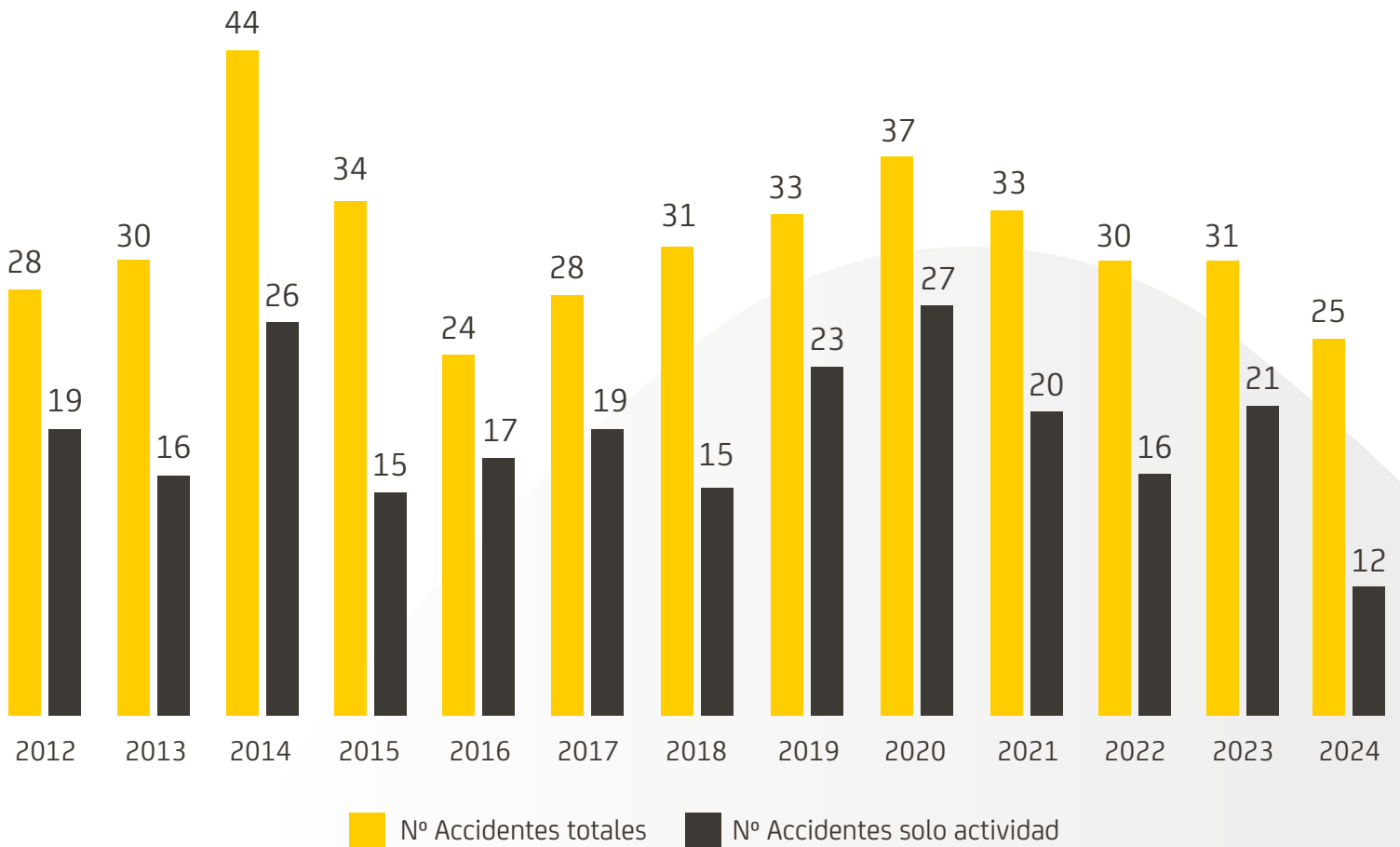


# 11. Seguridad y salud

Días de baja 316 / Trabajadores 943



Nº Accidentes



# 11. Seguridad y salud

---

Aunque hemos avanzado mucho, aún estamos muy lejos de nuestra ansiada meta y sabemos que seguir mejorando en materia de seguridad es responsabilidad de todos.

## b. Reconocimientos en materia de seguridad

Como ya se ha comentado, en FAIN Ascensores nos tomamos muy en serio la seguridad de nuestros trabajadores y la de los clientes. Trabajamos con el objetivo «cero accidentes» relacionados con nuestra actividad y nuestro lema es «Por una vuelta a casa sin lesiones».

Por ello, y conscientes de la importancia del reconocimiento laboral como práctica para retener el talento y fomentar la motivación de los empleados, en 2024 hemos entregado diplomas para reconocer a:

1. Los supervisores que acumulan más días sin accidentes.

2. Los supervisores que han realizado más auditorías de seguridad.

3. Los técnicos que han obtenido mejores resultados en su auditoría de seguridad.

Se trata de una manera de reconocer públicamente a empleados que destacan por su buen hacer en nuestro compromiso con la seguridad.

## c. Formación en el uso de extintores

En 2024 volvimos a ofrecer una formación teórico-práctica en extinción de incendios y uso de extintores a nuestro personal de oficina. Porque «nunca pasa nada...» hasta que pasa.

Como preferimos prevenir, todos los años invertimos recursos en ofrecer este tipo de formaciones relacionadas con la Seguridad en el Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales.

# 11. Seguridad y salud

## d. XI Edición de los Premios Asepeyo

Si algo de lo que podemos sacar pecho en FAIN Ascensores es de nuestro objetivo «cero accidentes» y de los resultados que, año tras año, obtenemos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo que más nos preocupa es la seguridad y salud de los usuarios y de nuestros técnicos. Y muchas veces nos reconocen nuestro buen hacer. Eso fue lo que sucedió en el mes de abril durante el acto de entrega de la XI Edición de los Premios Asepeyo a las mejores prácticas preventivas: uno de los galardones fue para FAIN Ascensores.



## e. Derechos humanos

FAIN está comprometida con la promoción y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

FAIN no ha recibido denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos durante el ejercicio 2024.

**a. Código de Conducta.** Todos los empleados firman este documento en el momento de entrar en la compañía, certificando que no hay interés de conflicto con FAIN. Además, en el Manual de Bienvenida se les ofrecen unas pautas de conducta y actitud a seguir en el trabajo.

Todas las transferencias de dinero que FAIN Ascensores realiza con sus empleados, contratistas, suministradores, clientes o cualquier otro grupo relacionado, se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante títulos nominativos o transferencia bancaria. Los pagos en metálico se encuentran terminantemente prohibidos, salvo cuantías inferiores al límite establecido en la normativa.

# 11. Seguridad y salud

---

**b. Información fiscal.** Los resultados agregados antes de impuestos obtenidos por el Grupo FAIN, una vez deducidos los ajustes de consolidación, son de 4,7 millones de euros. En España, los resultados antes de impuestos han ascendido a 6,2 millones de euros. En términos de EBITDA, el Grupo ha alcanzado 27,1 millones de euros, lo que supone un 16% más con respecto a 2023.

En lo que respecta a los impuestos pagados en España (IVA, IRPF, SEG.SOCIALES, I.S. etc), durante el año 2024 se han abonado un total de 30,1 MM euros, lo que supone un incremento de 2,3 MM euros sobre los 27,8 MM euros pagados durante el año 2023.

Desde el Equipo de Dirección de FAIN Ascensores, esperamos que toda la información aquí expuesta sea de su interés y sirva para que cada vez más personas confíen en nuestra compañía para llevar a cabo sus proyectos de Obra Nueva, Fincas Sin Ascensor, instalación, mantenimiento y modernización de ascensores.



Desde el Equipo de Dirección de FAIN Ascensores, esperamos que toda la información aquí expuesta sea de su interés y sirva para que cada vez más personas confíen en nuestra compañía para llevar a cabo sus proyectos de Obra Nueva, Fincas Sin Ascensor, instalación, mantenimiento y modernización de ascensores.

