



**2020** / **HILTI**  
**ESPAÑOLA**  
**ESTADO DE INFORME NO FINANCIERO**

# ÍNDICE

---

<b>GLOSARIO</b>	<b>5</b>
-----------------	----------

---

<b>1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL</b>	<b>6</b>
--------------------------------------	----------

---

<b>2. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Quienes somos</b>	7
<b>2.2 Un poco de historia</b>	8

---

<b>3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Estructura</b>	9
3.1.1 Societaria	9
3.1.2 Funcional	9
<b>3.2 Orientación del modelo de negocio</b>	10
3.2.1 Clientes entusiastas	10
3.2.2 Equipo comprometido	11
3.2.3 Relaciones estables con nuestros partners y proveedores	11
3.2.4 Búsqueda continua de un impacto positivo en la sociedad	11
<b>3.3 Estrategia para el futuro</b>	11
<b>3.4 Retos y desafíos del mercado en el que operamos</b>	11

---

<b>4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Mapeo de riesgos</b>	13
<b>4.2 Cumplimiento normativo: Políticas con prácticas no toleradas</b>	14
4.2.1 Política de Conflicto de Interés	14
4.2.2 Política Antimonopolio	14
4.2.3 Política Antidiscriminación	15
4.2.4 Código de Conducta Empleados	15
4.2.5 Código de Conducta Proveedores	15
<b>4.3 Especial atención: Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	15
<b>4.4 Auditoría interna</b>	16
<b>4.5 Canal de Whistleblowing</b>	17

---

<b>5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO</b>	<b>18</b>
<b>5.1 Distribución</b>	<b>18</b>
<b>5.2 Condiciones laborales</b>	<b>22</b>
5.2.1 Contratación	22
5.2.2 Contratación a tiempo completo indefinida y temporal	22
5.2.3 Contratación a tiempo parcial indefinida y temporal	23
5.2.4 Remuneración consejeros y directivos	23
5.2.5 Remuneración resto del equipo	24
<b>5.3 Organización del tiempo de trabajo</b>	<b>24</b>
5.3.1 Política de registro de jornada y desconexión digital	24
5.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad	25
5.3.3 Absentismo laboral	25
5.3.4 Medidas de medición de clima laboral	25
<b>5.4 Medidas de inserción social</b>	<b>26</b>
5.4.1 Empleados	26
5.4.2 Medidas alternativas	26
5.4.3 Plan Familia	26
5.4.4 Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas	26
<b>5.5 Relaciones sociales</b>	<b>27</b>
5.5.1 Convenio Colectivo	27
5.5.2 Interlocutores para diálogo social	28
5.5.3 Garantía a la negociación colectiva	29
<b>5.6 Seguridad y salud</b>	<b>29</b>
5.6.1 Estructura	29
5.6.2 Objetivos	29
5.6.3 Gestión de la Covid-19	30
5.6.4 Siniestralidad	31
<b>5.7 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos</b>	<b>31</b>
5.7.1 Formación	31
5.7.2 Rendimiento	32
5.7.3 Desarrollo	32
<b>5.8 Igualdad</b>	<b>33</b>
5.8.1 Plan de Igualdad	33
5.8.2 Brecha Salarial	34
<b>5.9 Protocolos de actuación frente a conductas no toleradas</b>	<b>34</b>
5.9.1 Código de Conducta	35
5.9.2 Canal de denuncia	35
5.9.3 Proyecto en curso	35
5.9.4 Procedimientos	35
<b>5.10 Premios y reconocimientos como empleadores</b>	<b>35</b>

---

<b>6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL</b>	<b>36</b>
6.1 Política Medioambiental	36
6.2 Efectos medioambientales de la actividad de Hilti y mitigación de su impacto	36
6.3 Recursos medioambientales	37
6.4 Contaminación	38
6.5 Uso sostenible de recursos	39
6.5.1 Economía circular	39
6.5.2 Consumo de agua	39
6.5.3 Consumo materias primas	40
6.5.4 Tratamiento de Residuos	40
6.5.5 Control de desperdicio de alimentos	40
6.6 Cambio climático	41
6.6.1 Eficiencia energética	41
6.6.2 Centros de trabajo paperless	41
6.6.3 Reutilización de cartón entrante de pallets	41
6.6.4 Otras iniciativas en curso	41
6.7 Protección de la biodiversidad	41

---

<b>7. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES</b>	<b>42</b>
--	-----------

---

<b>8. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES</b>	<b>43</b>
8.1 Seguridad y salud	43
8.2 Atención al cliente	44
8.3 Sistemas de resolución de incidencias	44

---

<b>9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD</b>	<b>45</b>
--------------------------------------	-----------

---

<b>10. INFORMACIÓN FISCAL</b>	<b>46</b>
-------------------------------	-----------

---

<b>11. PROYECTO SOSTENIBILIDAD GRUPO HILTI</b>	<b>47</b>
11.1 Objeto	47
11.2 Análisis de materialidad	49
11.3 Involucración de grupos de interés	50

---

<b>12. INFORME</b>	<b>51</b>
12.1 Alcance	51
12.2 Auditoria	51

## GLOSARIO

“**Hilti**”, “**Empresa**” y la “**Sociedad**” se referirán a Hilti Española, S.A.

“**Grupo**”, “**Grupo Hilti**” o “**Grupo Societario**” se referirá al grupo de empresas dependientes de la sociedad matriz HILTI Aktiengesellschaft

“**Sociedad Matriz**” se referirá a HILTI Aktiengesellschaft la sociedad matriz de la que depende al 100% Hilti

“**Ley 11/2018**” se referirá a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

“**Informe**” o “**ENIF**” se referirá al presente documento que recoge la información no financiera de Hilti de acuerdo con la Ley 11/2018

“**GRI**” se referirá al Global Reporting Initiative

“**ICS**” se referirá a Internal Control System

“**OC**” se referirá a oficinas centrales ubicadas en Madrid y Barcelona

“**CL**” se referirá a Centro logístico en Alcalá de Henares, Madrid

“**CR**” se referirá a Centro de reparaciones ubicado en Alcalá de Henares, Madrid

“**SCF**” se referirá a las distintas sedes comerciales físicas de Hilti que se describen en el Informe

“**SCR**” se referirá a las distintas sedes comerciales representadas de Hilti que se describen en el Informe



**David González**  
Director General

## 1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Para mí es un orgullo trabajar en Hilti, por ser una compañía sólida, que, apuesta por el crecimiento sostenible y consolidado en el tiempo, basado en relaciones de confianza y plena transparencia con empleados, clientes y proveedores.

Para Hilti, la mayor responsabilidad es asegurar el éxito a largo plazo mediante una estrategia de negocio que ponga los factores económicos al mismo nivel de importancia que los medioambientales y sociales, buscando la excelencia en cumplimiento normativo.

Construir un futuro mejor es la base de todo lo que hacemos. Queremos estar orgullosos de la marca que dejamos en el mundo.

El ejercicio 2020 ha resultado todo un reto para el país, e indudablemente para Hilti.

No obstante, nuestros principios y valores no se han visto alterados a la hora de llevar a cabo la gestión de la crisis sanitaria y económica vivida.

En este sentido, puedo decir con orgullo que al cierre del ejercicio 2020, basándonos en los resultados financieros que acompañan al presente ENIF, la Empresa ha afrontado un crecimiento positivo a nivel de resultados, a pesar de haber visto un decrecimiento del 8,2% de la cifra de negocio, y ello:

- Poniendo foco en preservar la estabilidad en el empleo
- Prestando especial atención en garantizar la seguridad y salud de equipos, clientes y proveedores mediante estrictos protocolos de cumplimiento
- Promoviendo acciones comprometidas con el medioambiente
- Continuando la persecución de altos estándares en materia de igualdad y diversidad

Todo ello, reforzado con el soporte que el Grupo Hilti nos brinda, con un proyecto de Sostenibilidad, Compromiso y Transparencia que ha visto la luz en este ejercicio 2020.

Como parte de esta empresa y como miembro de su equipo, estoy orgulloso de presentar este Informe, no solo desde la perspectiva de cumplimiento al amparo de la Ley 11/2018, si no porque como empresa estamos concienciados con la sostenibilidad, igualdad, diversidad y transparencia tal y como se desarrollará en este ENIF. ●



## 2. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS

### 2.1 Quienes somos

Nuestra Empresa pertenece al Grupo Hilti, el cual cuenta con presencia en más de 120 países, ofreciendo empleo sostenible a más de 30.000 personas en todo el mundo.

El Grupo crea y diseña tecnología, software y servicios de vanguardia que impulsan la industria de la construcción profesional.

La producción de nuestros productos tiene lugar en distintos continentes, pasando por Europa, América del Norte y Asia.

La tecnología que el Grupo Hilti desarrolla apoya obras de ingeniería sorprendentes en todo el mundo, desde el famoso tren de levitación japonés, hasta túneles de metro a grandes profundidades debajo de las principales ciudades del planeta.

Por su parte, Hilti es una sociedad con autonomía y personalidad jurídica propia que comercializa y distribuye en España los productos y servicios del Grupo, a la vez que ofrece un servicio de reparación respecto de estos.

En este sentido, desde Hilti ofrecemos un servicio completo para el sector de la construcción, brindando desde software de diseño, productos y herramientas para el trabajo en la obra, hasta formaciones, reparaciones y ensayos.

## 2. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS



### 2.2 Un poco de historia

La historia del Grupo empieza con la creación de un taller mecánico en 1941, por parte de los hermanos Martin y Eugene en Schaan, Liechtenstein, en el que trabajaban cinco personas.

Hilti pertenece al Grupo, dependiendo de la Sociedad Matriz, que incluso hoy, 80 años más tarde, sigue estando ubicada en Schaan, concretamente en Feldkirchaeearstrasse 100, 9494 Schaan, Liechtenstein.

Hilti comenzó su andadura en España el día 7 de agosto de 1969, siendo constituida en Madrid, el resto de su historia nos ha llevado a poder describir con orgullo en el presente Informe como buscamos el resultado sin sacrificar nuestro compromiso social, medioambiental, normativo y de responsabilidad con nuestra sociedad. ●



### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

#### 3.1 Estructura

##### 3.1.1 Societaria

Hilti es una sociedad anónima participada al 99,9% por la Sociedad Matriz, encontrándose su sede ubicada en Camino Fuente de la Mora, 1, 28050, Madrid, resultando ésta coincidente con el domicilio social. El 0,1% restante pertenece a la sociedad Hilti Equipment AG.

##### 3.1.2 Funcional

Durante el ejercicio 2020, la actividad la hemos desempeñado a través de 59 centros de trabajo, con representación en 43 de las 50 provincias españolas, y que se pueden clasificar en función de la naturaleza de la actividad que en ellos se desarrolla en:

- Dos oficinas centrales ubicadas en Madrid y Barcelona
- Un centro logístico ubicado en Alcalá de Henares
- Un centro de reparaciones ubicado en Alcalá de Henares, con una pequeña delegación en las Palmas de Gran Canaria
- Treinta sedes comerciales físicas –es decir, tiendas y presencia comercial de nuestra red de ventas–
- Y, adicionalmente, veinticinco sedes comerciales representadas –es decir, con presencia comercial de nuestra red de ventas–

Para el desarrollo de nuestra actividad comercial y de reparación, en Hilti contamos con un equipo que, coordinado por nuestro Director General, cuenta con:

- Tres direcciones regionales que dan cobertura a toda España para llevar a cabo la venta directa presencial de nuestros servicios y productos.

### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

- Una dirección del centro de reparaciones de las herramientas adquiridas por nuestros clientes o de las que disfrutaron en virtud de los servicios que ofrecemos en Hilti.
- Una dirección del centro logístico, desde el cual se inicia el proceso de distribución a través de nuestros proveedores de transporte, quienes, como se verá en el **apartado 4.2.5** están sometidos a nuestras políticas de contratación que regulan los estándares de cumplimiento normativo y responsabilidad social que se exige a aquellos que operen de forma directa o indirecta con Hilti.
- Una dirección de ventas e ingeniería que da soporte en obra y que asesora a nuestros clientes para encontrar soluciones idóneas, ya sea identificando el anclaje más adecuado o diseñando un sistema completo de corrugado para un proyecto más complejo.
- Una dirección de canales alternativos a la venta directa como son:
  - La actividad de retail a través de SFC.
  - Venta telefónica.
  - Incluyendo el servicio de atención post venta al cliente que se describirá más adelante en el **apartado 8.2** del Informe.

#### 3.2 Orientación del modelo de negocio

El modelo de negocio que nos traslada el Grupo Hilti se basa en la creencia de asumir la propiedad y responsabilidad de toda la cadena de valor, desde el desarrollo de productos hasta el servicio.

Trasladando el modelo a Hilti, contamos con un claro objetivo estratégico orientado a la consecución de resultados a través de la generación de relaciones sólidas y sostenibles con nuestros clientes, lo que nos permite el liderazgo del mercado, enfocándonos en los siguientes elementos de diferenciación:



##### 3.2.1 Clientes entusiastas

Esta premisa nos describe. No es sólo la esencia de por qué existimos, sino también cómo operamos: somos apasionados en lo que hacemos, nos esforzamos por servir a nuestros clientes para que no solo estén satisfechos, si no también comprometidos; y lo logramos teniendo un objetivo a largo plazo, construyendo un futuro equitativo y sostenible.

## 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

### 3.2.2 Equipo comprometido

Son los miembros del equipo dentro de la organización los que marcan la diferencia.

Por ello, la experiencia del empleado, junto con su desarrollo son los motores claves en la estrategia como Empresa.

Liderazgo de Hilti significa dos cosas: “desarrollar a las personas” y “lograr resultados excepcionales”.

Es por este motivo que Hilti cuenta con una estrategia de gestión de nuestra gente en la que se producen conversaciones frecuentes sobre el rendimiento y desarrollo esperado, con el único fin de contar con equipo con un alto sentimiento de pertenencia e involucración, que repercuta en su satisfacción profesional, lo que indudablemente se ve reflejado en las relaciones solidas que construimos con nuestros Clientes.

### 3.2.3 Relaciones estables con nuestros partners y proveedores

Nos parece fundamental trasladar a nuestros colaboradores y proveedores el mismo nivel de exigencia en materia de sostenibilidad y compromiso social.

Por ello, y como se detalla en el Informe, tenemos estrictos protocolos de control y cumplimiento de los estándares exigidos por Hilti.

### 3.2.4 Búsqueda continua de un impacto positivo en la sociedad

En Hilti creemos firmemente en el compromiso a largo plazo con la Sociedad, por ello huimos del cortoplacismo en la toma de decisiones, al igual que compaginamos la obtención de resultados con generar un impacto positivo en nuestra sociedad.

## CHAMPION 2020



## 3.3 Estrategia para el futuro

Para optimizar la eficacia de nuestro modelo de negocio, hemos desarrollado la estrategia **Champion 2020**, que es una estrategia de crecimiento centrada en la creación de valor sostenible a través del liderazgo y de la diferenciación.

La base de esta estrategia se encuentra en la cultura corporativa de Hilti, que es una cultura orientada al rendimiento y al cuidado del cliente.

## 3.4 Retos y desafíos del mercado en el que operamos

Sabemos que el camino que tenemos por delante presentará desafíos; el mayor para la industria de la construcción es la gran incertidumbre sobre el impacto que podrá generar a largo plazo la pandemia derivada de la Covid-19, y su repercusión económica en un país como España.

Sin embargo, miramos positivamente al futuro. Confiamos como empresa y como equipo en seguir siendo líderes en innovación y soluciones para la industria, lo que nos permita seguir consolidando clientes entusiastas que ayuden a construir un futuro mejor para todos. ●



## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En Hilti la gestión de riesgos abarca a la totalidad de la Empresa, incluidas todas las operaciones, áreas funcionales, niveles jerárquicos y funciones administrativas.

Por lo tanto, es una responsabilidad fundamental para todos los directivos y empleados.

La gestión de los riesgos en Hilti se trabaja desde la perspectiva preventiva, como desde la vigilancia del cumplimiento normativo establecido en el ordenamiento jurídico español.

Además, como se ha indicado, se hace extensible a todos los estamentos de la Empresa, abarcando las relaciones que nuestros directivos y empleados mantengan entre ellos o con terceros, como son clientes y proveedores.

De este modo, en Hilti se lleva a cabo el control del riesgo buscando la excelencia en materia de cumplimiento normativo, de modo que se enfoca desde una doble perspectiva:

- Desde una perspectiva **preventiva** mediante:
  - La evaluación interna de los posibles delitos e infracciones administrativas a los que pudiera estar sometida nuestra actividad
  - La exteriorización a empleados y proveedores de las prácticas y conductas no toleradas por Hilti mediante Códigos de Conducta que sientan/establecen las adecuadas expectativas sobre el comportamiento esperado

## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- El seguimiento continuo de la interiorización por parte de todos los involucrados en la actividad de la empresa de la necesidad de atender a dichas normativas y protocolos establecidos
- Desde una perspectiva de **control**:
  - Auditoría Interna
  - Auditoría Externa
  - Canal de Whistleblowing/ Canal de Denuncia
  - Sistema disciplinario en caso de incumplimiento de las normas y políticas establecidas de Hilti

### 4.1 Mapeo de riesgos

Hilti realiza un análisis de los riesgos asociados a su actividad y los puestos de trabajo. La gestión de dichos riesgos permite establecer un marco de control interno y velar por el futuro de la sociedad y sus trabajadores.

De esta manera se puede realizar la correspondiente prevención, evaluación y seguimiento de los factores de riesgo identificados.

En este sentido, Hilti cuenta con un departamento de Compliance, compuesto por un Local **Compliance Officer** dependiente del Responsable de Legal, pero con autonomía propia de reporte al Grupo Hilti para garantizar la imparcialidad en cualquier investigación o decisión que debería llevarse a cabo como consecuencia de cualquier infracción o incumplimiento de la normativa y estándares éticos fijados por Hilti, y por el propio Grupo.

En Hilti preparamos con carácter bianual una actualización de un documento denominado “**Risk Mapping**” en el que se detallan las posibles conductas ilícitas que pudieran tener lugar en el seno de nuestra actividad, a saber:

- Acceso y revelación de información personal (delitos contra la privacidad)
- Acoso laboral
- Alzamiento de bienes
- Blanqueo de capitales
- Cohecho de funcionarios públicos nacionales y extranjeros
- Corrupción empresarial (corrupción entre particulares y corrupción en las transacciones comerciales internacionales)
- Daños informáticos
- Delitos contra los derechos de autor
- Delitos de propiedad intelectual
- Delitos relativos al mercado y a los consumidores: descubrimiento de secretos empresariales y publicidad engañosa
- Delitos contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social
- Delitos relativos a la planificación y protección medioambiental
- Delitos contra el medio ambiente
- Fraude

## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- Incumplimiento en materia de Seguridad y Salud de nuestros trabajadores
- Insolvencias punibles
- Tráfico de influencias

### 4.2 Cumplimiento normativo: Políticas con prácticas no toleradas

En Hilti se promueve el comportamiento ético como parte de nuestra cultura corporativa.

Nuestro objetivo es proteger a los miembros de nuestro equipo y a la compañía frente a cualquier posible impacto negativo de conflictos de intereses.

Para ello contamos con un estricto protocolo de cumplimiento normativo interno, el cual se encuentra a disposición de nuestros equipos en la intranet de la Empresa, y respecto de los cuales se hace seguimiento mediante formaciones y recordatorios anuales de la importancia de atención a los distintos aspectos recogidos en el marco normativo.

#### 4.2.1 Política de Conflicto de Interés

Con el objeto de distinguir las prestaciones problemáticas de las prestaciones no problemáticas, y proporcionar una orientación acerca de las prestaciones que requieren una aprobación/autorización en nuestra empresa, en Hilti contamos con una política de conflicto de interés mediante la cual, a través de un sistema de semáforos, se establecen los criterios para evaluar si nuestros empleados se encuentran sometido a una potencial situación de conflicto de interés, de tal modo que:

- El semáforo en verde identifica la prestación no es problemática
- El semáforo en amarillo identifica la prestación que requiere autorización por el **equipo de compliance**.
- El semáforo en rojo identifica la prestación que está prohibida sin excepciones y no se debe ofrecer, conceder o recibir en ninguna circunstancia.

Todos los empleados de Hilti deben asegurarse de que, al ofrecer, conceder o recibir prestaciones no crean una apariencia/percepción de mala fe o deshonestidad.

Por lo tanto, deben cumplirse, en todo momento y sin excepciones, la concurrencia de cinco principios clave: legalidad, neutralidad, adecuación, proporcionalidad y transparencia.

#### 4.2.2 Política Antimonopolio

La presente política expone las conductas que se prohíben y condenan desde Hilti como consecuencia de la suscripción de cualquier clase de acuerdo que tenga por objeto o efecto restringir la competencia.

Dentro de tal prohibición, se incluye cualquier restricción intencionada sin necesidad de que tenga un efecto práctico sobre la competencia.



## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

### 4.2.3 Política Antidiscriminación

En Hilti tenemos una clara política de inadmisibilidad frente a cualquier conducta que directa o indirectamente pudiera resultar constitutiva de una actuación susceptible de ser tildada de discriminatoria por cualquier razón o motivo, frente a cualquier empleado o tercero.

En este sentido, desde Hilti publicitamos anualmente la política antidiscriminación en la que de forma clara se pautan conductas no toleradas por nuestra compañía, y la constitución por parte de estas de incumplimientos graves y culpables.

### 4.2.4 Código de Conducta Empleados

Así, el Código de Conducta es el marco legal y ético en Hilti.

A través de este, perseguimos el firme propósito de apoyar y orientar a los empleados de manera que puedan actuar de acuerdo con la responsabilidad corporativa y adoptar decisiones correctas en su actividad profesional.

Por ello, el Código de Conducta se incorpora como un deber de obligado cumplimiento para el equipo.

De igual modo, en este se condenan las conductas reguladas en nuestras distintas políticas, evidenciando la prohibición de comportamientos tendentes a ser calificados como, discriminatorios (por cualquier razón, como raza, sexo, religión, etc.); vulneradores de derechos humanos y/o fundamentales; o que limiten la integridad física o moral del equipo, poniendo especial foco como organización en actuaciones constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

### 4.2.5 Código de Conducta Proveedores

En Hilti tenemos una conexión inseparable entre el éxito comercial y la responsabilidad corporativa con los empleados como se ha detallado anteriormente, pero también con los socios comerciales, la sociedad y el medio ambiente. Por ello, Hilti espera que todos sus socios comerciales actúen de acuerdo con el Código de Conducta de la compañía y defiendan estos valores.

Hilti pondrá fin de manera inmediata a la relación comercial en caso de incumplimiento del Código de Conducta, salvo que se establezca un plan en el que se exprese el deseo y la voluntad del proveedor de corregir la situación. En caso de que no se registre una mejoría suficiente tras reiterados incumplimientos, Hilti sí que dará por terminada la relación comercial.

## 4.3 Especial atención: Lucha contra la corrupción y el soborno

En Hilti contamos con una fuerte política preventiva que regula la tolerancia 0 frente a conductas constitutivas de corrupción y soborno.

La política interna anticorrupción de Hilti se basa en las directrices del Foro Económico Mundial a través de su “**Iniciativa Contra la Corrupción**” y los principios anticorrupción del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La política en cuestión resulta de obligado cumplimiento para nuestros equipos de acuerdo con el Código de Conducta antes referido.

En esta política establecemos nuestra posición y principios en lo que respecta a obsequios, invitaciones, eventos y donaciones como medios de oferta, concesión y recepción de prestaciones monetarias o intangibles. Se considera, por lo tanto, “prestación” cualquier elemento tangible o intangible que tenga valor.

El hecho de ofrecer o conceder a cualquier persona, o de recibir de cualquier persona, prestaciones con la intención o el resultado de influir en un proceso de toma de decisiones de una empresa o de una autoridad pública puede ser calificado, en muchos de los países en los que actúa Hilti, como un soborno o corrupción y, por lo tanto, está estrictamente prohibido en la totalidad del Grupo Hilti.

Esta norma de tolerancia cero es de aplicación estricta, independientemente de si el soborno o la corrupción se comete directamente por un empleado de Hilti o indirectamente, a través de cualquier tipo de intermediario.

### 4.4 Auditoría interna

Las actividades de control están integradas en todos los ámbitos de la Empresa, y se realizan desde departamentos como Finanzas y Recursos Humanos.

Además, la Auditoría Interna del Grupo presta servicios independientes y objetivos de control y asesoramiento destinados a aportar valor y mejorar las operaciones de Hilti. Esta función ayuda a cumplir nuestros objetivos aplicando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de control.

Como parte de la auditoría interna y para asegurar la consecución de los objetivos de Hilti en cuanto a eficacia y eficiencia operativa, informes financieros fiables y cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas, contamos con unos controles internos a nivel denominados ICS

El formato ICS contiene 4 niveles existentes en Hilti:

- Gestión de la Empresa – gestión operativa (controles continuos a nivel 1 ejecutados por un usuario experto y equipo como parte de su trabajo estándar, trabajo diario)
- Gestión de la Empresa – Monitorización interna (controles a nivel 2, desde mensuales a anuales ejecutados por los responsables del control para asegurar mitigación total del riesgo y evaluación independiente).
- Auditoría Interna – auditoría interna (evalúa los controles ICS, comprueba el cumplimiento del manual financiero, asegura que la gestión de riesgos en toda la empresa funciona de manera eficaz).

## 4. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- Auditoría Externa – verifica de forma independiente los estados financieros y que han sido preparados de acuerdo con los principios contables; verifica ICS relacionados con la auditoría de los estados financieros.

En cuanto a la gestión de posibles riesgos externos que puedan afectar a Hilti, disponemos de dos pólizas de seguro de gran siniestro, de Responsabilidad Civil y de Daños Materiales a través de las cuales la empresa protege su infraestructura e intangibles.

### 4.5 Canal de Whistleblowing

Hilti tiene a disposición de sus empleados, proveedores y clientes un canal de **whistleblowing** que permite la denuncia de cualquier conducta, practica o indicio de existencia de una conducta no tolerada por nuestro Código Conducta o por cualquier otra normativa de aplicación.

A través de este canal se garantiza la confidencialidad del proceso, y da origen al inicio de las actuaciones instructoras de cualquier conducta puesta en conocimiento por un usuario del canal. ●





**554**  
 PROFESIONALES  
 FORMABAN LA  
 PLANTILLA A FINALES  
 DEL AÑO 2020

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 5.1 Distribución

Nuestra plantilla total en Hilti durante el ejercicio 2020 ha estado compuesta por 554 empleados. A grandes rasgos, se puede distribuir la organización desde un punto de vista de categorías profesionales en:

	Número de empleados
Gerencia	9
Directivos	74
Técnicos	407
Administrativos	64
<b>Total</b>	<b>554</b>

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Lo anterior, evidencia que Hilti tiene implantación por toda la geografía española conforme al siguiente desglose:

	Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados
1	Álava	Vitoria	SCR	2
2	Albacete	Albacete	SCR	1
3	Alicante	Alicante	SCF	8
4	Almería	Almería	SCR	1
5	Badajoz	Badajoz	SCR	2
6	Barcelona	Barcelona	OC	12
7	Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCF	40
8	Barcelona	Hospitalet de Llobregat	SCF	2
9	Barcelona	Mataró	SCF	1
10	Barcelona	San Adrià de Besó	SCF	2
11	Barcelona	San Quirze del Vallés	SCF	5
12	Bilbao	Bilbao	SCF	12
13	Burgos	Burgos	SCR	2
14	Cáceres	Cáceres	SCR	1
15	Cádiz	Jerez	SCR	3
16	Castellón	Castellón	SCR	2
17	Ciudad Real	Ciudad Real	SCR	2
18	Córdoba	Córdoba	SCR	1
19	Coruña	Coruña	SCF	7
20	Girona	Girona	SCF	6
21	Granada	Granada	SCR	2
22	Huelva	Huelva	SCR	1
23	Huesca	Huesca	SCR	1
24	Jaén	Jaén	SCR	1
25	Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCF	12
26	León	León	SCR	3
27	Lérida	Torrefarrera	SCF	4
28	Lugo	Lugo	SCR	1
29	Madrid	Alcalá de Henares	CL	30
30	Madrid	Alcalá de Henares	CR	32
31	Madrid	Madrid	OC	153
32	Madrid	Alcalá de Henares	SCF	8
33	Madrid	Alcobendas	SCF	43
34	Madrid	Alcorcón	SCF	4
35	Madrid	Fuenlabrada	SCF	7
36	Madrid	Getafe	SCF	5
37	Madrid	Vallecas	SCF	3
38	Madrid	Yeserías	SCF	3
39	Madrid	Majadahonda	SCF	1
40	Málaga	Málaga	SCF	14
41	Murcia	Murcia	SCF	8
42	Orense	Orense	SCR	1
43	Oviedo	Oviedo	SCF	10
44	Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCF	11
45	Pamplona	Pamplona	SCR	2
46	Salamanca	Salamanca	SCR	1
47	Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCF	9
48	Santander	Santander	SCR	1
49	Segovia	Segovia	SCR	1
50	Sevilla	Sevilla	SCF	15
51	Soria	Soria	SCR	1
52	Tarragona	Tarragona	SCR	3
53	Teruel	Teruel	SCR	1
54	Toledo	Talavera de la Reina	SCF	6
55	Valencia	Massanassa	SCF	20
56	Valencia	Quart de Poblet	SCF	5
57	Valladolid	Valladolid	SCF	3
58	Vigo	Vigo	SCR	3
59	Zaragoza	Zaragoza	SCF	13
<b>Total</b>				<b>554</b>

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

En Hilti apostamos por la igualdad y diversidad dentro de nuestros equipos, en este sentido podemos afirmar que tenemos una plantilla total **554 empleados** que:

- Segregados por **nacionalidad** nos muestra la confluencia de hasta **16 nacionalidades** distintas conforme al siguiente desglose que se presenta por categorías profesionales:

		Número de empleados
<b>Gerencia</b>	España	7
	Italia	1
	Suiza	1
<b>Total</b>		<b>9</b>
<b>Directivos</b>	Alemania	1
	Bolivia	1
	Brasil	1
	España	66
	Italia	3
	Portugal	1
	Venezuela	1
<b>Total</b>		<b>74</b>
<b>Técnicos</b>	Alemania	1
	Argentina	1
	Brasil	1
	Cuba	1
	Ecuador	1
	España	380
	Holanda	1
	Francia	2
	Italia	3
	Marruecos	1
	Perú	1
	Portugal	2
	Rumanía	2
	Venezuela	10
<b>Total</b>		<b>407</b>
<b>Administrativos</b>	España	62
	Venezuela	2
<b>Total</b>		<b>64</b>

- Distribuidos por **sexo** podemos identificar la diversidad en materia de género:

Sexos	Gerencia	Directivos	Técnicos	Administrativos
Hombres	7	52	305	42
Mujeres	2	21	102	22
<b>Total empleados</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>407</b>	<b>64</b>

- La distribución porcentual por colectivo de representatividad de mujeres sobre hombres es la siguiente:

Colectivo	% Representación Mujer
Gerencia	22%
Directivos	28%
Técnicos	25%
Administrativos	34%
<b>Total</b>	<b>27%</b>

La comparativa con el sector de la construcción pone a Hilti en 18 puntos porcentuales por encima del sector en el que se desenvuelve, el cual, para

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

el ejercicio 2020 ha arrojado un 8,2% de representatividad del género femenino en sus equipos<sup>1</sup>.

De este modo, en Hilti nos enfocamos en la diversidad de género como un factor elemental para el progreso social, por lo que tenemos fuertes políticas como se describirá más adelante en la sección 8 de este informe, que aseguren el acceso igualitario al empleo y desarrollo en mismas condiciones de capacidad y mérito.

- De igual modo, la distribución por edad muestra la capilaridad de edades de nuestro equipo, poniendo en valor que, en Hilti se da accesibilidad al empleo y desarrollo a todas las edades:

Edad	Gerencia	Directivos	Técnicos	Administrativos	Total
<25	0	0	8	2	10
Entre 25 y 45	7	52	248	37	344
>45	2	22	151	25	200
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>407</b>	<b>64</b>	<b>554</b>

Finalmente, a cierre de ejercicio 2020 la plantilla de Hilti asciende a 506 empleados.

El motivo de la desvinculación de 48 empleados se ha basado en distintas razones que podemos diferenciar en: (i) bajas voluntarias y (ii) bajas no voluntarias.

La diferenciación entre bajas voluntarias y no voluntarias segregadas por categoría profesional, sexo y edad arrojaría el siguiente desglose para el ejercicio 2020:

### • Desvinculaciones Voluntarias

	Gerencia	Directivos	Técnicos	Administrativos	Total
<b>Hombres</b>	<b>0</b>		<b>13</b>		<b>13</b>
Entre 25 y 45			11		
>45			2		
<b>Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<25				1	
Entre 25 y 45		1	3		
>45			1	1	
<b>Total</b>					<b>20</b>

### • Desvinculaciones No Voluntarias

	Gerencia	Directivos	Técnicos	Administrativos	Total
<b>Hombres</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>20</b>
Entre 25 y 45		2	9	1	12
>45			6	2	8
<b>Mujeres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
Entre 25 y 45		1	4	2	7
>45				1	1
<b>Total</b>					<b>28</b>

1. Dato aportado por la Fundación Laboral de la Construcción en su Informe "Mujeres en el sector de la Construcción 2020".

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



### 5.2 Condiciones laborales

#### 5.2.1 Contratación

En Hilti podemos decir que se ofrece una **estabilidad clara de empleabilidad**, la cual se refleja en el hecho de que el 100% de los contratos suscritos en el 2020 son de naturaleza indefinida.

En este sentido, del número total de contratos existentes en Hilti durante el 2020 se puede comprobar que el 100% son de naturaleza indefinida –con una excepción de una sustitución bajo la modalidad de interinidad para la cobertura de una baja por cuidado de menor a cargo–.

De igual modo, apostamos por la jornada completa, a excepción de un único contrato a tiempo parcial, todo lo anterior, sin perjuicio de las medidas de conciliación que se describirán en la **sección 5.3.2** del informe.

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
<b>Indefinido</b>	553	1	<b>554</b>
<b>Temporal</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Interinidad</b>	1	0	<b>1</b>

En este sentido, si ofrecemos la información desglosada en términos de **sexo, edad y categoría profesional nos encontramos que podemos identificar la siguiente información:**

#### 5.2.2 Contratación a tiempo completo indefinida y temporal

	Indefinido	Temporal	Interinidad	Total
<b>Gerencia</b>	9			<b>9</b>
<b>Directivos</b>	74			<b>74</b>
<b>Técnicos</b>	406		1	<b>407</b>
Hombres	305			
Mujeres	101		1	
<b>Administrativos</b>	64			<b>64</b>
<b>Total</b>	<b>553</b>		<b>1</b>	<b>554</b>

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 5.2.3 Contratación a tiempo parcial indefinida y temporal

	Indefinido	Temporal	Interinidad
Técnicos	1	0	0
Hombres			
Mujeres	1		

A la vista de que tan sólo existen 2 excepciones a la contratación indefinida por tiempo completo en la plantilla total de Hilti no se ofrece la información en promedio por no ser de interés a la vista de la claridad de los datos en base a las 2 situaciones excepcionales detalladas.

### 5.2.4 Remuneración consejeros y directivos

Hilti cuenta con un órgano de administración, siendo el cargo de consejero gratuito, no formando parte ninguno de sus miembros de la plantilla de Hilti

En cuanto al personal con condición de directivo contamos con el equipo de Gerencia y de Directivos, que en 2020 ha estado conformado por un total de 83 empleados.

En Hilti no existe personal de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Las condiciones retributivas a las que tiene derecho el colectivo de directivos –excluyendo consejeros por ser gratuito el cargo– son:

- Remuneración fija
- Remuneración variable
- Plan de previsión social
- Seguro de vida y accidente
- Seguro médico
- Suplido de gastos conforme a políticas internas

Las remuneraciones medias contractualmente garantizadas en remuneración fija y variable<sup>2</sup> en el ejercicio 2020 a este colectivo de personal directivo, segregado por sexo y edad han sido la siguiente:

#### Edad

<25	NA
Entre 25 y 45	EUR 68.200
>45	EUR 77.200
<b>Total</b>	<b>EUR 70.800</b>

#### Sexo

Hombre	EUR 71.500
Mujer	EUR 69.000
<b>Total</b>	<b>EUR 70.800</b>

2. En el ejercicio 2020 no se han realizado aportaciones al plan de previsión social de acuerdo con los términos y condiciones que se establece en el reglamento de previsión social.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 5.2.5 Remuneración resto del equipo

A continuación, se detalla la información relativa a la remuneración media de los colectivos de Técnicos y Administrativos en nuestra plantilla durante el 2020.

Las condiciones retributivas a las que tiene derecho el colectivo de técnicos y administrativos son:

- Remuneración fija
- Remuneración variable
- Plan de previsión social
- Seguro de vida y accidente
- Seguro médico
- Suplido de gastos conforme a políticas internas

Las remuneraciones medias contractualmente garantizadas en remuneración fija y variable en el ejercicio 2020 a este colectivo de técnicos y administrativos, segregado por sexo y edad se detalla en el siguiente desglose:

#### • Categoría profesional

Técnicos	EUR 36.700
Administrativos	EUR 27.600

### Edad

	Técnicos	Administrativos
<25	EUR 31.100	EUR 20.100
Entre 25 y 45	EUR 33.700	EUR 25.800
> 45	EUR 42.000	EUR 30.900

### Sexo

	Técnicos	Administrativos
Hombre	EUR 37.700	EUR 29.100
Mujer	EUR 33.800	EUR 24.700

## 5.3 Organización del tiempo de trabajo

En Hilti creemos que la adecuada organización del tiempo de trabajo nos permite tener a un equipo comprometido.

Consideramos que como compañía es un deber social el garantizar que nuestros empleados obtengan el mejor equilibrio de su vida profesional y personal, lo que, evidentemente repercute en un mayor compromiso y productividad por su parte.

De este modo, la organización del tiempo de trabajo se encuentra amparada en:

### 5.3.1 Política de registro de jornada y desconexión digital

En Hilti tenemos estructurado su sistema de registro de jornada y control de tiempo de trabajo basado en la flexibilidad horaria y confianza en sus empleados, con un compromiso de que los defectos de jornada no se

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

tendrán en consideración, entendiendo que nuestro equipo tiene capacidad y libertad para la organización del tiempo de trabajo.

Regulada mediante la política en materia de registro de jornada, Hilti tiene adquirido un compromiso frente a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo.

### 5.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad

En conexión con lo anterior, cabe poner foco en las medidas de conciliación de la vida profesional y personal, que se basan en un programa de flexibilidad, y que atendiendo a las limitaciones organizativas que como empresa se pueden presentar en los distintos colectivos, podemos resumir en:

- Flexibilidad en el horario de entrada y salida.
- Mejora de los permisos retribuidos legales, con capacidad de flexibilidad acordada con la empresa para su disfrute.
- Sistemas de trabajo en remoto.
- Jornadas intensivas en periodos estivales.
- Ayudas para el cuidado del menor a través de la retribución flexible.
- Además, de facilitar la conciliación familiar mediante los instrumentos regulados al efecto como reducciones de jornada o **jornadas a la carta**.

### 5.3.3 Absentismo laboral

De igual modo, en Hilti trabajamos en el control de absentismo, teniendo un índice muy bajo de horas de absentismo, esto es 57.256 horas en el 2020; y todo ello, a pesar de haber sido un año con un alto impacto en absentismo debido a la situación pandémica a la que se ha visto expuesta la población como consecuencia de la Covid-19.

En este sentido, se desglosan a continuación las horas de acuerdo con el tipo de contingencia que da origen a las mismas:

	Horas
Accidente de trabajo	1.384
Enfermedad profesional	0
Accidente común	0
Enfermedad común	38.632 (*)
Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor	16.480
Riesgo durante el embarazo	760
<b>Total</b>	<b>57.256</b>

(\*) El número representativo de horas en enfermedad común trae origen de la tramitación por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de las suspensiones de contrato por cuarentena o enfermedad derivada de la Covid-19.

### 5.3.4 Medidas de medición de clima laboral

En Hilti buscamos la mejora continua, es por ello por lo que tenemos sistemas de pulsación y recogida de feedback de nuestros empleados.

Dichos sistemas no se basan tan solo en el cumplimiento de la obligación de llevar a cabo la Evaluación de Riesgos Psicosociales, la cual se ejecutó en el ejercicio 2020, sino que también cuenta con un instrumento de valoración del clima laboral que permite al empleado ofrecer su punto de vista, a grandes rasgos:

- En cuanto a su compromiso.
- Su nivel de satisfacción con el entorno laboral.
- Adecuación de sus sistemas retributivos.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

A lo anterior se le une que el equipo de Gerencia, apoyado por Recursos Humanos, es precursor de iniciativas tendentes a mejorar el clima laboral en base al feedback recibido por los equipos en los distintos instrumentos de consulta que tiene instaurados Hilti.

### 5.4 Medidas de inserción social

Para Hilti la cultura inclusiva es una de las características impresas en nuestro ADN como organización. En este sentido, eliminar barreras arquitectónicas para la integración de personas con discapacidad en la sociedad, y en particular, en el mundo laboral es uno de nuestros pilares fundamentales.

#### 5.4.1 Empleados

Durante el ejercicio 2020, Hilti ha contado con 4 empleados en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que segregado por sexo nos encontramos con un mapa de paridad absoluta:

	Número de empleados
Hombre	2
Mujer	2

#### 5.4.2 Medidas alternativas

En Hilti tenemos adquirido el compromiso social con base a la obligación legal prevista en la Ley General de Discapacidad, y que durante el ejercicio 2020 ha tenido cobertura mediante:

- Donaciones a la Fundación Adecco.
- Contratación de servicios a través de centros especiales de empleo, como Ilunion IT Services, S.A.

Las anteriores medidas están debidamente convalidadas como medidas de excepcionalidad a la cobertura de la cuota de contratación establecida en la Ley General de Discapacidad.

#### 5.4.3 Plan Familia

Adicionalmente a lo anterior, Hilti ofrece un programa para familiares de empleados enfocado en la orientación e intervención de personas con discapacidad.

El plan consiste en facilitar ayudas económicas hasta tercer grado de consanguinidad para personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

A través de esta ayuda se persigue el objetivo de potenciar las competencias y habilidades de los familiares de nuestro equipo, promoviendo su autonomía personal y su empleabilidad para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.

#### 5.4.4 Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas

En Hilti trabajamos en la adecuación y mejora de sus centros de trabajo, con el fin de eliminar cualquier barrera arquitectónica que pueda resultar un impedimento o inconveniente para la integración de personas con minusvalías.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



En este sentido, en los últimos años se han venido realizando adecuaciones de centros de trabajo en función de las necesidades que han ido requiriendo. De igual modo, se viene trabajando de forma continua en la identificación de necesidades y la adaptación de los centros, poniendo especial foco al respecto en aquellos centros de trabajo de nueva constitución, como puede ser el CR.

Así, podemos destacar, entre otras:

- OC Madrid se ha venido trabajando en facilitar:
  - Plazas de aparcamiento accesibles para personas con discapacidad
  - Ascensores accesibles
  - Aseo accesible persona con discapacidad
  - Puerta de acceso autonómica
  - Pulsadores de apertura de puerta de salida
  - Mobiliario de atención al público accesible
- SCF se encuentran en adecuación en función de su renovación para:
  - Puerta automática de acceso
  - Aseo accesible persona con discapacidad
  - Rampa de acceso

### 5.5 Relaciones sociales

#### 5.5.1 Convenio Colectivo

El 100% del equipo de Hilti se encuentra en el ámbito de aplicación de los siguientes Convenios Colectivos en función de la provincia en la que desempeñen sus servicios:

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Provincia	Convenio Colectivo	Total
Álava	Comercio del Metal Estatal	2
Albacete	Convenio Colectivo del Comercio en General de Albacete	1
Alicante	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Alicante	8
Almería	Comercio del Metal Estatal	1
Badajoz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Badajoz	2
Mallorca	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Baleares	11
Barcelona	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona	62
Burgos	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Burgos	2
Cáceres	Convenio Colectivo del Comercio en General de Cáceres	1
Cádiz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cádiz	3
Castellón	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Castellón	2
Ciudad Real	Convenio Colectivo del Comercio en General de Ciudad Real	2
Córdoba	Convenio Colectivo del Comercio en General de Córdoba	1
Coruña	Convenio Colectivo del Comercio Vario A Coruña	7
Girona	Convenio Colectivo del Comercio en General de Girona	6
Granada	Convenio Colectivo del Comercio en General de Granada	2
Huelva	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huelva	1
Huesca	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huesca	1
Jaén	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Jaén	1
León	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de León	3
Lleida	Convenio Colectivo del Comercio en General de Lleida	4
Lugo	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Lugo	1
Madrid	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Madrid	289
Málaga	Convenio Colectivo del Comercio en General de Málaga	14
Murcia	Convenio Colectivo del Comercio General de Murcia	8
Pamplona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Navarra	2
Ourense	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Ourense	1
Oviedo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Asturias	10
Las Palmas	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Las Palmas	12
Pontevedra	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Pontevedra	3
Salamanca	Convenio Colectivo del Comercio en General de Salamanca	1
Tenerife	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tenerife	9
Santander	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cantabria	1
Segovia	Convenio Colectivo del Comercio en General de Segovia	1
Sevilla	Convenio Colectivo del Comercio en General de Sevilla	15
Soria	Convenio Colectivo Comercio en General Soria	1
Tarragona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tarragona	3
Teruel	Convenio Colectivo del Comercio en General de Teruel	1
Toledo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Toledo	6
Valencia	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Valencia	25
Valladolid	Convenio Colectivo del Comercio en General de Valladolid	3
Bilbao	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Vizcaya	12
Zaragoza	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Zaragoza	13
		<b>554</b>

### 5.5.2 Interlocutores para diálogo social

En Hilti los siguientes centros de trabajo cuentan con representación unitaria de los trabajadores:

Centro de Trabajo	Provincia	Tipo de Representación	Número
CL	Madrid	Delegado de Personal	1
CR	Madrid	Delegados de Personal	2
OF Madrid	Madrid	Comité de Empresa	7
SCF	Málaga	Delegado de Personal	1
SFC	Zaragoza	Delegado de Personal	1
SFC	Sevilla	Delegado de Personal	1
SFC	Murcia	Delegado de Personal	1
SFC	Bilbao	Delegado de Personal	1
SFC - Cornellá	Barcelona	Delegado de Personal	3
SFC - A Coruña	A Coruña	Delegado de Personal	1
SFC - Massanassa	Valencia	Delegado de Personal	1

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 5.5.3 Garantía a la negociación colectiva

Durante el ejercicio 2020 Hilti no ha acometido ningún procedimiento sujeto a negociación colectiva de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el ánimo de entablar un adecuado diálogo social ha acometido procesos voluntarios de participación de la representación unitaria para la implementación de decisiones empresariales que tenían impacto en un volumen representativo de la plantilla.

En Hilti se tiene la fiel convicción de que el dialogo social con la representación unitaria y sindical favorece a tener una organización orientada al progreso, con un clima de involucración y colaboración directa con nuestros equipos.

## 5.6 Seguridad y salud

En Hilti existe un firme compromiso de proteger y garantizar la seguridad y salud de todos sus empleados mediante la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en todos los estamentos de la empresa, procesos y actividades que ésta desarrolla.

### 5.6.1 Estructura

Para afrontar y dar cumplimiento efectivo a las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como para llevar acabo su política de mejora continua, en Hilti hemos contado en el ejercicio 2020 con una estructura formada por un técnico y un responsable de prevención con reporte y dependencia de la Dirección de Recursos Humanos.

En este sentido, conforme a los requisitos legales en el Reglamento de los Servicios de Prevención, Hilti tiene un modelo de prevención mixto basado en:

- la gestión de las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno, y
- la llevanza de las especialidades de Seguridad Ergonómica y Psicosociología mediante el Servicio de Prevención Propio

### 5.6.2 Objetivos

Los objetivos sobre los que ha pivotado la gestión de la seguridad y salud de los equipos de Hilti durante el ejercicio 2020 han sido:

- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología aplicada y seguimiento continuo de los principios preventivos que marca la Ley de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Mantener un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo a través de la elaboración e implantación de procesos internos de prevención de riesgos laborales y la integración de estos aspectos en otros procesos propios de la actividad de Hilti.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

- Garantizar el desarrollo de actividades formativas destinadas a la prevención de los riesgos detectados en la actividad realizada por los trabajadores de Hilti, y especificadas en el plan de formación anual del Servicio de Prevención Propio.
- Integrar a nuestros suministradores y subcontratistas en nuestro compromiso activo con la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asegurar que los recursos humanos y materiales son suficientes para el desarrollo y cumplimiento de la actividad preventiva.
- Someterse a la auditoria legal externa en materia de prevención de riesgos laborales, habiendo sido su resultado satisfactorio.

### 5.6.3 Gestión de la Covid-19

Debido a la situación sanitaria provocada en el año 2020 por la aparición de la Covid-19, Hilti ha llevado un escrupuloso protocolo de actuación que liderado por un Comité de Gestión de Crisis y reforzado por todo el equipo de Gerencia.

A tal efecto, ha diseñado estrictos protocolos de actuación que han permitido a Hilti afirmar con orgullo que en el ejercicio 2020 se han producido 0 contactos estrechos como consecuencia de la actividad laboral presencial en sus distintos centros de trabajo.

La gestión de la crisis sanitaria se ha afrontado:

- Estableciendo un **equipo de trabajo** liderado por el Director General, y conformado por las Direcciones de Finanzas, Marketing, Legal y Recursos Humanos.
- Trabajando desde la **perspectiva preventiva**, poniendo al empleado en el centro de la toma de decisiones, facilitando a tal efecto protocolos estrictos de comportamiento en función de las fases de desescalada que se establecieron a nivel nacional, y que posteriormente requirieron de su adecuación a nivel Comunidad Autónoma.



## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

- Siendo clave la existencia de un **canal continuo de información para los equipos**, habiéndose emitido por el Comité de Crisis más de 45 comunicados durante el ejercicio 2020.
- **Facilitando a los equipos instrumentos de consulta continua** de las medidas preventivas en la intranet.
- Y, **asegurando la interiorización de dichos protocolos mediante la realización de exámenes** periódicos para asegurar que el 100% de la plantilla entendía y comprendía la importancia de las pautas de comportamientos y medidas de seguridad.

### 5.6.4 Siniestralidad

Para mayor transparencia, se desglosa a continuación segregado por sexos la siniestralidad laboral del ejercicio 2020:

- **Accidentes Laborales con baja laboral**

	Hombres	Núm. de Días de Baja	Mujeres	Núm. de Días de Baja
Leve	4	173	0	0
Grave	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0

- **Accidentes Laborales sin baja laboral**

	Hombres	Mujeres
Leve	5	3
Grave	0	0
Muy Grave	0	0

- **Enfermedad Profesional.** En el ejercicio 2020 no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

## 5.7 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos

En Hilti creemos firmemente que la manera de crear un equipo entusiasta y con un enorme grado de compromiso con la sociedad es ofreciéndoles:

- Formación.
- Con un plan de seguimiento de su contribución al equipo.
- Permitiéndole obtener participación y visibilidad sobre su desarrollo.

### 5.7.1 Formación

Hilti cuenta con un fuerte programa de formación anual, que en el ejercicio 2020 ha cobrado especial importancia a la vista de las limitaciones a la actividad que se han vivido, principalmente, durante el primer semestre del año.

No obstante, con carácter general la empresa ofrece a sus equipos formaciones continuas orientadas a su actividad, pero también conectadas a su desarrollo.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Con carácter estructural, cada año Hilti ofrece programas de formación para:

- Asegurar la adecuada incorporación a nuestro equipo de nuevos miembros.
- Para desarrollar a nuestros futuros directivos.
- Garantizar que nuestros equipos tienen el mejor conocimiento de las herramientas de trabajo, con el fin de optimizar su productividad y tiempo de trabajo.
- Promover el desarrollo de habilidades para la adecuada gestión del tiempo de trabajo.

No obstante, con carácter excepcional Hilti cuenta con un equipo de formación abierto a escuchar sugerencias, y, cuando es requerido, trabajar en planes de formación individualizados para nuestra gente.

En este sentido, durante el ejercicio 2020 se han impartido las siguientes horas de formación, y que se presentan segregadas por categorías profesionales:

	Horas de formación
Gerencia	16
Directivos	1.022
Técnicos	2.874
Administrativos	528
<b>Total</b>	<b>4.440</b>

### 5.7.2 Rendimiento

Hilti cuenta con un proceso de evaluación del desempeño continuo, que favorece tener conversaciones frecuentes personalizadas sobre el performance de nuestros empleados, lo que permite al empleado obtener con transparencia y claridad sus objetivos, y trabajar con un **roadmap** claro sobre las expectativas de su desempeño y progreso.

### 5.7.3 Desarrollo

Este proceso es diferente del anterior, pues es mediante el cual Hilti persigue conversaciones basadas en fortalezas del empleado, discusiones de desarrollo a instancia del empleado y debidamente documentadas a través de un programa de desarrollo.

En esta ocasión se habla de los intereses profesionales, de las fortalezas, áreas de mejora y objetivos profesionales en los que el empleado debería trabajar. Una vez que se han identificado las fortalezas y áreas de mejora, se establecen unos objetivos dirigidos a aprovechar y explotar al máximo sus puntos fuertes, o bien a trabajar en las áreas de mejora identificadas.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



### 5.8 Igualdad

En Hilti queremos reforzar que, como organización, nos enfocamos en la diversidad de género como un factor elemental para el progreso social.

Es por este motivo que queremos resaltar la importancia de combatir, no solo como empresa, si no como sociedad, cualquier atisbo de desigualdad entre hombres y mujeres.

Por este motivo, y en cumplimiento con la Ley de Igualdad, Hilti publicó en el año 2019 un Plan de Igualdad cuya cobertura y vigencia será hasta el 2024.

#### 5.8.1 Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, así como, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos que como empresa se han establecido para el periodo comprendido entre el 2019-2024.

Todo ello, de acuerdo con un calendario tentativo de trabajo establecido con la Comisión de Igualdad constituida al efecto del seguimiento del Plan, y que está constituida de forma paritaria por la representación social y empresarial.

La orientación del Plan es trabajar en la supresión de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

De este modo, nuestro Plan ha sido diseñado de tal modo que está orientado a:

- Fomentar la comunicación e imagen de la integración de la mujer en nuestros equipos
- Asegurar la existencia de procesos de selección libres de cualquier sesgo por razón de sexo
- Promover mediante la cultura y sensibilización acerca de la desigualdad para la concienciación individual de cada uno de los miembros de nuestros equipos
- Facilitar igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.
- Conciliación de la vida personal/profesional asegurando que los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa de cara a fomentar la corresponsabilidad

Adicionalmente, a través del plan Hilti busca garantizar que cualquier empleada/o víctima de la violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa de aplicación.

### 5.8.2 Brecha Salarial

La brecha salarial segregada por categorías profesional ofrece el siguiente resultado tomando en consideración el equipo de alta en Hilti a 31 de diciembre de 2020, es decir, 506 empleados.

	Número Empleados	Hombres	Mujeres	Promedio Brecha Salarial
<b>Gerencia y Directivos (*)</b>	12	66,67%	33,33%	7%
<b>Directivos</b>	67	76,12%	23,88%	7%
<b>Técnicos</b>	371	74,66%	25,34%	11%
<b>Administrativos</b>	56	67,86%	32,14%	13%

(\*) Se muestra la información relativa a la brecha salarial incorporando a la categoría profesional de gerencia aquellas posiciones que a 31 de diciembre 2020 ostentan un **grading** superior al 19 de acuerdo con la nomenclatura de la Empresa. La información se muestra de este modo con la finalidad realizar un ejercicio:

- Objetivo que presente la comparativa retributiva de puesto de similar valor.
- Concurra una coherencia respecto de la información interna sobre los datos presentados en materia salarial.
- Preservar la confidencialidad retributiva del colectivo femenino del equipo de Gerencia por su representatividad frente al masculino.

## 5.9 Protocolos de actuación frente a conductas no toleradas

En Hilti tenemos un fiel compromiso ético de garantizar un ambiente laboral libre de cualquier conducta susceptible de ser tildada de:

- Discriminatoria
- Transgresora de los derechos humanos

## 5. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

- Limitadora de la integridad física o moral del equipo, como pueden ser aquellas actuaciones constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo

En este sentido, Hilti Española. S.A. cuenta con dos instrumentos mediante los cuales:

- Se asegura que el equipo entiende y se compromete a la existencia de tolerancia cero frente a cualquier actuación constitutiva de algún quebranto de los derechos descritos en este apartado, a la vez que
- ofrece las herramientas para poder plantear denuncia en caso de que se produjeran tales conductas.

### 5.9.1 Código de Conducta

Ver sección 4.2.4

### 5.9.2 Canal de denuncia

Ver sección 4.2.5

### 5.9.3 Proyecto en curso

Durante el ejercicio 2020 Hilti ha iniciado un proyecto que, en desarrollo del canal de denuncia, mediante protocolos diseñados al efecto, permita al empleado obtener transparencia sobre los procesos internos que se llevan a cabo para acometer las investigaciones de conductas de las que se haya tenido conocimiento mediante el canal de denuncia.

En particular, se está trabajando en el desarrollo del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

### 5.9.4 Procedimientos

En Hilti no han tenido lugar procedimientos que traigan origen de una actuación discriminatoria, vulneradora de derechos humanos, o contraria a la integridad física o moral de nuestros empleados promovida por éstos o por terceros.

## 5.10 Premios y reconocimientos como empleadores

Hilti ha sido certificada de manera independiente por CRF Institute como “Top Employer” todos los años desde su primer año de participación en 2012.

En el ejercicio 2020, hemos ocupada la 12ª posición entre las mejores empresas en las que trabajar en España (GPTW). ●





## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

### 6.1 Política Medioambiental

Para Hilti la huella/impacto medioambiental que deja es una de las preocupaciones principales que han cobrado especial relevancia en el año 2020.

### 6.2 Efectos medioambientales de la actividad de Hilti y mitigación de su impacto

Los riesgos ambientales identificados en Hilti son los relacionados con la emisión de residuos peligrosos generados en la actividad del CR, así como productos químicos caducados en CL y SFC, así como, la venta de herramientas eléctricas y baterías.

Para mitigar estos riesgos lo que fundamentalmente hacemos es cumplir los requisitos normativos relacionados con residuos:

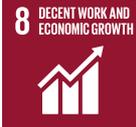
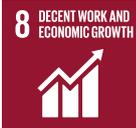
- Dos puntos limpios para la separación de los residuos:
  - En el CR para los residuos peligrosos generados en la actividad de reparación
  - En el CL para los productos químicos caducados en almacén y tiendas

Nuestro gestor autorizado garantiza la recogida de los residuos correctamente separados. Los químicos que están a punto de caducar en nuestras tiendas se devuelven al CL para garantizar que se gestionan correctamente en caso de que caduquen.

## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

### Strategic action field

### UN Sustainable Development Goals: our prioritization

 <p>Environment</p>						
 <p>People</p>						
 <p>Society</p>						

- Residuos RAEE y Baterías. Como comercializadores de material eléctrico y baterías, estamos obligados a recoger de nuestros clientes máquinas y baterías para tirar.

A través de nuestro gestor recogemos las baterías en las SFC y aseguramos la correcta gestión de RAEE y baterías. Además, el gestor realiza campañas de recogidas y de concienciación para minimizar el impacto de estos residuos en el medioambiente.

Los gastos destinados a la protección y mejora del medio ambiente imputados directamente en la cuenta de pérdidas y ganancias en el ejercicio 2020 ascienden a 62.000 euros (92.000 euros en 2019), y corresponden básicamente a los gastos originados por recogida de contenedores para pilas, reciclado de papel y cartón, destrucción de productos químicos caducados, achatarramiento de máquinas devueltas y gestión de residuos.

Las posibles contingencias, indemnizaciones y otros riesgos de carácter medioambiental en las que pudiera incurrir la Sociedad están adecuadamente cubiertas con las pólizas de seguro de responsabilidad civil que tiene suscritas o mediante provisión en las cuentas anuales si fuese necesario.

### 6.3 Recursos medioambientales

Como se ha expuesto en el Informe, en Hilti contamos con:

- Un empleado destinado a el control del impacto medioambiental.
- Un responsable que coordina la actividad medioambiental en Hilti.
- Varias empresas externas especializadas para la gestión y tratamiento de residuos.

## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

### 6.4 Contaminación

Absolute Values	Energy consumption (MWh)			CO2 emissions (tons)		
	2019	2020	vs. PY	2019	2020	vs. PY
from electricity (buildings)	1.643	1.531	-7%	417	0	-100%
of which self-produced solar	0	0	--	0	0	--
from oil	0	0	--	0	0	--
from gas	1.187	1.187	0%	240	240	0%
of which biogas	0	0	--	0	0	--
from district heating	0	0	--	0	0	--
from refrigerants <sup>(1)</sup>	n/a	n/a	--	6,0	6,0	0%
from vehicles	5.003	3.700	-26%	1.234	885	-28%
of which fuel consumption (liters)	469.314	347.089	-26%	1.234	885	-28%
of which biofuel consumption (liters)	0	0	--	0,0	0,0	--
of which electricity consumption (MWh)	0	0	--	0	0	--
of which CNG <sup>(2)</sup> consumption (kg)	0	0	--	0	0	--
from business travel	n/a	n/a	--	187	49	-73%
<b>Total</b>	<b>7.833</b>	<b>6.418</b>	<b>-18%</b>	<b>2.083</b>	<b>1.180</b>	<b>-43%</b>

Building-related Consumption	Energy consumption (MWh)			CO2 emissions (tons)		
	2019	2020	vs. PY	2019	2020	vs. PY
Logistics centers	524	449	-14%	134	1	-99%
Repair centers	262	225	-14%	67	1	-99%
Office buildings	380	380	0%	86,9	41	-53%
Hilti stores	1.665	1.665	0%	375	203	-46%

Relative KPIs	Energy consumption			CO2 emissions		
	2019	2020	vs. PY	2019	2020	vs. PY
MWh / tons per employee <sup>(3)</sup>	13,9	12,7	-9%	3,7	2,3	-37%
kWh / kg vehicle consumption / 100 km	69,3	69,3	0%	17,1	16,6	-3%
Fuel consumption <sup>(4)</sup> (liters) / 100 km	6,5	6,5	0%	n/a	n/a	--

Headcount Dec	565	506
km	7.220.223	5.339.714

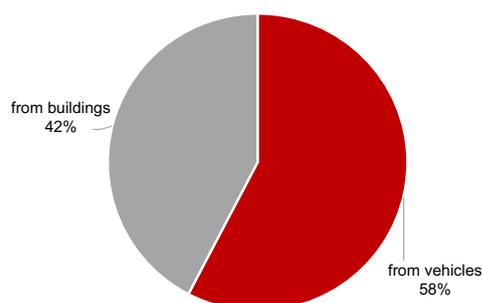
1) A refrigerant is a substance or mixture used to refill air conditioning; data is currently assumed

2) Compressed natural gas

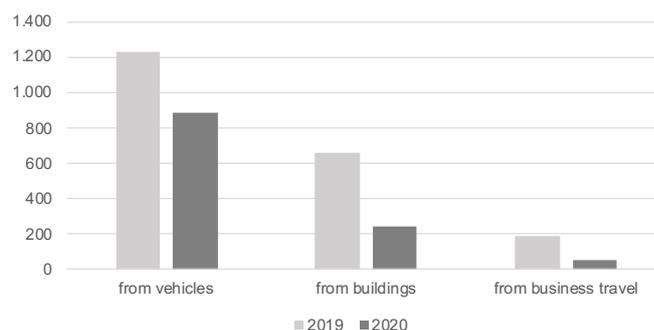
3) Headcount Dec of the respective calendar year

4) Gasoline, diesel, bioethanol, biodiesel

Energy Consumption 2020



CO2 Emissions 2019 and 2020 (tons)



## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

### 6.5 Uso sostenible de recursos

#### 6.5.1 Economía circular

Desde Hilti ofrecemos a nuestros clientes un acuerdo comercial a largo plazo de cesión de uso de nuestras herramientas.

Desde el inicio del contrato, optimizamos el parque de herramientas de nuestros clientes para asegurar que tienen el número adecuado de herramientas que satisfacen sus necesidades.

En este sentido, al final de la cesión de uso podemos encontrarnos ante dos circunstancias:

- Si las herramientas han alcanzado su máxima vida útil al final del acuerdo comercial a largo plazo se procede a su tratamiento a través de nuestros socios de reciclaje autorizados para garantizar que los materiales ingresan a los canales de reciclaje.
- Si las herramientas aún se pueden usar después de su devolución, es posible retirar las piezas de repuesto de alta calidad para su reparación de acuerdo con las respectivas normativas locales o donarlos para un propósito benéfico donde continúan generando valor.

#### 6.5.2 Consumo de agua

En cuanto al consumo de agua en Hilti Española los datos facilitados se refieren al consumo real del año 2020 en 20 de nuestros centros. No se tiene control del consumo en los demás centros porque se encuentran en un régimen de alquiler que contempla un importe fijo mensual en concepto de servicios. De esta manera, el consumo de agua en los 20 centros de Hilti Española ha sido de 2.122 m3 distribuidos de la siguiente manera:

Centro Hilti	m3
CL	786
CR	393
SFC A Coruña	19
SFC Alicante	130
SFC Bilbao	26
SFC Cornellá	40
SFC Fuenlabrada	37
SFC Gerona	10
SFC La Palmas	12
SFC Málaga	27
SFC Murcia	14
SFC Oviedo	28
SFC Palma de Mallorca	27
SFC Sevilla	84
SFC Talavera	23
SFC Tenerife	17
SFC Torrefarrera	12
SFC Vallecas	404
SFC Zaragoza	19
OC Barcelona	14
<b>Total</b>	<b>2.122</b>

## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL



### 6.5.3 Consumo materias primas

Consumo materias primas	Kgs
Film	232.556
Fleje <sup>(1)</sup>	3.374
Cartón caja pequeña	9.339
Cartón caja mediana	7.821
Cartón caja grande	12.959
Punteros	5.627
Tapa MMG-MMP	8.159
Tapa MMP	2.668

1) Dato estimado.

### 6.5.4 Tratamiento de Residuos

Residuos	Kgs
Baterías	7.815
Máquinas devueltas fin Fleet	105.545
Cartón auto compactador <sup>(1)</sup>	46.614
Balas cartón <sup>(2)</sup>	26.665
Papel <sup>(3)</sup>	178
Plástico <sup>(4)</sup>	200
Madera	30.541
Residuos peligrosos (aceites minerales, líquidos acuosos, tóner, adhesivos y sellantes, etc)	7.217

1) Cantidades Gestionadas por el CL, no se encuentra disponible la información relativa a otros centros de trabajo.

2) Cantidades Gestionadas por el CR, no resulta de aplicación a otros centros de trabajo.

3) Cantidades Gestionadas por el CL, no se encuentra disponible la información relativa a otros centros de trabajo.

4) Cantidades Estimadas de CL y CR.

Además de cumplir con las leyes de protección ambiental locales, queremos estandarizar y optimizar aún más la gestión ambiental en nuestros centros de trabajo. Con este fin, se ha asumido mediante la política medioambiental descrita en el **apartado 6.1** del Informe el compromiso de estandarizar a niveles de compromiso, inspirados en la norma internacional ISO14001: 2015.

### 6.5.5 Control de desperdicio de alimentos

En Hilti no existen acciones para combatir el desperdicio de los alimentos más allá del propio reciclaje establecido en nuestros centros, de separar los

## 6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

residuos, por cartón, plástico y restos de comida que luego se incorporan al servicio municipal de recogida de residuos urbanos.

### 6.6 Cambio climático

#### 6.6.1 Eficiencia energética

Hilti Española realizó una auditoría energética en 2015, que resultó en un cambio del sistema de iluminación en el año 2020 (a led) en todas nuestras instalaciones para reducir las necesidades eléctricas.

En aproximadamente 1/3 de nuestras tiendas, se ha sustituido el sistema de iluminación convencional por LED y se han implementado cortinas de aire en las puertas de acceso a las tiendas. Como parte importante del programa de renovación de la imagen de las tiendas, se ha instalado fachada ventilada en 1/3 de nuestras tiendas, consiguiendo mayor eficiencia energética.

Nuevo sistema de iluminación en el taller de reparación de Alcalá de Henares implementado con 100% LED. El sistema de iluminación en el almacén se adaptará en 2021.

#### 6.6.2 Centros de trabajo paperless

Dentro de nuestro programa de reducción del consumo de papel, se ha procedido a la digitalización de documentos, contratos, facturas, planos y otra documentación, así como la obtención de firmas digitales con el fin de evitar impresión en la firma de contratos. Como continuación del programa de reducción de papel, se ha iniciado un proyecto de e-mailing y digitalización de estafeta.

#### 6.6.3 Reutilización de cartón entrante de pallets

Para evitar el desperdicio de grandes cantidades de cartón del embalaje de los pallets de entrada se ha propuesto esta solución, mediante la cual las cubiertas de cartón de los pallets se reservan para su uso en la preparación de pedidos de los clientes. Los miembros del equipo de almacén depositan dichos tapones en las estaciones de empaque donde esperarán ser utilizados. Los pallets se reutilizan en su totalidad.

#### 6.6.4 Otras iniciativas en curso

Desde Hilti no nos conformamos y buscamos la mejora continua por ello estamos trabajando en iniciativas que den cobertura a los siguientes aspectos:

- Flota de vehículos verde
- Minimizar el impacto de embalaje en nuestro CL
- Continuar la mejora del proyecto de circularidad de nuestro CR
- Iniciativa de 0 residuos en el CR
- Incrementar el retorno de máquinas disfrutadas por nuestros clientes bajo un compromiso de retorno para asegurar la adecuada gestión del fin de su vida útil

### 6.7 Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Hilti no generan riesgos significativos o directos para la biodiversidad y, por tanto, esta no se identifica como un aspecto material. ●



## 7. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES

Hilti trabaja con alrededor de 517 proveedores –457 indirectos y 57 directos–.

La validación de la condición de proveedor en Hilti está sujeta a un proceso imparcial de licitación sujeto a criterios objetivos para su concesión, existiendo una regulación estricta respecto de los principios de colaboración con nuestros proveedores directos e indirectos en nuestro Código de Conducta de Proveedores tal y como se detalla en la **sección 4.2.5** del Informe.

Estos incluyen los principios básicos de la lucha contra la corrupción, derechos humanos, incluida la no utilización de niños o trabajo forzoso, condiciones de trabajo y salario mínimo, manejo de sustancias peligrosas y protección del medio ambiente pero no incluyen las cuestiones de igualdad de género.

Nuestros proveedores están sujetos al Código de Conducta para Proveedores o tienen sus propios códigos que cumplen nuestros requisitos.

En el contexto de las auditorías periódicas, estandarizadas y anunciadas sobre el terreno, verificamos el cumplimiento y la aplicación de estos acuerdos, entre otras cosas.

En cuanto al proceso de evaluación, supervisión y control de los proveedores de Hilti dicho proceso forma parte de nuestros ICS.

En el control realizado este pasado mes de marzo-abril para el año 2020 el resultado ha sido positivo, ya que cumplimos con los requerimientos del control en los proveedores analizados. ●



## 8. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

### 8.1 Seguridad y salud

En Hilti llevamos más de 50 años trabajando con nuestros productos y servicios para hacer más seguro el trabajo en obras de construcción.

Con innovaciones tecnológicas apoyamos la protección de los usuarios contra el polvo, el retroceso mecánico, las vibraciones de las máquinas y las lesiones por corte. Esto comienza en el proceso de desarrollo de nuestros productos y llega hasta el asesoramiento y la formación para concienciar a los usuarios en el ámbito de la salud y la seguridad de los usuarios.

Somos conscientes de los peligros que existen en las obras, ya sea al trabajar en alturas o en esquinas de difícil acceso.

Es por eso por lo que diseñamos herramientas para ayudar a prevenir accidentes y a proteger la salud de quienes las utilizan. Esto aumenta la seguridad, pero también ahorra tiempo y aumenta la productividad y puntualidad en las construcciones.

Nos hemos unido a ENCORD, una amplia red de empresas de construcción, investigadores y desarrolladores europeos y una gran plataforma para discutir y lanzar nuevas formas de mantener la seguridad en la construcción.

Además de las diversas tecnologías de seguridad y salud, nos hemos dedicado a la concienciación en las obras de construcción desde 2014.

Para ello hemos desarrollado sesiones de formación interactivas específicas para los usuarios. El enfoque de todos nuestros módulos de formación es el de riesgos y accidentes.

Solutions for greater health and safety for users on the construction site

Product Safety Technologies	Human Enhancement Systems	Dust Management Systems
<p>ATCA AVR</p> <p>Hazard Reduction</p>	<p>EXO-01</p> <p>Fatigue Reduction</p>	<p>DRS</p> <p>Dust Exposure Reduction</p>
<p>Health and Safety Trainings</p> <p>Face-2-Face Group Sessions</p> <p>E-Learnings</p>		

## 8. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

Actualmente ofrecemos más de diez módulos de formación diferentes, por ejemplo, en el ámbito del polvo el trabajo con amoladoras angulares o chispas que saltan, y estamos desarrollando constantemente nuestra cartera de productos.

Nuestra amplia gama de cursos de formación incluye formación in situ en las instalaciones del cliente y formatos virtuales con nuestros expertos. Desde Hilti hemos impartido durante el año 2020 alrededor de 65 cursos de formación respecto de cómo utilizar correctamente nuestros productos.

Además, lanzamos nuestros primeros cursos de aprendizaje electrónico en 2020. Estos formatos flexibles y 100% digitales están disponibles en una amplia variedad de idiomas. Los nuevos cursos se desplegarán sucesivamente en nuestros mercados a partir de 2021.

### 8.2 Atención al cliente

Desarrollamos y ofrecemos una amplia gama de servicios para maximizar la eficiencia, la continuidad y el rendimiento de nuestros clientes.

En la esfera del servicio al cliente, nos esforzamos por servir a cada uno de la mejor manera posible y atender sus necesidades específicas. Nuestro servicio y asistencia al cliente ofrecen una amplia gama de servicios de asistencia, contenido y gestión de la seguridad. Nuestros clientes se pueden poner en contacto con Hilti Española a través de varios canales de comunicación:

- Nuestra página web, [www.hilti.es](http://www.hilti.es)
- Servicio de atención al cliente
- Representante comercial de venta directa
- Representante de venta en SFC
- Departamento de reclamaciones de Hilti
- Nuestras redes sociales, **instagram, facebook, linkedin, youtube**

### 8.3 Sistemas de resolución de incidencias

Cuando algún cliente se pone en contacto con Hilti para transmitir una incidencia tiene a disposición un equipo de atención al cliente, así como el resto de los recursos indicados en el apartado anterior del Informe.

En la gestión de las incidencias intervienen diferentes departamentos dependiendo de las gestiones a realizar, aunque la coordinación y la gestión de ellas se lleva a cabo desde el Equipo de Reclamaciones.

En este sentido, desde Hilti podemos decir con orgullo que el tiempo de resolución media de las reclamaciones/incidencias es de 1,5 días.

Durante el ejercicio 2020 hemos gestionado 30.956 reclamaciones. ●

DURANTE EL  
EJERCICIO 2020  
HEMOS GESTIONADO  
**30.956**  
RECLAMACIONES



## 9. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



En Hilti creemos que el espíritu emprendedor y la responsabilidad social se complementan. Es una convicción que hemos mantenido firmemente a lo largo de toda la historia de la empresa, inspirada en el compromiso personal de nuestro fundador, Martin Hilti, y de la familia Hilti.

El Grupo apoya actividades que contribuyen al bienestar general de nuestra sociedad en todos los lugares del mundo en los que trabajamos, es decir, en más de 120 países. Queremos ayudar a la gente a construir un futuro mejor, ayudándoles a ayudarse a sí mismos, y logrando una mejora real y sostenible en su forma de vida.

Los miembros de nuestro equipo Hilti participan en una serie de proyectos de voluntariado locales, tales como renovación de edificios y construcción de jardines y parques. Todo esto contribuye a mejorar nuestros entornos.

Durante el mes de diciembre, en Hilti Española celebramos las Navidades Solidarias donde nuestros empleados tienen la oportunidad de colaborar en varios proyectos:

- Con la Fundación PRODIS a través de un mercadillo solidario.
- Fundación JUEGATERAPIA, a través de una rifa solidaria. ●





## 10. INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, se muestra la información fiscal de Hilti, confirmando que no hemos recibido ninguna subvención de ninguna institución pública durante el ejercicio 2020.

	<b>Beneficio después de impuestos</b>	<b>Impuestos sobre beneficios</b>
Hilti	EUR 3.551.784,52	EUR -615.162,19



## 11. PROYECTO SOSTENIBILIDAD GRUPO HILTI

### 11.1 Objeto

Como se ha anticipado en el Informe, Hilti pertenece a un Grupo, quien, en su alto grado de concienciación con la sostenibilidad y transparencia ha lanzado durante el ejercicio 2020 una iniciativa para desarrollar una estrategia en materia de sostenibilidad, con la finalidad de buscar la homogeneidad en la aplicación por sus sociedades dependientes.

Para desarrollar esta estrategia, en primer lugar, el Grupo ha identificado qué temas de sostenibilidad son importantes.

Para ello, el Grupo Hilti ha realizado un análisis de materialidad, que como primera acción tuvo como objetivo recopilar un gran número de temas potencialmente relevantes para la actividad que se desarrolla.

El análisis de prioridades e iniciativas a llevar a cabo ha tenido origen en:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas
- Estudios privados liderados por expertos internos del Grupo
- Asesoramiento por parte de terceros independientes

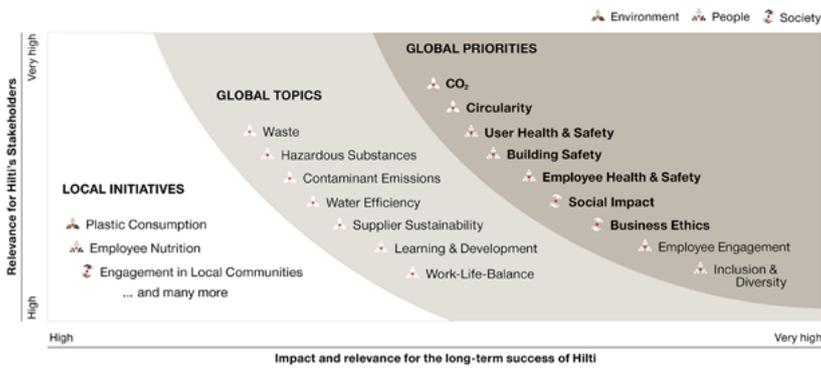
Los resultados del análisis llevado a cabo por el Grupo forman la base de los temas que son materiales para Hilti.

# 11. PROYECTO SOSTENIBILIDAD GRUPO HILTI

Se han asignado todos los temas materiales a uno de los tres campos estratégicos de acción –medio ambiente, personas y sociedad– y evaluado el impacto del grupo en lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Para más información el informe del proyecto de sostenibilidad del Grupo Hilti se encuentra a disposición pública en el [siguiente enlace](#).

## Our Materiality Matrix



La sostenibilidad en Hilti se sustenta en 3 pilares

**Cuidamos el Medioambiente**

**Medioambiente**

**Cuidamos a las Personas: Clientes, empleados y colaboradores**

**Personas**

**Contribuimos a una Sociedad mejor con altos estándares éticos**

**Sociedad**

## 11. PROYECTO SOSTENIBILIDAD GRUPO HILTI



### 11.2 Análisis de materialidad

En este sentido, el Grupo ha identificado los temas materiales basados en los principios del contexto de sostenibilidad, materialidad, integridad y participación de las partes interesadas formulado por el GRI.

Además, el Grupo ha observado los principios generales de presentación de informes: precisión, equilibrio, comprensibilidad, comparabilidad, fiabilidad y actualización.

La información sobre cuestiones medioambientales contiene datos sobre el Ámbito 1, Ámbito 2 y, en algunos casos, de Ámbito 3 de emisiones CO<sub>2</sub>.

A tal efecto, se ha determinado que las emisiones de Ámbito 1 para Hilti utilizando el consumo de energía y los factores de emisión locales.

El Grupo ha utilizado información real sobre el consumo de gas, petróleo, calefacción urbana y consumo de energía solar los edificios propios –y de las sociedades dependientes–, así como para el combustible de los vehículos de las distintas sociedades dependientes, a excepción de aquellas en las no contando con el dato de consumo, se ha utilizado el consumo medio (por empleado o por m<sup>2</sup>).

Las emisiones de Ámbito 2 las ha determinado el Grupo “basadas en el mercado”, es decir, utilizando los factores de emisión específicos proporcionados por los proveedores de electricidad.

De las emisiones de Ámbito 3, hasta ahora se ha realizado el análisis asociado a las emisiones resultantes de los viajes de negocios. Esto se determina utilizando datos de los operadores de viajes.

## 11. PROYECTO SOSTENIBILIDAD GRUPO HILTI



Finalmente, los datos de residuos se recopilan en los distintos sitios en los que se encuentran ubicadas fábricas, centros de logística y reparación.

Debido a la actividad comercial de Hilti, los datos relacionados con la contaminación del medio ambiente por el ruido o lumínica, no son relevantes, al encontrarse la mayoría de nuestros centros en polígonos industriales.

En cuanto a la medición del ruido y de la luminosidad en el interior de nuestros centros, dicha verificación se hace cada 4 años según exige la normativa específica vigente, habiéndose realizado la última verificación en el mes de diciembre 2020.

### 11.3 Involucración de grupos de interés

El Grupo ha puesto gran énfasis en la involucración constante de los grupos de interés internos y externos para la persecución de la mejora continua. En este sentido, se otorga una gran importancia a mantener un diálogo abierto y discutir las diferentes perspectivas de forma constructiva. Esta retroalimentación ayuda a avanzar continuamente.

En el año que nos ocupa, EcoVadis, una agencia de calificación internacional independiente concedió al Grupo Hilti la categoría de plata.

EcoVadis evalúa los resultados de sostenibilidad de las empresas en cuatro categorías: medio ambiente, prácticas laborales, prácticas empresariales justas y consecución sostenible.

A medio plazo, el objetivo del Grupo es conseguir su clasificación como oro. ●



## 12. INFORME

### 12.1 Alcance

Este documento incluye la información requerida por la Ley 11/2018, y detalla los principales aspectos del modelo de negocio de Hilti y la gestión de riesgos en la empresa, así como sus planes de sostenibilidad, cuestiones sociales y aspectos relacionados con la plantilla, los derechos humanos, la prevención de la corrupción y el soborno.

El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre la divulgación de información no financiera.

El **Anexo A** de este documento incluye un índice de contenidos que recoge todos los elementos de información exigidos por la Ley, con una referencia al apartado del informe donde se incluye la información.

### 12.2 Auditoria

De conformidad con la Ley este documento ha sido verificado por una organización independiente (AENOR) que asegura que las cuestiones materiales cuantitativas y cualitativas se han reportado con precisión.

El correspondiente Informe de Verificación Independiente se adjunta al presente informe a modo de **Anexo B**.

## ANEXO A

REQUERIMIENTO DE LA LEY NO FINANCIERA		APARTADO DEL EINF
a) Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio Objetivos y estrategia Organización y estructura	3. Estructura y modelo de negocio
b) Políticas	Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	4. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
c) Resultado de esas políticas		4. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
d) Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	Gestión de dichos riesgos	4. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
e) Marco nacional o internacional empleado: GRI, directrices CE...	Estándar de información	12. Informe
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Información sobre los efectos actuales y previsibles de la empresa en el medio ambiente	6.1 Política medioambiental 6.2 Efectos medioambientales de la actividad de Hilti y mitigación de su impacto 6.3 Recursos medioambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir, reparar las emisiones de carbono	6.4 Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos	6.5.1 Economía circular 6.5.4 Tratamiento de residuos 6.5.5 Control de desperdicio de alimentos 6.6 Cambio climático
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua, consumo de materias primas, consumo directo e indirecto de energía	6.5.2 Consumo de agua 6.5.3. Consumo de materias primas
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de la actividad de la empresa	6.6 Cambio climático
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	6.7 Protección de la biodiversidad
Empleo: datos plantilla	Número de empleados por región, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional, despidos, remuneración media, brecha salarial	5.1 Distribución 5.2 Condiciones laborales 5.8.2 Brecha salarial

[tabla cont.]

## ANEXO A

REQUERIMIENTO DE LA LEY NO FINANCIERA		APARTADO DEL EINF
Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo, número de horas de absentismo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	5.3 Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	5.6 Seguridad y salud
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, porcentajes de empleados cubiertos por el convenio colectivo por país	5.5 Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.7 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		5.4 Medidas de inserción social
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo	5.8 Igualdad
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		4.2 Cumplimiento normativo: Políticas con prácticas no toleradas
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno, medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4.3 Especial atención: Lucha contra la corrupción y el soborno
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto en el empleo y el desarrollo local, Impacto sobre la población local y el territorio, Asociación y acciones de patrocinio	9. Compromiso con la sociedad
Subcontratación y proveedores	Política de compras, Responsabilidad social y ambiental de los proveedores, Procedimientos de evaluación de los proveedores	7. Compromiso de sostenibilidad de nuestros proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores, sistema de reclamación	8. Compromiso de sostenibilidad con nuestros clientes
Información fiscal	Resultados antes de impuestos e impuestos por criterio de caja pagados por país, Subvenciones públicas recibidas	10. Información fiscal

## HILTI ESPAÑOLA, S.A.

### FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2020

El Consejo de Administración de la Sociedad Hilti Española, S.A. en fecha 28 de mayo de 2021, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

#### FIRMANTES

#### FIRMA

##### Presidente

D. Reto Nett

##### Consejeros

Ms. Kyriaki Maurer

D. Felix Emanuel Hess

# AENOR

## Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**HILTI ESPAÑOLA, S.A.**

relativa al estado individual de información no financiera **INFORME NO FINANCIERO 2020**

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2020

*La validez de esta declaración de verificación externa e independiente está supeditada a la presentación del acta de aprobación de la formulación del Estado de Información No Financiera verificado firmada por todos los Administradores de la sociedad obligada.*

En Madrid a 24 de mayo de 2021



Rafael García Meiro  
Director General

# AENOR

**HILTI ESPAÑOLA, S.A.** (en adelante la organización) con domicilio social en: Av. Fuente de la Mora, 2, edificio 1, 28050, Madrid y en su nombre, Kyriaki Maurer y Heinz Nett, en cargo de representante del Órgano de Administración, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

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

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

**Responsabilidad de la organización.** La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

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

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

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

2021/0372/VNOF-2021

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID

Página 2 de 4

# AENOR

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

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

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

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

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

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.

# AENOR

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

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

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

### CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el INFORME NO FINANCIERO 2020 y para la información referente al periodo objeto del informe, el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no proporcione información fiel del desempeño de HILTI ESPAÑOLA, S.A., en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.



# ESTADO DE INFORME NO FINANCIERO



Hilti Española, S.A.  
Camino Fuente de la Mora, 1 | 3ª Planta  
28050 Madrid

T 902 100 475  
F 900 200 417  
[www.hilti.es](http://www.hilti.es)