



**HILTI**



**2021  
Estado de  
información  
no financiera**

# ÍNDICE

---

<b>GLOSARIO</b>	<b>5</b>
<hr/>	
<b>1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL</b>	<b>6</b>
<hr/>	
<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
<hr/>	
<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	11
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>	12
<b>3.4 Retos y desafíos del mercado en el que operamos</b>	12
<b>3.5 Gestión de la sostenibilidad en el Grupo Hilti</b>	12
3.5.1 Estrategia	12
3.5.2 Análisis de materialidad	13
3.5.3 Ciclo de vida	15
<hr/>	
<b>CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE</b>	<b>17</b>
<hr/>	
<b>4. CUESTIONES AMBIENTALES</b>	<b>18</b>
<b>4.1 Nuestro compromiso</b>	18
<b>4.2 Uso sostenible de recursos</b>	19
<b>4.3 Energía y cambio climático</b>	21
<b>4.4 Economía circular, prevención y gestión de residuos</b>	24
4.4.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades	24
4.4.2 Economía circular	25
4.4.3 Control de desperdicio de alimentos	27

<b>4.5</b>	<b>Contaminación y biodiversidad</b>	27
4.5.1	Contaminación	27
4.5.2	Biodiversidad	27
<hr/>		
<b>5.</b>	<b>COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES</b>	<b>28</b>
<hr/>		
	<b>CUIDADO DE LAS PERSONAS</b>	<b>30</b>
<hr/>		
<b>6.</b>	<b>COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES</b>	<b>31</b>
6.1	Seguridad y salud	31
6.2	Atención al cliente	33
6.3	Sistemas de resolución de incidencias	33
<hr/>		
<b>7.</b>	<b>ORIENTACIÓN AL EMPLEADO</b>	<b>34</b>
7.1	Distribución	34
7.2	Condiciones laborales	39
7.2.1	Contratación	39
7.2.2	Sistema de compensación	39
7.2.3	Brecha salarial	40
7.3	Organización del tiempo de trabajo	41
7.3.1	Política de registro de jornada y desconexión digital	41
7.3.2	Medidas de conciliación y flexibilidad	41
7.3.3	Absentismo laboral	42
7.3.4	Medidas de medición de clima laboral	42
7.4	Medidas de inserción social	44
7.4.1	Empleados	44
7.4.2	Medidas alternativas	45
7.4.3	Plan Familia	45
7.4.4	Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas	45
7.5	Relaciones sociales	46
7.5.1	Convenio Colectivo	46
7.5.2	Interlocutores para diálogo social	47
7.5.3	Garantía a la negociación colectiva	47
7.6	Seguridad y salud	47
7.6.1	Desempeño	48
7.6.2	Gestión de la Covid-19	50

<b>7.7 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos</b>	<b>51</b>
7.7.1 Formación	51
7.7.2 Evaluación	52
7.7.3 Desarrollo	53
<b>7.8 Igualdad</b>	<b>53</b>
7.8.1 Plan de Igualdad	53
<b>7.9 Protocolos de actuación frente a conductas no toleradas</b>	<b>55</b>
7.9.1 Código de Conducta	55
7.9.2 Canal de denuncia	55
7.9.3 Procedimientos	55
<b>7.10 Premios y reconocimientos como empleadores</b>	<b>55</b>
<hr/>	
<b>COMPROMISO CON LA SOCIEDAD</b>	<b>56</b>
<hr/>	
<b>8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO</b>	<b>57</b>
<b>8.1 Mapeo de riesgos</b>	<b>58</b>
<b>8.2 Cumplimiento normativo: Políticas con prácticas no toleradas</b>	<b>59</b>
8.2.1 Código de Conducta Empleados	59
8.2.2 Lucha contra la corrupción y el soborno	59
8.2.3 Política de Conflicto de Interés	60
8.2.4 Política Antimonopolio	60
8.2.5 Política contra el Acoso y la Discriminación	60
8.2.6 Política de Medioambiente	61
8.2.7 Protección de Datos	61
8.2.8 Código de Conducta Proveedores	61
<b>8.3 Auditoría interna</b>	<b>61</b>
<b>8.4 Canal de Whistleblowing</b>	<b>62</b>
<b>8.5 Ejemplos de aplicación del 2021</b>	<b>63</b>
<hr/>	
<b>9. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD</b>	<b>65</b>
<hr/>	
<b>10. INFORMACIÓN FISCAL</b>	<b>66</b>
<hr/>	
<b>11. INFORME</b>	<b>67</b>
11.1 Alcance	67
11.2 Auditoría	67

## 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

Hilti es una empresa única en su sector. Nuestras ambiciones como compañía, modelo de negocio, propuesta de valor y valores corporativos son realmente diferenciadores.

**Construir un futuro mejor** es nuestro propósito fundamental y para conseguirlo nos apoyamos en firmes pilares como la sostenibilidad que nos permite tener un impacto responsable en la sociedad en la que vivimos. Asimismo, nuestra visión a medio y largo plazo nos brinda la estabilidad de una estrategia basada en el crecimiento sostenible y un modelo de negocio con la innovación como parte fundamental de nuestro ADN.

Sin embargo, el elemento más diferenciador son los valores que nos distinguen como un equipo de alto rendimiento. **La integridad, compromiso, coraje y trabajo en equipo** junto a las personas que los representan, son el corazón de todo lo que hacemos.

Gracias a estos pilares, hemos logrado adaptarnos a un contexto muy volátil a nivel económico, político y social y seguir creciendo año tras año. Culminando 2021 con unos resultados extraordinarios y un crecimiento del 15,7% frente al año anterior.

Pese a todo, queremos llevar nuestros esfuerzos en sostenibilidad al siguiente nivel. Asegurar el crecimiento sostenible a largo plazo requiere valorar el impacto de los resultados financieros al mismo nivel que nuestro impacto en el medioambiente, en las personas y en la sociedad.

Pero ¿por qué es tan importante? La respuesta es que pertenecemos a un sector con un impacto ambiental directo e indirecto importante y dada la magnitud de los desafíos

relacionados con el cambio climático y los problemas sociales, debemos reforzar nuestras actuaciones. Esto es lo que nuestros clientes, colaboradores y nuestros propios trabajadores esperan de nosotros; es nuestra responsabilidad social.

Conscientes de la trascendencia de preservar nuestro entorno y de la importancia de las interacciones con él, en Hilti nos esforzamos por reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos. En este sentido, hemos abierto dos líneas de acciones principales: reducción de emisiones de CO2 y circularidad. El cuidado de las personas nos sigue marcando el camino para seguir diferenciándonos mediante la seguridad y salud en el entorno de trabajo.

Para maximizar el impacto en la sociedad, hemos puesto en marcha proyectos solidarios buscando ese impacto positivo en las personas y en el entorno que nos rodea. Aunque lo mejor está por llegar: en 2022 arrancamos el programa Engaged Beyond Business, donde los trabajadores de Hilti dispondrán de 2 días de permiso retribuido para participar en proyectos de voluntariado durante su jornada laboral.

Nos esperan por delante grandes retos, pero estamos confiados que como empresa y como equipo tenemos todo lo necesario para seguir creando clientes entusiastas y mantener nuestro compromiso con la sostenibilidad, la transparencia, la igualdad y la diversidad, para construir un futuro mejor.

Es un honor presentarnos por segundo año consecutivo nuestro informe de Estado de Información no Financiera en cumplimiento la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. ●



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

### 2.1 Quiénes 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, ensayos y asesoramiento. Ofrecemos todo lo relacionado con la construcción, en todo el mundo.

## 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 llamado Maschinenbau Hilti OHG en 1941, por parte del ingeniero Martin Hilti y su hermano Eugene en Schaan (Principado de 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 Feldkirchaeerstrasse 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 99,99% 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 0,01% restante pertenece a la sociedad Hilti Equipment AG.

##### 3.1.2 Funcional

En Hilti trabajamos directamente con nuestros clientes. Nuestros clientes son el centro de todo lo que hacemos. Es por eso que contamos con equipos de venta directa propios, con más de dos tercios de nuestra plantilla trabajando directamente con nuestros clientes, cada día. Eso equivale a 200.000 interacciones en todo el mundo, online, por teléfono y en el lugar de trabajo.

Durante el ejercicio 2021, la actividad la hemos desempeñado a través de 57 centros de trabajo (frente a los 59 del año anterior), con representación en cada una de las 50 provincias españolas, y que se pueden clasificar en función de la naturaleza de la actividad que en ellos se desarrolla en:

- 2 oficinas centrales ubicadas en Madrid y Barcelona
- 1 centro logístico ubicado en Alcalá de Henares
- 1 centro de reparaciones ubicado en Alcalá de Henares
- 1 delegación de reparaciones en las Palmas de Gran Canaria
- 27 sedes comerciales físicas (tiendas) distribuidas en 17 provincias españolas, en 2020 eran 29, se ha procedido al cierre de 2.
- Y, adicionalmente, 25 áreas comerciales representadas –es decir, con presencia comercial de nuestra red de ventas–.

### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

Para el desarrollo de nuestra actividad 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.
- Una dirección de Marketing nacional para detectar oportunidades en cada uno de los mercados y definir la propuesta de valor correcta para el cliente a través de nuestro portfolio de soluciones.
- Una dirección financiera que tiene como objetivo la creación de valor sostenible impactando en los resultados de la compañía mediante su rol de business partner y digitalizando procesos internos y externos para ganar eficiencia y excelencia operativa.
- Una dirección del centro de reparaciones de las herramientas adquiridas por nuestros clientes o de las que disfrutan 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 8.2.7** 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 ingeniería y grandes cuentas 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 6.2** del Informe.
- Una dirección de Recursos Humanos que hace foco en la ejecución de la estrategia que es donde queremos marcar la diferencia. Esa diferencia va más allá del vínculo racional que se refleja en los valores que rigen nuestras acciones y nuestras decisiones – Integridad, Coraje, Trabajo en equipo y Compromiso.

#### 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

## 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

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.

### 3.2.2 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.

## 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

### 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 vigencia de dicha estrategia se ha visto ampliada hasta el 2023.

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 inesperados. El mayor reto para la industria de la construcción en la historia reciente ha sido el impacto generado por la pandemia derivada de la Covid-19, y su repercusión económica en un país como España. Gracias a los avances en la vacunación, se augura que en el próximo año también se registre un crecimiento considerable que supere los obstáculos pandémicos.

La pandemia ha acelerado tendencias ya existentes previamente como pueden ser infraestructuras más acordes a nuestras necesidades, más sostenibles. 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.

### 3.5 Gestión de la sostenibilidad en el Grupo Hilti

En vista de los retos medioambientales y sociales que afrontamos, el Grupo quiere estar más que nunca a la altura de esta misión.

Queremos asegurar el éxito a largo plazo mediante una estrategia empresarial que valore los aspectos ecológicos, humanos y sociales en la misma medida que los económicos. En 2020, sentamos importantes bases desarrollando una estrategia de sostenibilidad integral y anclando el tema de la sostenibilidad en toda la organización. En 2021, se centraron los esfuerzos en la implementación: en nuestros procesos de negocio e integrando los aspectos de sostenibilidad en nuestra toma de decisiones.

De este modo, abordamos la sostenibilidad de forma más sistemática, más coherente y completa.

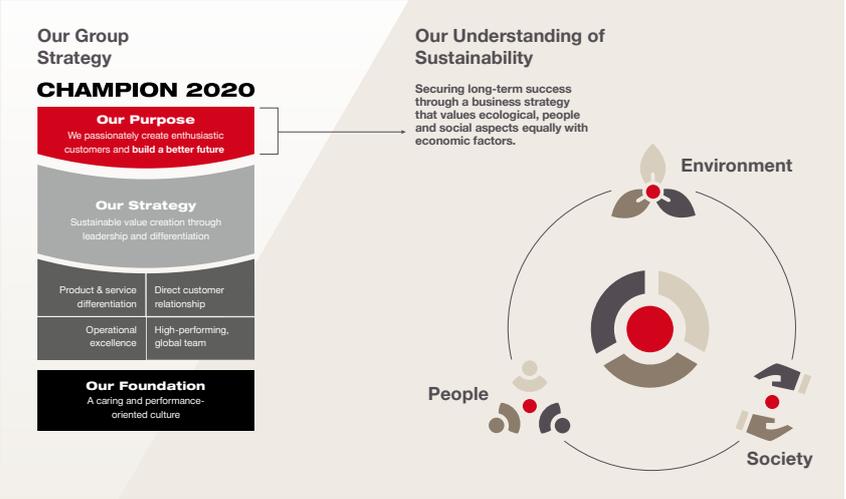
#### 3.5.1 Estrategia

Durante el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad se realizó un análisis de materialidad para identificar los temas relevantes para nuestra organización. Se evaluó un gran número de temas potencialmente relevantes en términos de su importancia para el éxito del negocio y las partes interesadas, así como su impacto en el medio ambiente y la sociedad.

### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

Mientras que el impacto y la relevancia para las partes interesadas fueron evaluados por expertos externos, se realizaron entrevistas y una encuesta interna sobre la importancia de la empresa.

Los resultados constituyeron la base de los temas que son importantes para nuestra empresa. Se agruparon los temas en función de su relevancia en Prioridades y Temas globales. Como el compromiso de nuestros empleados a nivel local desempeña un papel fundamental en la aplicación de nuestra estrategia de sostenibilidad, éstas se complementan con numerosas Iniciativas locales.



**The Key Goals of Our Sustainability Strategy**

**We care for our environment**  
 Become CO<sub>2</sub> neutral by 2023  
 Lead the industry in circularity

**We care for people: customers, employees, and partners**  
 Differentiate through user health & safety and building safety  
 Lead in employee health & safety

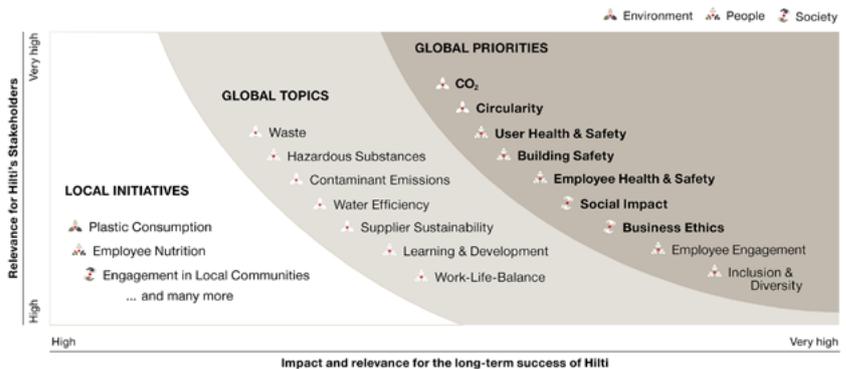
**We contribute to a better society and high ethical standards**  
 Create social impact at scale  
 Uphold ourselves and the industry to the highest standards in business ethics

#### 3.5.2 Análisis de materialidad

El Grupo ha definido objetivos para todos los temas relevantes a nivel mundial.

Para nuestras prioridades globales, los objetivos se ilustran en la parte izquierda de esta página. Los temas de Compromiso de los empleados y Diversidad e Inclusión se han abordado desde una perspectiva estratégica durante varios años y, por tanto, tienen un carácter global.

#### Our Materiality Matrix

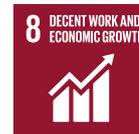


Hemos asignado todos nuestros temas materiales a uno de los tres pilares estratégicos de la sostenibilidad –medio ambiente, las personas y la sociedad– y hemos evaluado nuestro impacto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

#### Strategic action field

#### UN Sustainable Development Goals: our prioritization

 <b>Environment</b>							
 <b>People</b>							
 <b>Society</b>							

En 2021, el Grupo revisó nuestro impacto en la ONU en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y añadimos el ODS 13 Acción por el Clima a la lista, ya que entendemos que los esfuerzos contra el cambio climático no son solo una tarea política sino también una responsabilidad de todas las entidades corporativas de todo el mundo.

También examinamos los riesgos y las oportunidades asociados al cambio climático que tienen el potencial de causar cambios significativos en las actividades comerciales, los ingresos o gastos de la organización. Nuestra exposición a los efectos físicos relacionados con el clima, como inundaciones o tormentas en nuestras instalaciones es muy limitada y el riesgo financiero se considera suficientemente cubierto. El riesgo de transición, que tiene que ver con el cambio necesario en el modelo de negocio debido a los requisitos normativos, se está evaluando en un proyecto estratégico que alinea aún más nuestra estrategia de con nuestra estrategia de grupo. Los primeros resultados del proyecto se esperan en el transcurso de 2022.

Nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad es evaluado anualmente por la calificación de sostenibilidad internacional y agencia independiente EcoVadis, que se está convirtiendo en el estándar para evaluar de forma holística el rendimiento de los proveedores en materia de sostenibilidad en las categorías de Medio Ambiente, Prácticas Laborales, Prácticas Empresariales Justas y Adquisiciones Sostenibles.

En 2021, mejoramos nuestros resultados de sostenibilidad de una calificación de Plata a Oro y ahora estamos clasificados dentro del 5% superior de las más de 85.000 empresas evaluadas por EcoVadis en todo el mundo.



## 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

### 3.5.3 Ciclo de vida

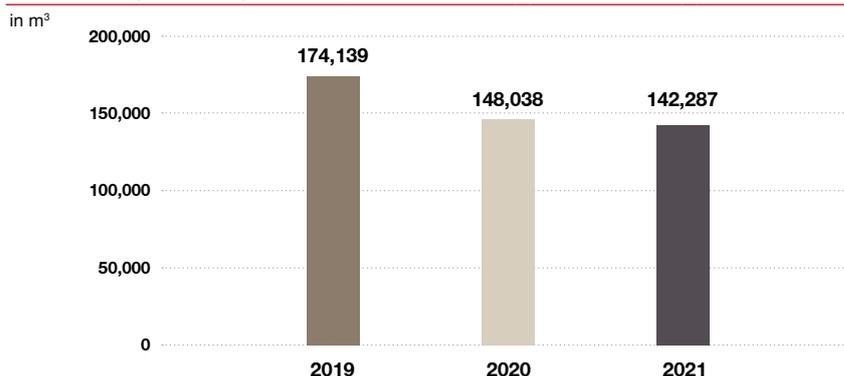
Desde el Grupo Hilti comienzan las decisiones para fomentar diversas prácticas que disminuyen el impacto de nuestros productos y servicios a lo largo de todo el ciclo de vida. Por la estructura de negocio, no todos los programas se desarrollan en Hilti Española, sirva de ejemplo que las plantas de fabricación de herramientas no se sitúan en nuestro país. Sin embargo, las decisiones y objetivos del Grupo y de las diversas sedes impactan directamente en nuestra actividad y los productos y servicios que ofrecemos. Por eso queremos poner en valor algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo en el grupo:

- **Diseño de productos:**  
Hemos lanzado proyectos centrados en aumentar la cantidad de acero y plástico reciclados, nuestros dos grupos de materiales más importantes, en toda nuestra cartera de productos.
- **Reducción en el consumo de agua en el proceso de fabricación:**  
Utilizamos agua principalmente en nuestras operaciones para pasos de producción específicos, por ejemplo, en el tratamiento de superficies de algunos de nuestros consumibles. Pudimos reducir significativamente nuestro consumo de agua en los últimos tres años. Casi dos tercios de nuestro consumo de agua en todo el Grupo es atribuible a cuatro plantas, que siguen siendo el foco de nuestras actividades para lograr mejoras adicionales. De acuerdo con la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas, ninguna de nuestras plantas está ubicada en una región con escasez de agua.

#### Materials used in 2021

	By weight (in t) 2020	By weight (in t) 2021	Percentage of recycled raw materials (vs. 2020)
<b>Renewable materials (paper, cardboard, wood)</b>	32,117	31,611	
<b>Non-renewable materials</b>	224,126	244,736	
of which steel	135,700	152,622	35% (+3%pts.)
of which plastics	14,923	17,751	8% (-1%pts.)
of which chemicals	53,424	53,468	0% (-)
<b>Products not yet analyzed</b>	13,810	7,564	
<b>Total materials used (products and packaging)</b>	270,113	283,911	26% (+3%pts.)

#### Water consumption in our plants



The data includes the water consumption in our own plants and in all of our joint venture plants.

### 3. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

En cuanto al embalaje:

- La caja de herramientas de Hilti contiene hasta un 30 por ciento de contenido reciclado:  
Las partes negras de nuestras cajas de herramientas, que representan aproximadamente un tercio de su peso total, están producidas en Europa y hechas con plástico 100% reciclado.  
Estamos trabajando con socios externos para investigar el reciclaje de las partes rojas restantes y así cerrar completamente el ciclo de material.
- Bolsas de herramientas fabricadas con rPET:  
Nuestras bolsas de herramientas ahora se producen con tela 100% reciclada y un contenido reciclado promedio total del 70%. Esto se traduce en un ahorro de más de tres toneladas de CO<sub>2</sub> y 9.000 litros de agua por cada tonelada de tejido plástico reciclado utilizado. En total, cambiar las telas de todas las bolsas de Hilti a plástico reciclado ahorrará más de 600 toneladas de plástico virgen, el equivalente a unos 50 millones de botellas de PET, 1.700 toneladas de CO<sub>2</sub> y 5 millones de litros de agua al año.
- Instrucciones de uso (IFU):  
Nuestro objetivo a largo plazo es reducir la cantidad total de papel utilizado. Si bien seguimos avanzando en esta área, aún nos enfrentamos a desafíos legales en la mayoría de nuestros mercados. Mientras tanto, hemos optimizado el diseño de muchas de nuestras IFU y manuales y estamos cambiando a papel reciclado. En 2021, lo pusimos en marcha en nuestra planta de Kaufering, Alemania, reduciendo el uso de papel en 215 tn/año y cambiando 515 tn/año a papel 100% reciclado, lo que se corresponde con alrededor de un tercio del papel total utilizado para IFU y manuales. Las iniciativas implementadas corresponden a un ahorro equivalente de aproximadamente 10.000 árboles.

La estrategia del Grupo Hilti se ve reflejada y suplementada en los proyectos e iniciativas locales, como es el caso de Hilti Española S.A. Éstas se irán desgranando a lo largo de los diferentes capítulos del presente informe, estructurado tal y como lo está nuestra estrategia: cuidado de las personas, de la sociedad y del medio ambiente. ●

# CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE





## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

### 4.1 Nuestro compromiso

Conscientes de la trascendencia de preservar nuestro entorno y de la importancia de las interacciones con él, en Hilti nos esforzamos por reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones y productos a través de objetivos medioambientales y mejoras operativas.

Para ello, promovemos la concienciación y la protección medioambiental a través del código de conducta interno para trabajadores de Hilti, del desarrollado para proveedores y de nuestra política ambiental.

Una máxima que tenemos siempre presente en nuestro modelo de negocio y todas las actuaciones que acometemos, es la máxima de las tres erres: Reducir, Reutilizar y Reciclar.

Por supuesto, nuestro enfoque al cliente hace que desde el diseño de nuestros productos y servicios analicemos el ciclo de vida y minimicemos el uso de recursos, el impacto logístico y la generación de residuos, optimizando la reciclabilidad y reutilización. Esta fase de diseño la desarrolla el Grupo Hilti. Pero en Hilti Española no nos quedamos atrás. En 2021 hemos lanzado y comenzado a implantar un ambicioso programa de sostenibilidad basado en tres pilares: Cuidado del Medioambiente, principales grupos de interés

Cuidado de las personas (empleados, clientes y socios) y contribución a una sociedad.

Para el desarrollo de todas las iniciativas se ha formado un equipo multidisciplinar compuesto por expertos de diferentes áreas. Este enfoque

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

ha permitido aunar conocimientos específicos de sostenibilidad y de cada proceso o instalación, lo que se ha traducido en la finalización con éxito de numerosos proyectos que se especificarán en los diferentes apartados de este capítulo.

 <p><b>We Care for our Environment</b></p>  <p>Become <b>CO2 neutral</b> by 2023</p>  <p>Lead the industry in <b>circularity</b></p>	 <p><b>We Care for People: Customers, Employees, and Partners</b></p>   <p>Differentiate through <b>user health &amp; safety</b> and <b>building safety</b></p>  <p>Lead in <b>employee health and safety</b></p>	 <p><b>We Contribute to a Better Society and High Ethical Standards</b></p>  <p>Create <b>social impact</b> at scale</p>  <p>Uphold ourselves and the industry to highest standards in <b>business ethics</b></p>
--	--	---

Los gastos destinados a la protección y mejora del medio ambiente imputados directamente en la cuenta de pérdidas y ganancias en el ejercicio 2021 ascienden a 58 miles de Euros (62 miles de Euros en 2020) y corresponden básicamente a gestión de residuos.

En Hilti tenemos los procesos analizados, sistematizados y regulados para evitar cualquier daño al medio ambiente. No obstante, y para casos de emergencias, las posibles contingencias, indemnizaciones y otros riesgos de carácter medioambiental están adecuadamente cubiertos con las pólizas de seguro de responsabilidad civil que tiene suscritas o mediante provisión en las cuentas anuales si fuese necesario.

### 4.2 Uso sostenible de recursos

Somos conscientes de que toda mejora comienza con un buen análisis. Por ello, realizamos seguimiento del consumo de nuestras **materias primas** y agua para mejorar el desempeño de nuestros procesos y reducir y optimizar el consumo allí donde sea posible.

Estamos trabajando para referir los consumos absolutos a ratios para que sean comparables en función de la actividad desarrollada y el volumen de negocio.

CL es la instalación que demanda la mayor cantidad de estos recursos. Por ello, analizamos de forma continua los procesos para ver en qué podemos mejorar.

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

Consumo materias primas	Kgs 2020	Kgs 2021
Film	232.556	2.074
Fleje	1.012 <sup>(1)</sup>	1.472
Cartón caja pequeña	9.339	10.235,12
Cartón caja mediana	7.821	8.534,00
Cartón caja grande	12.959	14.046,78
Cajas de punteros	5.627	6.118,13
Tapa MMG-MMP cartón	8.159	8.872,50
Tapa MMP cartón	2.668	2.924,32
Palets	0	0
Tacos de madera	- <sup>(2)</sup>	6.300 (uds.)
Cola cajas	- <sup>(2)</sup>	700

(1) El dato reportado en el informe del año pasado fue 3.374, dato estimado. Se ha comprobado con el proveedor y el dato real es el actual.

(2) Sin dato.

Respecto a reducción y optimización de consumo de recursos, ya en 2020 comenzamos a implantar iniciativas de reutilización de embalajes de cartón, continuando en 2021 con las siguientes:

- Reutilización de palets. Todos los pedidos que requieren palets para su embalaje se realizan en palets reutilizados procedentes del material recibido. Esta medida lleva implantada varios años en el CL y se puede comprobar por el nulo consumo de palets en los dos últimos años. Esta reutilización supone un éxito al evitar un consumo añadido de madera en la preparación de pedidos.
- Tras analizar en el CL el proceso de ensamblaje de las cajas de cartón, en agosto de 2021 se optimizó la utilización de cola. De esta forma, con la misma cantidad se pueden ensamblar un 65% más de cajas, otra disminución considerable de consumo de recursos.
- Finalmente, gracias a la automatización del proceso de retractilado a finales de 2020, se consiguió que a priori un pequeño avance impactase de una forma muy significativa: tal y como se puede comprobar en los datos ha supuesto una reducción muy importante del consumo de film. Esto se debe no sólo a la utilización del film estrictamente necesario, sino a que al pasar a ser un proceso automático se ha podido disminuir el gramaje sin que afecte a la calidad del embalaje. De esta forma hemos eliminado el consumo de más de 230 toneladas de plástico al año.

Continuando con esta tendencia de mejora de embalajes, en 2022 seguimos estudiando los consumos de cartón y estamos analizando dos líneas de acción encaminadas a reducir los consumos:

- Eliminando un flujo específico de envases de un solo uso de cartón para sustituirlo por envases retornables de plástico.
- Reduciendo el peso de cartón empleado en cada caja, manteniendo siempre la seguridad y calidad del embalaje.

En cuanto al consumo de **agua** en Hilti Española, los datos facilitados se refieren al consumo real de 2020 y 2021 en 20 de nuestros centros. No se contabiliza ni registra el 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 en 2021 ha sido de 1.554,50 m<sup>3</sup>, un ahorro de más de 500m<sup>3</sup> respecto a 2020.

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

El agua consumida en las instalaciones de Hilti no es un aspecto significativo ya que no se utiliza agua en nuestro proceso productivo. El agua consumida se destina a uso asimilable a doméstico: vestuarios, baños, limpieza, etc., actividades con poco o nulo margen de optimización.

Centro Hilti	m³ 2020	m³ 2021
CL	786	666
CR	393	358
SFC A Coruña	19	26
SFC Alicante	130	52
SFC Bilbao	26	33
SFC Cornellá	40	32
SFC Fuenlabrada	37	17
SFC Gerona	10	- <sup>(2)</sup>
SFC La Palmas	12	45
SFC Málaga	27	31,5
SFC Murcia	14	20,5
SFC Oviedo	28	14
SFC Palma de Mallorca	27	39
SFC Sevilla	84	77
SFC Talavera	23	7
SFC Tenerife	17	20
SFC Torrefarrera	12	15,5
SFC Villaverde <sup>(1)</sup>	404	76
SFC Zaragoza	19	0
OC Barcelona	14	25
<b>Total</b>	<b>2.122</b>	<b>1.554,50</b>

(1) En 2020 era SFC Vallecas, trasladado a Villaverde en 2021.

(2) Cambio de ubicación, dato no disponible.

### 4.3 Energía y cambio climático

La reducción del consumo de energía y la eficiencia energética de nuestros procesos es clave en el día a día y en la gestión del cambio. En Hilti estamos continuamente buscando optimizar el uso de los recursos energéticos.

Igualmente, somos conscientes de que el consumo de energía está estrechamente ligado con las emisiones de gases de efecto invernadero y por tanto el cambio climático. Creemos que por nuestra actividad y el impacto que generamos la mejor forma de contribuir con las políticas y estrategias frente al cambio climático es centrar nuestros esfuerzos en reducir las emisiones de CO2.

Es por ello que Hilti está desarrollando los principales proyectos ambientales en este ámbito, con objetivos drásticos de reducción de emisiones.

Desde 2020 parte de la energía consumida por Hilti procede 100% de energías renovables y del resto compensamos las emisiones. Esto supone un paso importante en el camino de la reducción de la huella de carbono y que se puede observar en la gráfica cómo impacta claramente en el desempeño de Hilti.

Continuando en esta línea, en 2019 analizamos la procedencia de las emisiones de CO2, comprobando que más del 50% procedía de la flota de vehículos.

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

CO2 Calculation MO Spain 2021							
<b>Vehículos</b>	<b>Consumo energía</b>			<b>Emisiones CO2 (tn)</b>			<b>Equivalente de CO2 (kg/litro) <sup>(1)</sup></b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Fuel (litros)	469.314	347.089	505.760	1.234	885	1.270	2,51
Biofuel (litros)							
Electricidad (MWh)							
CNG <sup>(2)</sup> (kg)							
<b>Total</b>	<b>469.314</b>	<b>347.089</b>	<b>505.760</b>	<b>1.234</b>	<b>885</b>	<b>1.270</b>	
<b>Instalaciones (electricidad)</b>	<b>Energía (MWh)</b>			<b>Emisiones CO2 (tn)</b>			<b>Equivalente de CO2 (kg/MWh)</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
CL			515			0	0 <sup>(2)</sup>
CR			394			0	0
OC			176 <sup>(5)</sup>			0	0
SCF			382			0	0
<b>Total</b>	<b>1.643</b>	<b>1.531</b>	<b>1.467</b>	<b>419</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Consumo de gases refrigerantes</b>	<b>kg</b>			<b>Emisiones CO2 (tn)</b>			<b>kg CO2e</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
CL						0	
CR						0	
OC						0	
SCF			7			15	2.088,00
<b>Total</b>	<b>nd <sup>(3)</sup></b>	<b>nd <sup>(3)</sup></b>	<b>7</b>	<b>nd <sup>(3)</sup></b>	<b>nd <sup>(3)</sup></b>	<b>15</b>	
<b>Business Travel <sup>(4)</sup></b>	<b>kg</b>			<b>Emisiones CO2 (tn)</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Avión y tren						66	
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>187</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	
<b>Emisiones totales CO2 (tn)</b>	<b>470.957</b>	<b>348.620</b>	<b>507.234</b>	<b>1.840</b>	<b>934</b>	<b>1.351</b>	
<b>Indicadores</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Número trabajadores (tn CO2/trabajador)	nd	554	562	nd	1,686059477	2,404068017	
Facturación (tn CO2/€ facturado)	10.4814.000	96.195.000	109.380.000	1,8E-05	9,71024E-06	1,2E-05	

(1) Fuente CO2 equivalente: DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs UK).

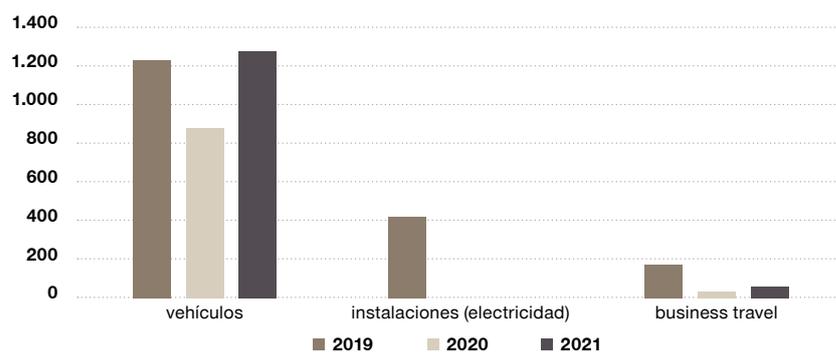
(2) No hay emisiones derivadas de la electricidad al proceder de fuentes renovables o haber sido redimidas.

(3) Dato no disponible, las toneladas de CO2 de 2019 y 2020 se estimaron.

(4) Datos de emisiones facilitados directamente por la agencia.

(5) Estimación.

**Emisiones de CO2 (tn)**



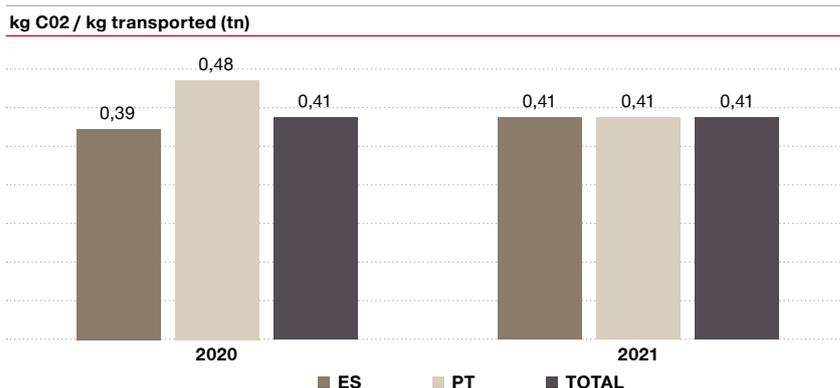
## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

Pese a que la pandemia ha reducido considerablemente los desplazamientos de la flota de vehículos y los viajes, tenemos abiertas líneas de acción clave para la reducción de emisiones de CO2 derivadas de esas actividades:

- **Car fleet:** nos hemos marcado un ambicioso objetivo final: que el 90% de la flota sea híbrida o eléctrica en 2025 y el 100% en 2026. Por ello, en 2021 se realizaron numerosos estudios y comparaciones para trazar la hoja de ruta. Las dificultades del sector de la automoción durante ese año y la todavía reducida red de puntos de recarga de coches eléctricos suponen que el proyecto no se pueda desarrollar con la rapidez deseada. Todas las renovaciones que se realicen desde 2022 deberán ser vehículos de menores emisiones (greener car fleet). De esta forma, no se adquirirán o renovarán vehículos diésel, eliminando este modelo progresivamente. Además, las renovaciones de los coches de dirección que se realicen en 2022 (previsto el 40%) serán sustituidos por eléctricos.

Con esta línea de acción estamos actuando en el principal foco de emisiones de CO2 dentro de los alcances 1 y 2.

- **Business travel:** si bien por propia iniciativa de los usuarios ya se estaba realizando, desde junio de 2021 se ha implantado oficialmente una política de reducción de viajes en avión que ha aplicado a todos los trayectos en torno a 4 horas / 4 horas y media de duración (600 / 800 km) cuyo recorrido en avión se pudiese cubrir con AVE. Se espera que esta iniciativa tenga un mayor impacto en 2022, dado que en 2021 la pandemia originada por el Covid-19 ha tenido un claro efecto de reducción de viajes de empresa.
- **Logistics:** aproximadamente el 80% de los flujos de materiales entre todos los centros de Hilti se realiza con dos proveedores logísticos. Para Hilti es muy importante que el scope 3 nos acompañe en la reducción progresiva de emisiones de CO2. Para ello, nuestros proveedores han comenzado por calcular la huella de carbono y así poder crear un indicador con el que evaluar el desempeño. Las iniciativas que han implantado en 2021 son:
  - Incrementar la flota eléctrica para entrega en última milla (la última parte del trayecto).
  - Realizar los transportes de larga distancia con megatráilers, con menor consumo por kg transportado.
  - Como requisito indispensable, todos los motores de sus flotas tienen menos de 4 años y son EURO 6.



## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

Para 2022, además de avanzar con una flota más verde, se han fijado otros objetivos que contribuyan a la reducción de la huella de carbono:

- Implantación de puntos de conveniencia para reducir el número de entregas fallidas en clientes, iniciativa que se debe analizar para ver cómo encajarla con el modelo de negocio de Hilti.
- Instalación de paneles solares en los almacenes logísticos.

En 2022, además de continuar con los tres proyectos comenzados en 2021, hemos definido otras acciones que contribuyan a la eficiencia energética y la disminución de las emisiones de CO<sub>2</sub>:

- Reducción del consumo de energía eléctrica: tras la finalización del proyecto de iluminación en el CR en 2020, en 2022 queremos actuar en la iluminación del CL, de las oficinas centrales de Madrid y de los almacenes de las SCF. Así, se prevé sustituir las luminarias de las citadas instalaciones por LED, consiguiendo una mejora del desempeño energético significativa.
- Para mejorar la satisfacción y confort de los trabajadores del CL, vamos a instalar un sistema de climatización en cuyo diseño el factor principal ha sido la eficiencia energética, haciendo de esta forma efectiva este aspecto como prioritario en la gestión del cambio. Por ello, vamos a instalar un sistema de climatización eficiente energéticamente y vamos a aislar la cubierta para no perder frío / calor. De este modo el aporte energético necesario para mantener una temperatura óptima en las instalaciones será mucho menor. Igualmente, está en fase de estudio la instalación de paneles solares en cubierta para reducir la huella de carbono.
- Por otra parte, se quiere eliminar el flujo de tóner de las SCF al CL. Para ello, el proveedor recogería los tóneres usados en cada tienda, eliminando así muchos transportes innecesarios y reduciendo las emisiones de CO<sub>2</sub>.

### 4.4 Economía circular, prevención y gestión de residuos

#### 4.4.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades

En Hilti nos preocupamos por reducir el consumo de materiales de embalaje y por tanto minimizar residuos.

Año a año analizamos en detalle los datos para poder implantar medidas que ayuden a reducir este consumo. Por nuestra actividad, los residuos que generamos en mayor cantidad son los derivados del embalaje, como papel, cartón y madera. Igualmente, al recoger de nuestros clientes las herramientas y baterías que han llegado al final de su vida útil entregamos al gestor autorizado una cantidad significativa de estos tipos, así como de las aguas derivadas del lavado de los componentes de las herramientas reparadas en el CR.

Por el incremento de la actividad en 2021, hemos aumentado la cantidad de residuos generados. Actualmente nos encontramos analizando los datos en detalle para poder establecer líneas de acción acordadas: reducir cantidades,

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

mejorar tratamientos, mejorar los procesos, etc., así como referirlos a ratios para que sean comparables en función del volumen de negocio al igual que los consumos.

Gestión de residuos no peligrosos	Kgs 2020	Kgs 2021
Máquinas devueltas fin Fleet	105.545	124.868
Cartón auto compactador	46.614 <sup>(1)</sup>	<sup>(3)</sup>
Balas cartón	26.665 <sup>(2)</sup>	<sup>(3)</sup>
Papel y cartón (3)	178	68.491
Plástico	200 <sup>(4)</sup>	935
Plástico maletines	<sup>(5)</sup>	9.140
Madera	30.541	84.536
Basura	Sin dato	20.894
<b>Total</b>	<b>209.743</b>	<b>309.189</b>

Gestión de residuos peligrosos	Kgs 2020	Kgs 2021
Baterías	7.815	4.749
Residuos de tóner de impresión	112,5	6
Residuos de adhesivos y sellantes	4.963,5	1.640
Líquidos acuosos de limpieza	1.095,5	13.410
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	390	549
Otros combustibles (incluidas mezclas)	105	75
Envases contaminados	84,5	387
<b>Total</b>	<b>14.566</b>	<b>20.815</b>

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) En 2020: Cantidades de papel gestionadas por el CL. En 2021: papel y cartón gestionado de CL y CR, no se encuentra disponible la información relativa a otros centros de trabajo.

4) Cantidades estimadas de CL y CR.

5) Incluido en Máquinas devueltas fin Fleet.

Además de las medidas llevadas a cabo para reducir los consumos indicados en el **apartado 4.2 Uso sostenible de recursos**, que reducen significativamente la generación de residuos, se ha puesto en marcha otra iniciativa para reducir y mejorar la gestión de los residuos:

- Reducción del residuo de tóner: gracias a la mejora en el tratamiento el residuo de tóner ahora se recicla y no se destina a eliminación en las instalaciones de CL y CR, lo que ha supuesto reducirlo drásticamente.

### 4.4.2 Economía circular

Dado el volumen de residuos que supone la gestión de herramientas procedentes de clientes que han llegado al final de su vida útil, Hilti ha comenzado un proyecto de economía circular a finales de 2021 en el CR. Y es que este es, junto con la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, un aspecto ambiental prioritario por la actividad y el impacto ambiental generado.

En Hilti no sólo buscamos en el diseño de las herramientas la mayor durabilidad y eficiencia de baterías y componentes para evitar tanto averías como residuos innecesarios. A través del modelo de Fleet Management también ofrecemos a nuestros clientes un acuerdo para la gestión integral de su parque de maquinaria, bajo el cual disfrutan de la última tecnología de herramientas al mismo tiempo que optimizan sus recursos y generan menor cantidad de residuos.

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

El cliente tiene el uso y disfrute de estas herramientas y Hilti conserva la propiedad, es por ellos, que en las reparaciones de estas herramientas se ha implementado la medida de reutilización de repuestos procedente de despieces de otras máquinas de Fleet cuando estas llegan al final de su vida útil.

Los repuestos susceptibles de ser utilizados vienen determinados y aprobados por el Grupo Hilti tras rigurosos análisis y ensayos que garantizan que esta reutilización no va en detrimento de la calidad. Con este procedimiento, ciertos componentes de herramientas que ya han llegado al final de su vida útil se reutilizan en otras herramientas que todavía pueden prestar sus servicios, evitando así consumo de materias primas y generación de residuos. En ningún caso estos componentes se reutilizan en la flota de herramientas que no pertenece a Hilti y cuya reparación no corre a cargo de Hilti (fin de garantía).

Este proyecto ha supuesto un antes y un después en la gestión del CR y se puede comenzar a ver en los datos incipientes de la tabla. El proyecto se estuvo diseñando y construyendo a lo largo de 2021 y en noviembre se comenzó con la efectiva reutilización de piezas. En 2022 se prevé aumentar el número de líneas de productos incluidas en este circuito y el ratio de reutilización considerablemente.

<b>Circularidad</b>	<b>2021</b>
Unidades reutilizadas	275
Ratio reutilización (%)	1,45
Peso de material ahorrado (t)	7,7
Emisiones CO2 evitadas (t)	1,8

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.

Finalmente y para culminar el completo proyecto de circularidad, en 2022 tenemos como objetivo conseguir la certificación Cradle to Cradle® para un portfolio de productos con calificación Gold.

Esta certificación garantiza que el impacto de estos productos en las personas y el planeta es positivo, que son productos seguros, circulares y fabricados de manera responsable.

## 4. CUESTIONES AMBIENTALES

Este proyecto constituirá todo un hito en nuestro continuo avance hacia unos productos y servicios sostenibles.

### 4.4.3 Control de desperdicio de alimentos

El desperdicio de alimentos no se considera un aspecto ambiental relevante puesto que no se dispone de instalaciones de preparación de alimentos en las que se genere este residuo.

## 4.5 Contaminación y biodiversidad

### 4.5.1 Contaminación

Las instalaciones de Hilti no se consideran potencialmente contaminantes a la atmósfera, ya sea en forma de emisiones de gases, polvo o partículas, ruido o lumínica.

Igualmente, la actividad desarrollada no genera vertidos al medio ambiente o a la red de saneamiento más allá de las aguas asimilables a urbanas (baños, vestuarios).

En el CR, el centro con una actividad más susceptible de causar derrames, la prevención de la contaminación del suelo se lleva a cabo mediante un suelo impermeable que impide filtraciones. Además, existe un sistema de control y seguimiento de los productos químicos almacenados, instalando cubetos de retención para evitar fugas y medios absorbentes para contenerlas en caso de emergencia.

### 4.5.2 Biodiversidad

En el entorno del CR y CL no hay áreas protegidas que puedan verse afectadas por la actividad de Hilti. ●





## 5. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES

Nuestra red nacional e internacional de proveedores contribuye significativamente al valor añadido, la calidad y la fuerza innovadora de nuestra empresa, así como al rendimiento general de la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor.

En consecuencia, nuestros proveedores tienen una gran influencia en la consecución de nuestros objetivos de sostenibilidad. Siguen siendo socios fuertes que contribuyen positivamente Tanto en los aspectos ecológicos como en los sociales de nuestras de nuestras actividades comerciales.

Hilti trabaja con alrededor de 427 proveedores –371 indirectos (457 en 2020) y 56 directos (57 en 2020)–.

Los principios de colaboración con nuestros proveedores están regulados en nuestro Código de Conducta para Proveedores, que debe ser acordado contractualmente por todos aquellos proveedores que siguiendo los protocolos del grupo se identifican como sensibles, antes de iniciar una relación comercial con ellos. Alternativamente, pueden tener sus propios códigos que cumplan nuestros requisitos. Estos incluyen principios que luchan contra la corrupción, apoyan los derechos humanos, condiciones de trabajo dignas y salarios mínimos, así como el manejo de sustancias peligrosas y protección del medio ambiente.

En cuanto a los derechos humanos, nuestros proveedores se comprometen, por ejemplo, a evitar el trabajo esclavo, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio, la trata de personas, y a no utilizar mano de obra infantil.

## 5. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS PROVEEDORES



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 8.2.7** del Informe.

En el año que nos ocupa publicamos un Código de Conducta revisado que exige un enfoque más basado en el riesgo de nuestros proveedores, y que está en línea con las diligencias debidas en las cadenas de suministro.

En 2021 desde el Grupo se lanzó una Política de Abastecimiento Sostenible que proporciona orientación interna. La política nos ayuda a establecer objetivos y a definir medidas en todas las iniciativas de aprovisionamiento de abastecimiento sostenible. Para garantizar la correcta aplicación de esta política, estamos formando a nuestra comunidad de proveedores internos sobre el tema del abastecimiento sostenible. Además, hemos introducido formaciones electrónicas sistemáticas obligatorias para educar a la comunidad de proveedores en temas de cumplimiento relacionados con las compras.

En el contexto de las auditorías periódicas, estandarizadas y anunciadas, verificamos el cumplimiento y la aplicación de estos acuerdos. Esto se realiza por nuestros expertos internos o por los auditores externos de Bureau Veritas.

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 2021 al igual que en el año anterior, el resultado ha sido positivo, ya que cumplimos con los requerimientos del control en los proveedores analizados. ●

# CUIDADO DE LAS PERSONAS





## 6. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

### 6.1 Seguridad y salud

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

Con innovaciones tecnológicas apoyamos la protección de los usuarios contra el polvo, el bloqueo de brocas / discos, 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.

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>		

## 6. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES



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.

Actualmente ofrecemos más de diez módulos de formación diferentes, por ejemplo, en Seguridad y Salud en Corte con Amoladoras Angulares, Polvo, Herramientas de Perforación o módulos técnicos como Instalación de Anclajes, y seguimos desarrollando nuestra cartera de formaciones.

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 2021 un total de 22 cursos presenciales frente a los 42 del año anterior, relacionados con cómo utilizar correctamente nuestros productos.

A lo largo del 2021 hemos ido desplegando nuestros webinars sucesivamente, realizando 17 webinars a clientes con 1038 asistentes (en 2020 se realizaron 34 al reforzarlos con sesiones dobles a la semana durante la época de confinamiento, con 2427 asistentes).

Además, en marzo de 2021 lanzamos la plataforma Ask Hilti, en la que los ingenieros pueden acceder a: portal de preguntas técnicas a nuestros especialistas de oficina técnica, biblioteca de webinars, registro en webinars en vivo así como artículos técnicos sobre soluciones Hilti. A cierre de 2021 alcanzamos más de 1.500 registros en esta plataforma.

En 2020 el Grupo lanzó los primeros cursos de aprendizaje electrónico. Estos formatos flexibles y 100% digitales están disponibles en una amplia variedad de idiomas, y en nuestro mercado estarán abiertos a partir del 2022. Para 2022 tenemos programado lanzar también módulos de formación digitales de uso de Software a los que se accederá desde Profis Engineering.

## 6. COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD CON NUESTROS CLIENTES

### 6.2 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**

### 6.3 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 a cierre del 2021 ha sido de 1,3 días mejorando la ratio del 2020 situado en 1,5. Durante el ejercicio 2021 hemos gestionado 32.139 reclamaciones, frente a las 30.956 del 2020. ●

DURANTE EL  
EJERCICIO 2021  
HEMOS GESTIONADO  
**32.139**  
RECLAMACIONES



**562**  
 PROFESIONALES EN  
 PLANTILLA DURANTE  
 EL AÑO 2021

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 7.1 Distribución

Nuestra plantilla total en Hilti durante el ejercicio 2021 ha estado compuesta por 562 empleados, frente a los 554 empleados que éramos en el ejercicio anterior. A grandes rasgos, se puede distribuir la organización desde un punto de vista de posición en:

	Número de empleados 2020	Número de empleados 2021
Comité de Dirección	9	11
Managers	72	78
Personal BackOffice	155	167
Personal Ventas	253	245
Personal Ventas Retail	65	61
<b>Total</b>	<b>554</b>	<b>562</b>

Hilti cuenta con un órgano de administración, siendo el cargo de consejero no remunerado. Ningún empleado de Hilti es parte del actual Consejo de Administración.

En cuanto al personal directivo, Hilti cuenta con un Comité de Dirección formado por 11 directores y con un total de 78 managers.

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.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



Hilti tiene implantación muy extensa por toda la geografía española como se puede constatar en el siguiente desglose:

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2020	Número de empleados 2021
Álava	Vitoria	SCR	2	3
Albacete	Albacete	SCR	1	1
Alicante	Alicante	SCF	1	1
Alicante	Alicante	SCR	7	7
Almería	Almería	SCR	1	1
Badajoz	Badajoz	SCR	2	2
Barcelona	Barcelona	OC	5	5
Barcelona	Barcelona	SCF	1	0
Barcelona	Barcelona	SCR	6	1
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCF	3	4
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCR	37	43
Barcelona	Hospitalet de Llobregat	SCF	2	2
Barcelona	Mataró	SCF	1	1
Barcelona	San Adrià de Besós	SCF	2	2
Barcelona	San Quirze del Vallés	SCF	5	2
Bilbao	Bilbao	SCF	2	2
Bilbao	Bilbao	SCR	10	10
Burgos	Burgos	SCR	2	2
Cáceres	Cáceres	SCR	1	1
Cádiz	Jerez	SCR	3	2
Castellón	Castellón	SCR	2	2
Ciudad Real	Ciudad Real	SCR	2	2
Córdoba	Córdoba	SCR	1	1
Coruña	Coruña	SCF	1	1
Coruña	Coruña	SCR	6	8
Girona	Girona	SCF	1	2
Girona	Girona	SCR	5	4
Granada	Granada	SCR	2	2
Huelva	Huelva	SCR	1	1
Huesca	Huesca	SCR	1	1
Jaén	Jaén	SCR	1	1
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCF	2	2

[tabla cont.]

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2020	Número de empleados 2021
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCR	10	10
León	León	SCR	3	3
Lérida	Torrefarrera	SCF	2	2
Lérida	Torrefarrera	SCR	2	2
Lugo	Lugo	SCR	1	1
Madrid	Alcalá de Henares	CL	30	28
Madrid	Alcalá de Henares	CR	32	39
Madrid	Madrid	OC	153	163
Madrid	Alcalá de Henares	SCF	3	4
Madrid	Alcalá de Henares	SCR	5	4
Madrid	Alcobendas	SCF	2	2
Madrid	Alcobendas	SCR	41	32
Madrid	Alcorcón	SCF	3	4
Madrid	Alcorcón	SCR	1	1
Madrid	Fuenlabrada	SCF	2	3
Madrid	Fuenlabrada	SCR	5	6
Madrid	Getafe	SCF	5	2
Madrid	Vallecas	SCF	2	2
Madrid	Vallecas	SCR	1	1
Madrid	Yeserías	SCF	3	2
Madrid	Majadahonda	SCF	1	0
Málaga	Málaga	SCF	3	3
Málaga	Málaga	SCR	11	11
Murcia	Murcia	SCF	1	1
Murcia	Murcia	SCR	7	7
Orense	Orense	SCR	1	1
Oviedo	Oviedo	SCF	1	1
Oviedo	Oviedo	SCR	9	9
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCF	2	2
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCR	9	9
Pamplona	Pamplona	SCR	2	2
Salamanca	Salamanca	SCR	1	1
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCF	3	2
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCR	6	5
Santander	Santander	SCR	1	1
Segovia	Segovia	SCR	1	1
Sevilla	Sevilla	SCF	2	4
Sevilla	Sevilla	SCR	13	13
Soria	Soria	SCR	1	1
Tarragona	Tarragona	SCR	3	5
Teruel	Teruel	SCR	1	1
Toledo	Talavera de la Reina	SCF	1	1
Toledo	Talavera de la Reina	SCR	5	6
Valencia	Massanassa	SCF	3	3
Valencia	Massanassa	SCR	17	19
Valencia	Quart de Poblet	SCF	5	5
Valladolid	Valladolid	SCF	3	3
Vigo	Vigo	SCR	3	3
Zaragoza	Zaragoza	SCF	3	2
Zaragoza	Zaragoza	SCR	10	10
<b>Total</b>			<b>554</b>	<b>562</b>

En Hilti, la diversidad es uno de los pilares fundamentales para la gestión de Recursos Humanos, apostando por crear un entorno laboral que favorezca la integración de talento diverso en su sentido más amplio. En este sentido podemos afirmar que tenemos una plantilla total **562 empleados** que:

- Segregados por **nacionalidad** nos muestra la confluencia de hasta **15 nacionalidades** distintas conforme al siguiente desglose que se presenta por tipología de puestos de trabajo y nacionalidades:

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

		Número de empleados 2020	Número de empleados 2021
<b>Comité de Dirección</b>	España	7	9
	Italia	1	1
	Suiza	1	1
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>11</b>
<b>Managers</b>	Alemania	1	1
	Brasil	1	0
	España	64	69
	Italia	4	6
	Portugal	1	1
	Venezuela	1	1
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>78</b>
<b>Personal BackOffice</b>	Bolivia	1	1
	Ecuador	1	0
	España	144	153
	Holanda	1	1
	Italia	0	2
	Perú	1	1
	Portugal	2	3
	Rumania	1	2
	Venezuela	4	4
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>167</b>
<b>Personal Ventas</b>	Alemania	1	0
	Argentina	1	1
	Brasil	1	1
	Cuba	1	0
	Ecuador	0	1
	España	237	230
	Francia	2	1
	Holanda	0	1
	Italia	2	4
	Marruecos	1	0
	Rumanía	1	1
	Venezuela	6	5
	<b>Total</b>		<b>253</b>
<b>Personal Ventas Retail</b>	Chile	0	1
	España	63	59
	Venezuela	2	1
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>61</b>
<b>Total</b>		<b>554</b>	<b>562</b>

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

	2020 Hombres	2020 Mujeres	2021 Hombres	2021 Mujeres
Comité de Dirección	7	2	8	3
Managers	51	21	55	23
Personal BackOffice	95	60	105	62
Personal Ventas	211	42	201	44
Personal Ventas Retail	43	22	42	19
<b>Total</b>	<b>407</b>	<b>147</b>	<b>411</b>	<b>151</b>

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

	% Representación Mujer 2020	% Representación Mujer 2021
Comité de Dirección	22	27
Managers	29	29
Personal BackOffice	39	37
Personal Ventas	17	18
Personal Ventas Retail	34	31
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>27</b>

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

La comparativa con el sector de la construcción pone a Hilti en 17,4% puntos porcentuales por encima del sector en el que se desenvuelve, el cual, para el ejercicio 2021 arrojó un 9,6% (8,2% en 2020) 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 2020	Comité de Dirección		Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<25	0	0	0	0	3	0	1		1	1	6
Entre 25 y 45	7	0	36	17	48	33	134	35	23	15	348
>45	0	2	15	4	44	27	76	7	19	6	200
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>211</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>554</b>

Edad 2021	Comité de Dirección		Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<25	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
Entre 25 y 45	7	1	38	18	54	34	117	37	20	15	341
>45	1	2	17	5	49	28	84	7	21	4	218
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>105</b>	<b>62</b>	<b>201</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>562</b>

- La distribución por antigüedad media sería conforme con la siguiente tabla:

Antigüedad 2020	Comité de Dirección		Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<5	1	1	15	10	14	16	81	23	12	12	185
Entre 5 y 15	5	1	22	6	31	23	50	9	10	2	159
>15	1	0	14	5	50	21	80	10	21	8	210
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>211</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>554</b>

Antigüedad 2021	Comité de Dirección		Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<5	2	2	15	11	23	18	72	24	11	10	188
Entre 5 y 15	5	0	23	7	28	23	50	10	11	3	160
>15	1	1	17	5	54	21	79	10	20	6	214
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>105</b>	<b>62</b>	<b>201</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>562</b>

A cierre de ejercicio 2021 la plantilla de Hilti asciende a **524** empleados frente a los **506** empleados que éramos a cierre del año 2020.

Durante el año 2021 Hilti no ha tenido que acometer procesos de reestructuración tales como procesos de despidos colectivos o expedientes de regulación temporal de empleo.

Durante el año 2021 se han producido un total de 41 bajas de empleados, entre las que podemos distinguir entre (i) 28 bajas voluntarias, (ii) 5 movimientos al extranjero dentro del Grupo Hilti y (iii) 8 bajas no voluntarias.

1. Dato aportado por la Fundación Laboral de la Construcción en su Informe "Mujeres en el sector de la Construcción 2021".

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Durante el año 2021 el número de bajas no voluntarias ha representado un 1,2% de la plantilla, dato sensiblemente menor al del año anterior, y cuya distribución por género ha supuesto 0,66% del total de la plantilla de mujeres del 2021 y el 1,46% del total de la plantilla de hombres del 2021.

Edad 2021	Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Entre 25 y 45	1	0	0	0	3	0	1	0	5
>45	0	0	0	1	1	0	1	0	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

En el año 2020 las bajas no voluntarias representaron el 5,05% de la plantilla, y cuya representación por género fue de 5,44% del total de la plantilla de mujeres de 2020 y el 4,91% del total de la plantilla de hombres de 2020.

### 7.2 Condiciones laborales

#### 7.2.1 Contratación

Durante el año 2021 se han incorporado 53 empleados a Hilti, lo que supone un 10,5% de crecimiento sobre la plantilla al cierre del año anterior, cuya distribución por género ha supuesto el 33% de las contrataciones son mujeres, y el 66% de las contrataciones son hombres.

	Contrataciones 2020	Contrataciones 2021
Comité de Dirección	0	1
Managers	2	8
Personal BackOffice	4	16
Personal Ventas	8	20
Personal Ventas Retail	1	8
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>53</b>

En Hilti hay una apuesta clara por la **estabilidad en el empleo**, la cual se refleja en el hecho de que el 100% de los contratos suscritos en el 2021 son de naturaleza indefinida.

De igual modo, apostamos por la jornada completa, estando la totalidad de la plantilla, salvo un caso excepcional, contratado a tiempo completo. Todo ello, sin perjuicio de las medidas de conciliación que se describirán en la **sección 7.3.2** del informe.

#### 7.2.2 Sistema de compensación

El sistema de compensación de Hilti está compuesto por los siguientes conceptos:

- Remuneración fija
- Remuneración variable
- Plan de previsión social
- Seguro de vida y accidente
- Seguro médico

La Compañía ofrece un plan de retribución flexible que permite a todos los empleados destinar parte de su retribución fija a asistencia sanitaria, formación, transporte, vales comida, cheque guardería, beneficiándose así de las ventajas fiscales. En el año 2021, un 74% de la plantilla se ha acogido

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

a dicho plan mejorando el ratio del año anterior que estaba en el 71% de contratación.

En el ejercicio 2021 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.

Las remuneraciones medias considerando remuneración fija y remuneración variable teórico de referencia, en el ejercicio 2021, para los distintos colectivos, segregado por género y edad se detalla en el siguiente desglose:

	2020 Hombres	2020 Mujeres	2021 Hombres	2021 Mujeres
Equipo Directivo*	71.818,75	70.074,00	75.052,25	63.591,21
Personal BackOffice	36.175,52	33.539,65	36.204,14	33.173,43
Personal Ventas	39.541,17	34.470,06	39.685,92	33.729,35
Personal Ventas Retail	28.942,54	24.773,60	29.440,99	25.278,95
<b>Total</b>	<b>42.385,48</b>	<b>38.483,77</b>	<b>42.926,81</b>	<b>37.121,44</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

Género-Edad 2020	<25 años		Entre 25 y 45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	0	0	71.251,46	60.504,07	73.369,34	93.998,83
Personal BackOffice	**	0	34.617,54	32.813,41	38.181,57	34.405,56
Personal Ventas	0	0	34.813,66	32.084,82	47.268,69	44.692,50
Personal Ventas Retail	**	**	26.876,20	24.267,36	32.145,74	27.401,06
<b>Total</b>	<b>**</b>	<b>**</b>	<b>40.612,34</b>	<b>36.199,66</b>	<b>45.551,75</b>	<b>43.743,94</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

\*\*Dato no facilitado al ser un colectivo inferior a 4 empleados.

Género-Edad 2021	<25 años		Entre 25 y 45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	0	0	74.300,92	63.047,86	76.820,07	65.438,59
Personal BackOffice	**	0	35.417,54	32.211,16	37.371,82	34.242,63
Personal Ventas	0	0	34.398,57	31.708,58	46.169,21	42.967,15
Personal Ventas Retail	**	0	26.815,65	24.583,73	31.900,84	27.886,00
<b>Total</b>	<b>**</b>	<b>0</b>	<b>41.471,50</b>	<b>36.399,78</b>	<b>45.019,95</b>	<b>38.699,03</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

\*\*Dato no facilitado al ser un colectivo inferior a 4 empleados.

Género-Antigüedad 2020	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	62.352,67	73.543,46	74.317,93	66.986,07	76.952,92	66.804,24
Personal BackOffice	32.598,60	33.469,38	36.889,95	30.262,99	36.617,56	37.357,01
Personal Ventas	31.666,42	30.578,22	37.924,33	34.803,45	47.469,28	41.175,31
Personal Ventas Retail	24.614,49	22.887,59	28.351,84	**	31.759,14	26.897,99
<b>Total</b>	<b>35.417,93</b>	<b>38.439,26</b>	<b>45.103,65</b>	<b>37.364,81</b>	<b>45.106,25</b>	<b>39.687,45</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

\*\*Dato no facilitado al ser un colectivo inferior a 4 empleados.

Género-Antigüedad 2021	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	76.484,62	68.358,18	74.445,60	55.724,94	74.920,40	62.543,39
Personal BackOffice	31.460,57	30.734,03	36.912,65	30.836,64	37.769,32	37.573,46
Personal Ventas	31.669,21	30.887,53	37.620,83	32.642,50	47.029,30	40.566,67
Personal Ventas Retail	25.427,01	24.181,70	28.206,42	**	32.057,10	26.897,99
<b>Total</b>	<b>36.686,81</b>	<b>36.901,85</b>	<b>45.260,14</b>	<b>34.640,79</b>	<b>45.192,84</b>	<b>39.786,36</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

\*\*Dato no facilitado al ser un colectivo inferior a 4 empleados.

### 7.2.3 Brecha salarial

La brecha salarial segregada por posiciones ofrece el siguiente resultado tomando en consideración el equipo de alta en Hilti a 31 de diciembre de 2021, es decir, 524 empleados.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

	Número Empleados 2020	Promedio Brecha Salarial	Número Empleados 2021	Promedio Brecha Salarial
Equipo Directivo*	77	2%	79	15%
Personal BackOffice	147	7%	161	8%
Personal Ventas	225	13%	226	15%
Personal Ventas Retail	57	14%	58	14%

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

### 7.3 Organización del tiempo de trabajo

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

Consideramos que como compañía es nuestro deber con la Sociedad garantizar una organización que permita que nuestros empleados obtener un 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:

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

En Hilti, de acuerdo con la legislación aplicable, tenemos estructurado un sistema de registro de jornada, pero éste está basado en la flexibilidad horaria y confianza en nuestros empleados, con un compromiso de que los defectos de jornada no se tendrán en consideración, entendiendo que nuestro equipo tiene capacidad y libertad para la organización del tiempo de trabajo.

La desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo es otro de los compromisos de Hilti en relación con la organización del tiempo de trabajo, y así está recogido en nuestra política en materia de registro de jornada.

#### 7.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad

La conciliación y el equilibrio entre vida profesional y personal son fundamentales para Hilti. No solo entendemos que es nuestro deber con la Sociedad, sino que creemos firmemente que ello es necesario para tener empleados más comprometidos y productivos.

Así, con las limitaciones organizativas que se pueden presentar en los distintos colectivos de empleados, y con el foco siempre en la flexibilidad, las medidas de conciliación que la compañía tiene implementadas se pueden resumir en:

- Flexibilidad en el horario laboral de entrada y salida a las necesidades personales de los empleados, de modo que pueden comenzar su jornada entre las 7:30 y 9:30. Igualmente el tiempo de comida podrá ser entre 30 minutos y 1 hora y media. Con la consiguiente adecuación de la hora de salida.
- Mejora de los permisos retribuidos legales, con capacidad de flexibilidad acordada con la empresa para su disfrute, como por ejemplo ampliación del permiso por fallecimiento o el establecimiento de un permiso retribuido para asistencia médica de hijos.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

- Sistemas de trabajo en remoto, con una política de teletrabajo que ofrece a los empleados la posibilidad de trabajar un día a la semana desde una ubicación diferente a la oficina.
- Jornadas intensivas en periodos estivales.
- Ayudas para el cuidado del menor a través de la retribución flexible.
- Facilitar la conciliación familiar mediante los instrumentos regulados al efecto como reducciones de jornada, donde además se permite la asignación de distintos porcentajes de reducción diaria, manteniendo en cómputo semanal la reducción de jornada que se disfruta.
- Posibilidad de jornadas a la carta, la posibilidad de distribuir las horas de tu jornada laboral de forma diferente, con el fin de atender necesidades personales puntuales y cuando las necesidades del negocio lo permitan.

### 7.3.3 Absentismo laboral

De igual modo, en Hilti trabajamos en el control de absentismo, teniendo un índice bajo de horas de absentismo. El número total de horas de absentismo en el año 2021 fue de 51.400, frente a las 57.265 horas del año 2020; y todo ello, a pesar de que durante el año 2021 la situación de la pandemia consecuencia de la Covid-19 ha seguido teniendo un alto impacto en absentismo.

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

	Horas 2020	Horas 2020
Accidente de trabajo	1.384	3.232
Enfermedad profesional	0	536
Accidente común	0	32
Enfermedad común	38.632 (*)	29.024(*)
Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor	16.480	18.576
Riesgo durante el embarazo	760	0
<b>Total</b>	<b>57.256</b>	<b>51.400</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.

### 7.3.4 Medidas de medición de clima laboral

Para Hilti, establecer un diálogo fluido con sus colaboradores es de vital importancia.

Este diálogo permite la creación de una relación de confianza que deriva, por parte de Hilti, en una búsqueda de la mejora continua como empleador y, por parte de los empleados, en un mayor compromiso y orgullo de pertenencia.

Por ello, hemos creado una herramienta para compartir opiniones y escuchar a nuestros empleados: la encuesta GEOS.

Esta encuesta nos permite conocer de primera mano lo que nuestros empleados piensan sobre Hilti, nuestra cultura corporativa y la manera en que trabajamos los unos con los otros.



## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

**GEOS es nuestro punto de partida, que utilizamos para tomar decisiones en nuestros equipos, en nuestra organización y a nivel global.**

GEOS refuerza nuestro compromiso y nos proporciona una herramienta para medir, año a año, la evolución de nuestras iniciativas.

Conociendo la opinión de nuestros empleados y sus sugerencias, analizando los resultados y estableciendo acciones que nos involucren a todos, podemos realizar cambios significativos en nuestra organización y modos de trabajar, adaptándonos a los cambios y buscando la mejora continua.

La encuesta es totalmente anónima y confidencial. En ella se mide el COMPROMISO de los empleados según 3 comportamientos: **hablar** positivamente de la empresa, querer **permanecer** en ella y **esforzarse** por hacer bien el trabajo cada día.

Además, la encuesta permite al empleado ofrecer su punto de vista en relación con diferentes dimensiones:

- Su nivel de satisfacción con el entorno laboral.
- La adecuación de los sistemas retributivos.
- La transparencia y relevancia de la comunicación.
- Las oportunidades de desarrollo existentes.
- La gestión de su responsable directo y de los directivos de la compañía.
- El respeto por la diversidad y la conciliación.
- El contenido y carga de trabajo.
- Etc.

La encuesta es anónima y confidencial. Para asegurar la confidencialidad, Kincentric, una consultora externa, gestiona todo el proceso. Todos los cuestionarios completados se envían directamente a Kincentric para ser analizados.

Ninguna persona de Hilti puede ver los cuestionarios. Además, la consultora no entrega a Hilti resultados de equipos con menos de 6 miembros, lo que asegura el anonimato de las respuestas individuales.

La encuesta se realiza cada año entre agosto y septiembre y en el mes de noviembre se reciben los resultados de la encuesta a distintos niveles, tanto resultados generales de la Compañía como los de cada equipo.

Los resultados de la Compañía son comunicados por el Comité de Dirección y se publican en la intranet y, además, todos los empleados son informados por su responsable sobre los resultados de su equipo.

En base a las respuestas a la encuesta, Hilti diseña y propone acciones de mejora sobre las dimensiones más relevantes en cada momento. El Comité de Dirección, plenamente comprometido en el cambio, lidera el diseño de estas acciones.

Además, todos los equipos realizan un plan de acción específico con grupos de trabajo asignados y del que se realiza seguimiento periódico por parte de todo el equipo. Los empleados son libres de definir sus prioridades para mejorar su entorno de trabajo y los responsables de



## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

equipo, acompañados por Recursos Humanos están disponibles para estimular la reflexión del grupo.

Conocer la opinión de nuestros empleados y analizar sus sugerencias nos permite establecer acciones de mejora, así como realizar cambios organizativos y en la forma de trabajar, buscando un mayor bienestar y satisfacción de nuestros empleados.

Geos es un proceso continuo: no se trata simplemente de una encuesta puntual, sino que los resultados obtenidos en un año son la base de trabajo de los siguientes 12 meses y las acciones implementadas serán medidas en la siguiente encuesta.

En 2021 se adoptaron, entre otras, las siguientes acciones a nivel compañía, fruto de los resultados de noviembre de 2020:

- Incremento de medidas de cuidado al empleado
- Formación en herramientas digitales y digitalización de procesos para reducir carga de trabajo y facilitar la colaboración entre equipos
- Medias para fomentar el desarrollo interno (conversaciones de desarrollo basadas en fortalezas, coaching, planes de desarrollo individual, visibilidad de requisitos de las posiciones existentes a nivel global, etc.)
- Regionalización de recursos de apoyo a equipos de Ventas (BIM, Service Consultant, etc.)
- Foco en la transparencia y cercanía del Comité de Dirección para explicar las principales decisiones, informar sobre el estado de la Compañía, etc.

En noviembre de 2021 recibimos los resultados de la encuesta realizada ese año y actualmente estamos trabajando en la implementación de nuevas acciones, buscando la mejora continua.

### 7.4 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.

#### 7.4.1 Empleados

Durante el ejercicio 2021, Hilti ha contado con 4 empleados en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, número similar al año anterior, que segregado por sexo nos encontramos con un mapa de paridad absoluta:

	Número de empleados 2020	Número de empleados 2021
Hombre	2	2
Mujer	2	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### 7.4.2 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 2021 ha tenido cobertura mediante:

- Donaciones a la Fundación Adecco e Ilunion CEE Contact Center, S.a.U.
- Contratación de servicios a través de centros especiales de empleo, como Ilunion CEE Outsourcing, 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.

### 7.4.3 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.

### 7.4.4 Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas

En Hilti trabajamos en la adecuación y mejora de nuestros 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.

En este sentido, en los últimos años se han venido realizando adecuaciones 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 en aquellos centros de trabajo de nueva constitución, como puede ser el CR.

Así, podemos destacar, entre otras:

- En el OC de 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
- En los SCF dado que se encuentran en permanente adecuación en función de su renovación para (en aquellos casos que sea necesario):
  - Puerta automática de acceso
  - Aseo accesible persona con discapacidad
  - Rampa de acceso

## 7.5 Relaciones sociales

### 7.5.1 Convenio Colectivo

Los empleados de Hilti se encuentran en el ámbito de aplicación de los siguientes Convenios Colectivos en función de la provincia en la que desempeñen sus servicios:

Provincia	Convenio Colectivo	Total 2020	Total 2021
Álava	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	2	3
Albacete	Convenio Colectivo del Comercio en General de Albacete	1	1
Alicante	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Alicante	8	8
Almería	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	1	1
Badajoz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Badajoz	2	2
Mallorca	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Baleares	11	11
Barcelona	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona	62	60
Burgos	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Burgos	2	2
Cáceres	Convenio Colectivo del Comercio en General de Cáceres	1	1
Cádiz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cádiz	3	2
Castellón	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Castellón	2	2
Ciudad Real	Convenio Colectivo del Comercio en General de Ciudad Real	2	2
Córdoba	Convenio Colectivo del Comercio en General de Córdoba	1	1
Coruña	Convenio Colectivo del Comercio Vario A Coruña	7	9
Girona	Convenio Colectivo del Comercio en General de Girona	6	6
Granada	Convenio Colectivo del Comercio en General de Granada	2	2
Huelva	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huelva	1	1
Huesca	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huesca	1	1
Jaén	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Jaén	1	1
León	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de León	3	3
Lleida	Convenio Colectivo del Comercio en General de Lleida	4	4
Lugo	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Lugo	1	1
Madrid	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Madrid	289	293
Málaga	Convenio Colectivo del Comercio en General de Málaga	14	14
Murcia	Convenio Colectivo del Comercio General de Murcia	8	8
Pamplona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Navarra	2	2
Ourense	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Ourense	1	1
Oviedo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Asturias	10	10
Las Palmas	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Las Palmas	12	12
Pontevedra	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Pontevedra	3	3
Salamanca	Convenio Colectivo del Comercio en General de Salamanca	1	1
Tenerife	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tenerife	9	7
Santander	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cantabria	1	1
Segovia	Convenio Colectivo del Comercio en General de Segovia	1	1
Sevilla	Convenio Colectivo del Comercio en General de Sevilla	15	17
Soria	Convenio Colectivo Comercio en General Soria	1	1
Tarragona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tarragona	3	5
Teruel	Convenio Colectivo del Comercio en General de Teruel	1	1
Toledo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Toledo	6	7
Valencia	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Valencia	25	27
Valladolid	Convenio Colectivo del Comercio en General de Valladolid	3	3
Bilbao	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Vizcaya	12	12
Zaragoza	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Zaragoza	13	12
		<b>554</b>	<b>562</b>

### 7.5.2 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 2020	Número 2021
CL	Madrid	Delegado de Personal	1	1
CR	Madrid	Delegados de Personal	2	2
OF Madrid	Madrid	Comité de Empresa	7	7
SCF	Málaga	Delegado de Personal	1	1
SFC	Zaragoza	Delegado de Personal	1	1
SFC	Sevilla	Delegado de Personal	1	1
SFC	Murcia	Delegado de Personal	1	1
SFC	Bilbao	Delegado de Personal	1	1
SFC - Cornellá	Barcelona	Delegado de Personal	3	3
SFC - Palma Mallorca	Islas Baleares	Delegado de Personal	1	1
SFC - A Coruña	A Coruña	Delegado de Personal	1	1
SFC - Massanassa	Valencia	Delegado de Personal	1	1

### 7.5.3 Garantía a la negociación colectiva

Durante el ejercicio 2021 Hilti no ha acometido ningún procedimiento sujeto a negociación colectiva de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, e históricamente, se han realizado diferentes procesos de consulta y de participación con la representación legal de los trabajadores, donde se han propuesto diferentes decisiones empresariales que han tenido un impacto en la plantilla.

En Hilti se tiene la fiel convicción de que el diálogo 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, así fomenta un clima de diálogo constante con la representación unitaria a través de reuniones trimestrales.

## 7.6 Seguridad y salud

Consciente de lo relevantes que son las condiciones de trabajo en los trabajadores, en Hilti existe un fuerte compromiso de proteger y garantizar la seguridad y la salud de todos sus empleados y de todos aquellos que prestan sus servicios o acuden a sus instalaciones. Y cómo no, lo llevamos a cabo mediante la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en todos los procesos y actividades de la organización.

En este sentido, la política de Hilti en 2021 ha continuado con las líneas estratégicas de actuación establecidas en 2020:

- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada y seguimiento continuo de los principios preventivos que marca la Ley de 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.

## 7. 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 (SPP).
- 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 periódicamente a la auditoría legal externa en materia de prevención de riesgos laborales.

Para llevar a cabo las obligaciones y la mejora continua en materia de prevención de riesgos laborales, Hilti dispone de un modelo de prevención mixto basado en:

- la gestión de las especialidades de higiene industrial y medicina del trabajo concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), y
- las especialidades de seguridad, ergonomía y psicología gestionadas a través del SPP.

### 7.6.1 Desempeño

El éxito de la política y de sus líneas estratégicas se refleja en los resultados de siniestralidad. Si bien el fin siempre es lograr cero accidentes, estamos satisfechos con la evolución del índice de siniestralidad y los datos absolutos de accidentes. En 2021 hemos tenido el mismo número de accidentes que en 2020, un total de 12, y hemos conseguido un índice de siniestralidad considerablemente por debajo del sector del comercio del metal, lo que representa un éxito en la gestión de la seguridad y salud. Estos resultados los hemos conseguido gracias a que todo el equipo que forma Hilti, en todos los niveles organizativos, puestos y localizaciones, pone en práctica en su trabajo diario que la seguridad es lo primero.

#### • Accidentes laborales con baja, incluidos in itinere:

	2020				2021			
	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja
Leve	4	173	0	0	4	65	3	126
Grave	0	0	0	0	0	0	1	66
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>		<b>0</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	
<b>Total</b>		<b>4</b>				<b>8</b>		

#### • Accidentes laborales sin baja, incluidos in itinere:

	2020				2021			
	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja
Leve	4	173	0	0	4	113	3	195
Grave	0	0	0	0	0	0	1	66
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>		<b>0</b>		<b>4</b>		<b>4</b>	
<b>Total</b>		<b>4</b>				<b>8</b>		

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

### • Total accidentes

En 2021 ha habido un total de 12 accidentes, mismo número que en 2020. El índice de incidencia muestra una evolución favorable en 2021, comparado con el índice del sector.

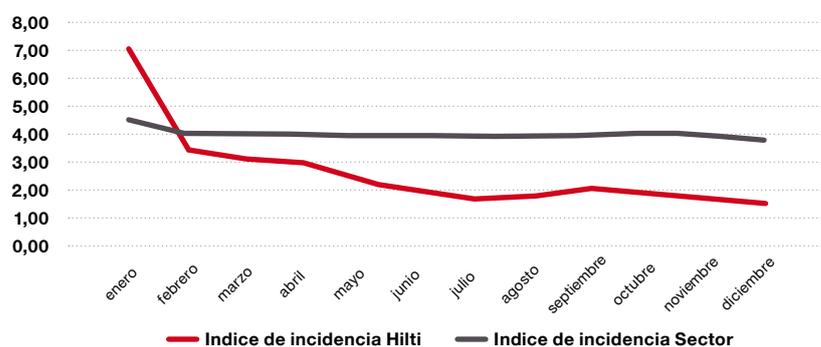
Datos absolutos:

	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	9	3	8	3
Grave	0	0	0	1
Muy Grave	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	

Datos relativos:

- Índice de gravedad: 0,621
- Índice de frecuencia: 11
- Índice de incidencia\*

#### Índice de incidencia 2021



\* Porcentaje que los accidentes de trabajo con baja representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como el cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el período de cálculo.

- **Enfermedad Profesional.** En el ejercicio 2021 no se ha producido ninguna enfermedad profesional.
- **Seguridad y salud en la gestión del cambio:**

En 2021 nuestros trabajadores del CR han podido beneficiarse de unas instalaciones nuevas orientadas a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. En el CR llevamos a la práctica la integración de la prevención de forma efectiva en la gestión del cambio. De esta forma, durante el diseño del Taller primaron:

- La ergonomía: instalamos medios mecánicos para facilitar la manipulación de las herramientas.
- Higiene: con un sistema de extracción de polvo para las herramientas en todos los bancos de trabajo que ha reducido drásticamente la exposición de los trabajadores.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



### 7.6.2 Gestión de la Covid-19

Si bien la seguridad y salud es la máxima para Hilti, en 2020 se puso todavía más en valor por la situación sanitaria provocada por la Covid-19. Hilti implantó un escrupuloso protocolo de actuación liderado por un Comité de Gestión de Crisis y reforzado por todo el equipo de Gerencia.

A tal efecto, diseñó en 2020 y mantuvo siempre actualizado durante 2021 estrictos protocolos de actuación que han permitido continuar con los elevados estándares iniciados en 2020.

En todos los puestos cuya naturaleza lo permite, se ha establecido teletrabajo para reducir aforos. En el resto, se han determinado restricciones de aforo y/o turnos en función de los puestos. Estas medidas, junto con el mantenimiento de la distancia de seguridad y las higiénicas recomendadas por las autoridades sanitarias han sido la base de la gestión para garantizar la seguridad de todos los trabajadores.

La gestión de la crisis sanitaria se ha afrontado:

- Manteniendo el **equipo de trabajo** liderado por el Director General y conformado por las Direcciones de Finanzas, Marketing y Recursos Humanos.
- Siendo clave la existencia de un **canal continuo de información para los equipos**, manteniendo una comunicación fluida desde el Comité de Crisis con todos los trabajadores.
- **Facilitando a los equipos instrumentos de consulta continua** de las medidas preventivas y protocolos tanto en la intranet como a través del buzón de prevención.

### 7.7 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.

#### 7.7.1 Formación

Hilti cuenta con un fuerte programa de formación anual, que en el ejercicio 2021 ha cobrado especial importancia a la vista de las limitaciones a la actividad que se han seguido viviendo consecuencia de la situación vinculada al Covid-19.

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

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

- Asegurar la adecuada incorporación a nuestro equipo de nuevos miembros. Así todos los empleados que se incorporan a Hilti, como parte de su proceso de integración, realizan la formación Welcome to Hilti (WTH). Para Hilti es esencial que todos los empleados entiendan y compartan nuestra cultura y valores de lo que sigue siendo una empresa familiar.
- 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.

Por nuestro modelo de negocio y nuestra propuesta de valor, es fundamental que todos los empleados tengan un conocimiento profundo de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Nuestros empleados no son simplemente vendedores, sino asesores comerciales. Por ello es necesario que todos seamos expertos en nuestro negocio.

- 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 2021 se han impartido las siguientes horas de formación procedentes del plan de formación, y que se presentan segregadas por categorías profesionales:

	Horas de formación 2020	Horas de formación 2021
Equipo Directivo*	1.078	145
Personal BackOffice	1.529	627
Personal Ventas	1.305	490
Personal Ventas Retail	528	105
<b>Total</b>	<b>4.440</b>	<b>1.367</b>

\*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

Aparte de los cursos reglados descritos en la tabla, podemos añadir las siguientes formaciones de nuestras plataformas:

- **Fuse**
  - La ejecución de 5419 cursos en 2021 (24326 en 2020).
  - La visualización de contenido de procesos internos, productos y tutoriales en formato video, ascendiendo a 9216 visualizaciones en 2021 frente a las 26283 del 2020.
- **Teams**
  - Más de 1400 horas de formación de producto en 2021, duplicando las formaciones del año anterior.
- **Nuestra cultura y los Team Camps**

Hilti tiene una cultura corporativa única de la que participan todos los empleados. Para nosotros nuestra cultura es un viaje, nuestro viaje cultural.

Para nosotros la cultura es la forma en la que nos comportamos, el conjunto de experiencias, de reglas, hábitos, etc., que conforman nuestro día a día, los procesos, sistemas de trabajo y vías de interconexión que guían a nuestros empleados.

Se trata de un conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes y hábitos, entre las personas que caracterizan el comportamiento de cada empleado tanto dentro como fuera de la Compañía.

Detrás de este concepto de transmisión de la cultura están los campamentos o Team Camps que realizan todos los empleados de la compañía. Son jornadas realizando diversas actividades, juegos, role plays y ejercicios creativos diseñados para reforzar la cultura, los valores, la estrategia y la forma de trabajar en Hilti. Aunque estos Team Camps están diseñados para ser presenciales, durante el 2021, dada la situación por la Covid-19 se han realizado de forma virtual.

Estos campamentos se diseñan globalmente y se imparten en todos los países y a todos los empleados. Una vez que lo han realizado todos los empleados no se repiten, se crea el siguiente con los nuevos mensajes a compartir. El encargado de liderar este viaje o Team Camp es el Sherpa, o garante de la cultura corporativa.

Durante el año 2021 se han realizado 23 Team Camps 7 “**Pit Stop – Care & Perform**”, todos en formato virtual, en los que han participado 184 empleados. Se trata de un campamento enfocado a la consecución de resultados a través del cuidado de las personas.

### 7.7.2 Evaluación

Hilti cuenta con un proceso de evaluación del desempeño continuo, que favorece tener conversaciones frecuentes personalizadas sobre la contribución de cada uno de nuestros empleados a los objetivos estratégicos que nos hemos planteado como compañía. Aporta transparencia y claridad a cada empleado sobre su contribución, y trabajar con un **roadmap** claro sobre las expectativas de su desempeño y progreso.

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

My Contribution es nuestro proceso de evaluación del desempeño, se realiza a comienzos de cada año y consta de tres fases: establecimiento de objetivos, revisión (que será continua a lo largo del año) y evaluación.

### 7.7.3 Desarrollo

Paralelamente al proceso anterior, cada persona junto a su responsable tendrá su conversación My Development, que es nuestro proceso de gestión del desarrollo, en donde se realizan conversaciones de calidad basadas en fortalezas de la persona y se establecen planes de desarrollo adaptados y documentados a las necesidades individuales de cada persona.

Este proceso, en donde el rol del empleado es muy activo, permite hablar de los intereses profesionales, de las fortalezas, áreas de mejora y objetivos profesionales de cada persona. Una vez que se han identificado las fortalezas y áreas de mejora, se establecen unos planes de desarrollo individuales dirigidos a aprovechar y explotar al máximo sus puntos fuertes, o bien a trabajar en las áreas de mejora identificadas. El objetivo, además de conocer los intereses de cada empleado, es mantener una conversación abierta y sincera entre el empleado y su responsable para ayudarlo a alcanzar los objetivos que se ha marcado.

El responsable orienta al empleado para clarificar lo que la Compañía espera de él y le orienta en la mejor manera de conseguir los objetivos, así como para desarrollar al máximo su potencial. Además, refuerza el alinear los objetivos profesionales de las personas con las prioridades de la Compañía, conociendo en todo momento cómo cada persona contribuye a ellas mediante el feedback y seguimiento continuo.

Por supuesto, el empleado también aprovecha estas sesiones para exponer su ambición y expectativas, sus retos y dificultades que encuentra y también para dar feedback a su responsable.

## 7.8 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.

### 7.8.1 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,

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO



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.

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

## 7. ORIENTACIÓN AL EMPLEADO

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.

### 7.9 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
- 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.

#### 7.9.1 Código de Conducta

Ver sección 8.2.1

#### 7.9.2 Canal de denuncia

Ver sección 8.4

#### 7.9.3 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.

### 7.10 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.

A nivel de grupo Hilti AG en el ejercicio 2021, hemos alcanzado la 11ª posición entre las mejores empresas en las que trabajar a nivel mundial (sello “Great Place to Work” GPTW), frente al ejercicio 2020, en el que ocupamos la 14ª posición entre las mejores empresas en las que trabajar en Europa (GPTW). ●



# COMPROMISO CON LA SOCIEDAD





## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El cumplimiento normativo busca la prevención de los delitos, y evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas. A partir de su implantación se ha añadido también el cumplimiento de las normas y códigos de conducta, para prevenir daños en la reputación corporativa.

La gestión de riesgos en Hilti abarca a la totalidad de la Empresa, incluye 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 tanto desde una 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.

## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- 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.
- 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

### 8.1 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** 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 anual 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
- Incumplimiento en materia de Seguridad y Salud de nuestros trabajadores

## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- Insolvencias punibles
- Tráfico de influencias

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

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

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.

#### 8.2.1 Código de Conducta Empleados

El Código de Conducta traza el marco legal y ético de Hilti, que se define y detalla en nuestras políticas empresariales.

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 todos los empleados.

Los principios de este Código abarcan asuntos como:

- Anticorrupción
- Conflictos de intereses
- Competencia justa
- Acoso y discriminación
- Diversidad e inclusión
- Protección de datos
- Protección de productos y recursos
- Seguridad y salud
- Medio ambiente
- Derechos humanos
- Sanciones económicas y prevención de blanqueo de capitales
- Seguridad de los productos y cumplimiento de la normativa técnica
- Neutralidad política, ideológica y religiosa
- Pautas en caso de incertidumbre.

#### 8.2.2 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.

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



## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO



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 sometidos a una potencial situación de conflicto de interés, de tal modo que: 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.

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.

### 8.2.3 Política de Conflicto de Interés

Hilti pone énfasis en que todos los empleados en su actividad diaria eviten situaciones en las que los intereses privados (incluidas las relaciones personales o familiares) entren en conflicto o puedan entrar en conflicto con sus funciones laborales o con los intereses de Hilti.

### 8.2.4 Política Antimonopolio

En Hilti creemos en la importancia de las leyes del mercado y de la libre competencia como fuerzas impulsoras de la innovación, el progreso tecnológico y la mejora continua de la calidad.

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.

### 8.2.5 Política contra el Acoso y la Discriminación

En Hilti tenemos una clara política de inadmisibilidad frente a cualquier conducta que directa o indirectamente pudiera resultar constitutiva de una

## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

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.

### 8.2.6 Política de Medioambiente

Tal y como desarrollamos en la **sección 6** del informe, nos esforzamos por reducir la huella ecológica de nuestras operaciones y productos a través de nuestros objetivos medioambientales y mejoras operativas. Promovemos la concienciación y la protección medioambiental.

### 8.2.7 Protección de Datos

En el marco de las relaciones con nuestros clientes y socios comerciales, nos comprometemos a garantizar la confidencialidad de sus datos conservados en nuestros archivos. Protegemos los datos personales de nuestros compañeros en todos nuestros procesos internos. Estamos comprometidos con la digitalización de nuestros productos y servicios. Nos implicamos en la protección, seguridad y confidencialidad de los datos, a los que prestamos especial atención durante la fase de diseño de nuestros productos y servicios.

### 8.2.8 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 aborda los casos de incumplimiento con las acciones apropiadas, que pueden incluir la colaboración con el socio para resolver el incumplimiento dentro de un plazo adecuado si la conducta del socio comercial indica un verdadero deseo de remediar las violaciones de este código. No obstante, Hilti se reserva el derecho de poner fin a la relación comercial en caso de infracción grave o reiterada.

## 8.3 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

## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

financieros fiables y cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas, contamos con unos controles internos a nivel denominados Internal

Control System (ICS), con un total de 81 procesos que evalúan las siguientes áreas:

- Pricing
- Créditos y Cobros
- Calidad
- Order to Cash
- Logística
- Transporte
- Servicios
- Self Service Center
- Controlling
- Recursos humanos
- Material Management
- Canales de venta

El formato ICS contiene varios 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).
- 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 (que incluye la responsabilidad medioambiental) y de Daños Materiales a través de las cuales la empresa protege su infraestructura e intangibles.

### 8.4 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.



## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

### 8.5 Ejemplos de aplicación del 2021

- Revisión del Código de Conducta para Empleados:

En el 2021 hemos revisado nuestro Código de Conducta. Se han incluido nuevos capítulos como “proteger nuestra pasión” para destacar nuestro compromiso de proteger nuestra propiedad intelectual y los activos de la empresa, y la neutralidad política, así como el cumplimiento de la regulación de los productos. También hemos reforzado las áreas de derechos humanos, medio ambiente y protección de datos.

Además, se ha modificado la redacción y el diseño del Código, haciéndolo más atractivo para los lectores y reflejando las diferencias regionales y culturales, así como aspectos como la diversidad. El despliegue incluyó varios canales de comunicación en las organizaciones Hilti. Hemos creado una plataforma interactiva del Código de Conducta en nuestra intranet local, que incluye enlaces a todas las políticas relevantes y una función de comentarios para empleados.

- Puesta en marcha de la formación en línea de nuestro Código de Conducta para los empleados:

Hemos puesto en marcha la primera parte de nuestra formación interactiva sobre el Código de Conducta revisado, que incluye contenidos sobre las secciones de soborno y otros pagos indebidos conflictos de intereses, derecho de la competencia, protección de datos y privacidad, medio ambiente, salud y seguridad y la esclavitud moderna. La segunda parte de la formación se desarrollará en 2022, que abarcará los temas restantes.

- Revisión del Código de Conducta para Proveedores:

También revisamos nuestro Código de Conducta para Proveedores, adaptándolo a las mayores ambiciones de nuestra estrategia de sostenibilidad y para incluir los recientes avances en la normativa de la cadena de suministro. Además de los compromisos generales de comportamiento responsable, nuestros socios deben contar con una gestión de riesgos y participar en el proceso de control de Hilti, apoyado por las tecnologías de la información, para verificar el cumplimiento de las secciones aplicables de nuestro Código de Conducta para proveedores. Nuestros proveedores deben comprometerse a normas medioambientales (por ejemplo, minimizar los residuos y las emisiones al aire, al suelo y al agua, contribuyendo al reciclado y reutilización de materiales y productos).

Les exigimos que adopten un enfoque basado en el riesgo en otros aspectos de cumplimiento, como se describe en nuestra Política de abastecimiento sostenible. Además, hemos ampliado el alcance de nuestro canal de soporte de cumplimiento “SpeakUp” para proveedores, que aparece en nuestra página web y se comunica en el Código de Conducta para Proveedores.

## 8. GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- Declaración global sobre la esclavitud moderna:

Al estar el Grupo obligado en algunas jurisdicciones a presentar una Declaración sobre la Esclavitud Moderna, se aprovechó la oportunidad de examinar el asunto de forma global y elaborar una declaración exhaustiva que cubre los requisitos de todas las normativas de divulgación. La evaluación del impacto estratégico de la misma abarcó todas nuestras operaciones tanto a nivel local como a nivel mundial.

- Formaciones realizadas:

En el año del informe, volvimos a realizar varias formaciones sobre temas relacionados con el cumplimiento. Debido a la COVID-19, la formación presencial se limitó a videoconferencias y a cursos online, incluidos en **sección 7.7.1** de formación. ●





## 9. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD

Partiendo de la base de nuestro lema “Construyendo un futuro mejor” creemos firmemente en la importancia de contribuir a mejorar nuestra sociedad, con iniciativas basadas en los tres pilares que consideramos fundamentales: Medioambiente, Personas y Sociedad. Es por ello, que los miembros de nuestra empresa participan en proyectos de voluntariado nivel global a través de la **Fundación Hilti** o local, a través de distintas asociaciones, contribuyendo así a mejorar el entorno y la sociedad que nos rodea.

Preferiblemente apostamos por proyectos de larga duración teniendo como socios a organizaciones cuyas metas se alineen con los valores Hilti de integridad, coraje, compromiso y trabajo en equipo, llevando a cabo actividades que den acceso al beneficio final, a un programa de auto-ayuda y corresponsabilidad, para crecer como persona y como comunidad.

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



- Fundación Prodis, es una fundación comprometida con las personas con discapacidad intelectual, que les ayuda en su desarrollo personal y en su inclusión laboral; colaboramos con la compra de sus productos a través del mercadillo solidario.



- Fundación Juegaterapia, trabajan por y para los niños enfermos de cáncer utilizando el juego como terapia; donan consolas, construyen jardines, cines...etc, para que los peques con cáncer pasen la quimio de la mejor manera posible. Colaboramos con ellos a través de una rifa solidaria en la que participan tanto empleados como empresa. ●



## 10. INFORMACIÓN FISCAL



El cumplimiento pleno y estricto de las obligaciones fiscales de Hilti forma parte de su contribución a la sostenibilidad de las finanzas públicas y el desarrollo del entorno social donde trabaja.

A continuación, se muestra la información fiscal de Hilti, confirmando que no hemos recibido ninguna subvención de ninguna institución pública durante el ejercicio 2021 al igual que en el 2020.

	Beneficio después de impuestos Miles		Beneficio después de impuestos Miles	
	2021	2020	2021	2020
Hilti	EUR 5.077	EUR 3.552	EUR 468	EUR -615



## 11. INFORME

### 11.1 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. Para algunos indicadores se ha tomado como referencia los estándares GRI.

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.

### 11.2 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	8. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
c) Resultado de esas políticas		8. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
d) Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	Gestión de dichos riesgos	8. Gestión de riesgos y cumplimiento normativo
e) Marco nacional o internacional empleado: GRI, directrices CE...	Estándar de información	11. Informe
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Información sobre los efectos actuales y previsibles de la empresa en el medio ambiente	4.1 Nuestro compromiso 4.2 Uso sostenible de recursos 4.3 Energía y cambio climático
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir, reparar las emisiones de carbono	4.3 Energía y cambio climático 4.4.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades 4.2.2 Economía circular
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos	4.2.2 Economía circular 4.4.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades 4.4.3 Control de desperdicio de alimentos 4.3 Energía y 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	4.2. Uso sostenible de recursos (materias primas y agua)
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de la actividad de la empresa	4.3 Energía y cambio climático 4.2 Uso sostenible de recursos
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5.2. Biodiversidad
Empleo: datos plantilla	Número de empleados por región, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional, despidos, remuneración media, brecha salarial	7.1 Distribución 7.2 Condiciones laborales

[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	7.3 Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	7.6 Seguridad y salud
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, porcentajes de empleados cubiertos por el convenio colectivo por país	7.5 Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	7.7 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.4 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	7.8 Igualdad
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		8.2 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	8.2.2 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. Crear impacto en la sociedad
Subcontratación y proveedores	Política de compras, Responsabilidad social y ambiental de los proveedores, Procedimientos de evaluación de los proveedores	5. Compromiso de sostenibilidad de nuestros proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores, sistema de reclamación	6. 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

# FIRMAS

## ANEXO B

## ANEXO B

## ANEXO B

## ANEXO B



# 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)