



2022 Estado de información no financiera



ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR	4
<hr/>	
1. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS	8
1.1 Quienes somos	8
1.2 Un poco de historia	8
<hr/>	
2. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO	11
2.1 Estructura societaria	11
2.2 Estructura funcional	11
2.3 Orientación del modelo de negocio	12
2.3.1 Clientes entusiastas	12
2.3.2 Equipo comprometido	12
2.3.3 Relaciones estables con nuestros partners y proveedores	12
2.3.4 Búsqueda continua de un impacto positivo en la sociedad	13
2.4 Estrategia para el futuro	13
2.5 Retos y desafíos del mercado en el que operamos:	13
2.6 Gestión de la sostenibilidad en el Grupo Hilti	13
2.6.1 Estrategia del grupo Hilti	14
2.6.2 Análisis de materialidad	14
2.6.3 Acciones responsables	16
<hr/>	
3. CUESTIONES AMBIENTALES	20
3.1 Nuestro compromiso	20
3.2 Uso sostenible de recursos	20
3.3 Energía y cambio climático	21
3.4 Compensar	24
3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos	24
3.5.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades	24
3.5.2 Economía circular	25
3.5.3 Control de desperdicio de alimentos	26
3.6 Contaminación y biodiversidad	26
3.6.1 Contaminación	26
3.6.2 Biodiversidad	26
<hr/>	
4. SOCIOS RESPONSABLES	27
<hr/>	
5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	30
5.1 Seguridad y salud de los usuarios	30
5.1.1 Cómo promovemos la salud y la seguridad de los usuarios	30
5.2 Construcción más segura y verde	33
5.3 Atención al cliente	34
5.4 Sistemas de resolución de incidencias	34
<hr/>	
6. ORIENTACIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA	36
6.1 Distribución	36

6.2 Condiciones laborales	41
6.2.1 Contratación	41
6.2.2 Sistema de compensación	41
6.2.3 Comparativa salarial	42
6.3 Organización del tiempo de trabajo	42
6.3.1 Desconexión digital y política de registro horario	43
6.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad	44
6.3.3 Absentismo laboral	44
6.4 Igualdad	45
6.4.1 Plan de Igualdad	45
6.5 Medidas de medición de clima laboral	45
6.6 Medidas de inserción social	47
6.6.1 Personas trabajadoras	47
6.6.2 Medidas alternativas	47
6.6.3 Plan Familia	48
6.6.4 Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas	48
6.7 Relaciones sociales	48
6.7.1 Convenio Colectivo	48
6.7.2 Interlocutores para diálogo social	49
6.7.3 Garantía a la negociación colectiva	49
6.8 Seguridad y salud	50
6.8.1 Desempeño	50
6.8.2 Gestión de la Covid-19	51
6.9 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos	52
6.9.1 Formación	52
6.9.2 Evaluación	53
6.9.3 Desarrollo	54
6.10 Premios y reconocimientos como empleadores	54
<hr/>	
7. ÉTICA EMPRESARIAL	58
7.1 Anclaje organizativo	58
7.2 Sistemas y políticas de gestión	58
7.3 Cómo integramos la ética empresarial en nuestros procesos	59
7.4 El cumplimiento normativo es fundamental para la gestión del riesgo	60
7.5 Diligencia debida en materia de derechos humanos	60
7.6 2022 ejemplos de implantación	61
7.7 Procedimientos	61
<hr/>	
8. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD	62
8.1 EBB – Voluntariado Corporativo	62
8.2 Fundación Hilti	63
<hr/>	
9. INFORMACIÓN FISCAL	66
<hr/>	
10. INFORME	66
10.1 Alcance	66
10.2 Verificación	66
<hr/>	
GLOSARIO	68
<hr/>	
TAXONOMÍA	70

QUEREMOS HACER LA CONSTRUCCIÓN MEJOR

La construcción es una de las industrias más importantes del mundo por diferentes razones, genera el 15% del Producto interior bruto global y emplea a 1 de cada 10 personas en el mundo.

Sin embargo, esta industria es la que se enfrenta a los mayores desafíos por la falta de productividad, los problemas de seguridad y salud en las obras, la falta de mano de obra cualificada y las altas emisiones al medio ambiente.

Para superar estos desafíos, la construcción tiene que transformarse en una industria más productiva, segura y sostenible y Hilti debe liderar este cambio porque somos uno de los mejores posicionados para hacerlo.

Nuestro objetivo es ayudar a nuestros Clientes a hacer mejor el sector de la Construcción.

La digitalización es una de las palancas clave para lograrlo, y Hilti la incorpora en toda su innovación. Desde la mejora de la calidad y productividad en los proyectos con los software de diseño y planificación, hasta las aplicaciones basadas en el almacenamiento de datos en la nube para obtener información a tiempo real.

Marcamos la diferencia también en lo relativo a la Seguridad y Salud. Todas nuestras soluciones están

Hilti debe liderar el cambio; somos uno de los mejor posicionados para hacerlo. Nuestro objetivo es ayudar a nuestros Clientes a hacer mejor el sector de la Construcción

David González,
Director General





diseñadas para ayudar a trabajar de forma más segura y cómoda, y a diseñar edificios más seguros, duraderos y resistentes. Nuestra nueva plataforma de baterías NURON incluye funciones de seguridad mejoradas para hacer de la obra un entorno más seguro.

En el tercer año de aplicación de nuestra estrategia de sostenibilidad, estamos muy orgullosos de nuestros avances, pero somos aún más conscientes de los esfuerzos que tenemos por delante para alcanzar nuestros objetivos. Vamos por buen camino en la reducción para alcanzar nuestro objetivo de neutralidad de CO₂ dentro de nuestras propias operaciones en 2023 y hemos aumentado significativamente las tasas de reutilización de herramientas.

Nuestro programa de voluntariado corporativo, Engaged Beyond Business, permite a nuestros empleados añadir valor añadido a través de programas comprometidos con el desarrollo de las personas, sociedad y medioambiente.

Y por encima de todo esto, están las Personas. Nada de lo que nos hemos propuesto sería posible sin basarnos en un equipo apasionado e inclusivo que comparte una cultura orientada al cuidado de las personas y al alto rendimiento.

Es un honor presentarnos por tercer año consecutivo nuestro informe de estado de información no financiera en cumplimiento la ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Gestión sostenible

Nuestro propósito “MAKING CONSTRUCTION BETTER” está vinculado con nuestra promesa al cliente de “ser su mejor socio en productividad, seguridad y sostenibilidad”.



1. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS

1.1 Quienes somos

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

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

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

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

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

En este sentido, desde Hilti ofrecemos un servicio completo para el sector de la construcción, brindando

desde software de diseño, productos y herramientas para el trabajo en la obra, hasta formaciones, reparaciones, ensayos y asesoramiento. Ofrecemos todo lo relacionado con la construcción, en todo el mundo.

1.2 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. ●





**Empleo sostenible a
más de 30.000 personas
en todo el mundo.**



2. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

2.1 Estructura 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.

2.2 Estructura 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 nivel del grupo en 200.000 interacciones en todo el mundo, online, por teléfono y en el lugar de trabajo.

Durante el ejercicio 2022, la actividad la hemos desempeñado a través de 32 centros de trabajo, 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 diferentes Comunidades Autónomas, siendo el mismo número que el año pasado:

Distribución de las sedes comerciales:



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 4 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 5.3 / 5.4** 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.

2.3 Orientación del modelo de negocio

El modelo de negocio que nos traslada el Grupo Hilti se basa en la creencia de asumir la propiedad y

responsabilidad de toda la cadena de valor, desde el desarrollo de productos hasta el servicio.

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



2.3.1 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.

2.3.2 Equipo comprometido

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

Por ello, la experiencia de las personas trabajadoras, 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 sólidas que construimos con nuestros Clientes.

2.3.3 Relaciones estables con nuestros partners y proveedores

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

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

2.3.4 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.

2.4 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 y de las personas.

2.5 Retos y desafíos del mercado en el que operamos:

Durante más de una década, la industria ha estado trabajando activamente para llevar el rendimiento de las herramientas con cable a las herramientas inalámbricas, pero las interfaces de batería heredadas han sido un obstáculo para obtener más potencia, y la solución ha sido añadir plataformas de mayor voltaje para aumentar el rendimiento.

En las obras, los clientes se enfrentan a menudo al problema de necesitar diferentes fuentes de energía para sus herramientas. Existen plataformas inalámbricas con diferentes voltajes para diversas aplicaciones, herramientas con cable y herramientas con motor de gas. Esto obliga a buscar las herramientas y las baterías adecuadas, llevar varios cargadores, utilizar cables y mezclar combustibles. Hilti está cambiando este paradigma con Nuron.

En 2022 el Grupo Hilti ha lanzado una nueva plataforma inalámbrica que simplifica radicalmente el trabajo en las obras, mejora la gestión del parque de herramientas, impulsa el rendimiento a niveles mucho más altos y mejora la protección de la salud del operario. Nuron se basa en un único sistema de baterías que cubre todas las aplicaciones relevantes, desde trabajos ligeros a pesados.

Los operarios quieren trabajar en una obra totalmente inalámbrica con una solución sencilla que les proporcione más flexibilidad y productividad sin comprometer la salud y la seguridad. Con Nuron, abordamos estas necesidades fundamentales. Superamos la complejidad existente y combinamos nuestros puntos fuertes para ofrecer servicios basados en datos, que simplifican las obras y reducen los tiempos de inactividad.

“Making construction better” – nuestro propósito está vinculado con nuestra promesa al cliente de “ser su mejor socio en productividad, seguridad y sostenibilidad”.

2.6 Gestión de la sostenibilidad en el Grupo Hilti

La construcción es la industria más grande a nivel mundial. Genera alrededor del 15% del PIB mundial y del 10% del empleo mundial. La construcción cubre una de las necesidades humanas básicas y toca prácticamente a todos los habitantes de nuestro planeta. Sin embargo, esta industria también se enfrenta importantes desafíos. Entre otros, es una de las mayores fuentes de emisiones de carbono en todo el mundo y entra en las cifras más altas de problemas de salud y seguridad en el trabajo. Para superar estos desafíos, la industria de la construcción se está transformando.

La sostenibilidad se está convirtiendo en un ingrediente importante para el éxito de nuestros clientes, mientras que la salud y la seguridad ocupan un lugar destacado en las prioridades. Nuestro objetivo es desempeñar un papel clave en el impulso de esta transformación. La diferenciación, las relaciones directas con los clientes y la confianza que depositan en nuestra marca nos posicionan mejor para impulsar este cambio.

Esto define nuestro propósito, “Mejorar la construcción”. Mejor significa mayor productividad, seguridad y sostenibilidad. Nuestro objetivo estratégico, la creación de valor a través del liderazgo, basado en la diferenciación y las relaciones directas con los clientes, ilustra nuestra aspiración de crear valor para todas las partes interesadas y hacer una contribución positiva a la sociedad.

Queremos asegurar el éxito a largo plazo valorando los aspectos ecológicos, humanos y sociales al igual que los factores económicos. En 2020, sentamos una base importante al desarrollar una estrategia de sostenibilidad holística e implantándola en la base de toda la organización. En 2021, ampliamos nuestro gobierno de sostenibilidad y nos enfocamos en su implementación en nuestras operaciones y procesos comerciales. En 2022, la sostenibilidad se afianzó como elemento estratégico.



Cuidamos el Medioambiente



Medioambiente



Cuidamos a las Personas: Clientes, empleados y colaboradores



Personas



Contribuimos a una Sociedad mejor con altos estándares éticos



Sociedad

2.6.1 Estrategia del grupo Hilti

En Hilti estamos vinculados a la estrategia del grupo. Nos esforzamos por convertirnos en el socio más sostenible en la industria de la construcción. Y esto se traduce en nuestra contribución al medio ambiente, a las personas y a la sociedad. Además de acelerar nuestras actividades existentes para hacer de Hilti una empresa más sostenible, ampliaremos nuestro alcance para hacer que el negocio de nuestros clientes también lo sea, convirtiéndonos así en su mejor socio para la sostenibilidad.

Nuestro fuerte compromiso para reducir las emisiones de carbono en nuestras operaciones y productos tiene como resultado proporcionar productos más sostenibles a nuestros clientes. Desde el Grupo Hilti hemos establecido un objetivo a corto plazo para reducir significativamente alrededor del 30% de nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y 3, en línea con la iniciativa Objetivos con Base Científica (Science Based Targets: SBTi), y nuestro objetivo es alcanzar el cero neto para 2050.

También hemos ampliado nuestra oferta para apoyar métodos de construcción con una menor huella de carbono. Continuamos acelerando nuestra inversión en soluciones circulares que generan menores cantidades de residuos y menor consumo de energía. Una forma adicional de apoyar a

nuestros clientes es a través de servicios adecuados en el ciclo de vida del producto, como la gestión de flotas y nuestros servicios de reparación. La salud y la seguridad complementan nuestra oferta sostenible y también ayudan a crear un entorno de trabajo seguro, una ambición que se extiende a nuestra propia plantilla. En todo lo que hacemos, nuestro objetivo es garantizar los más altos estándares de ética empresarial, tanto en nuestras propias operaciones como en la cadena de valor del producto.

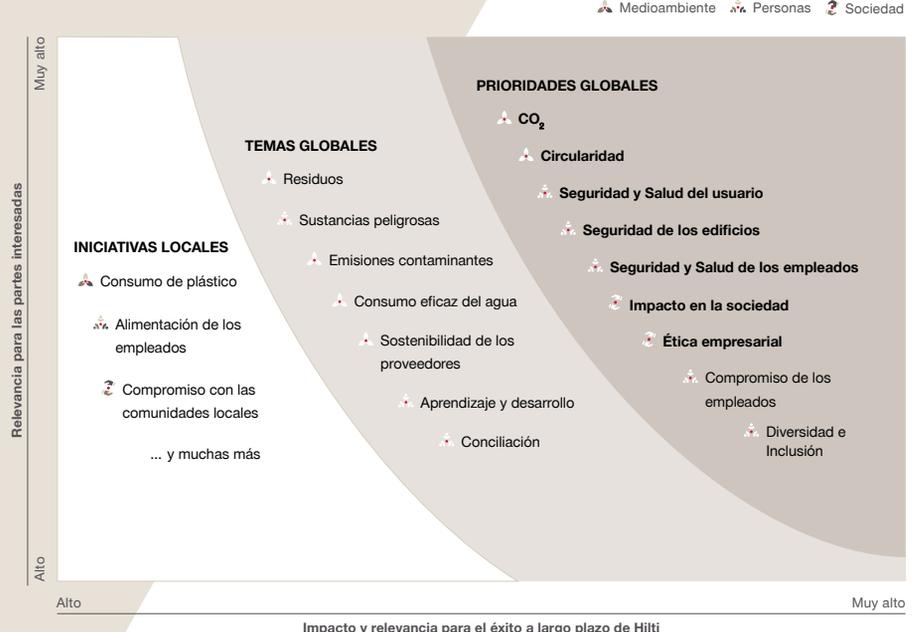
Para contribuir a una sociedad mejor más allá de nuestra cadena de valor, nuestro objetivo es crear un impacto

social tanto a escala local a través del proyecto de Voluntariado Social (EBB), como a escala global junto con la Fundación Hilti, nuestro socio integrado para la sostenibilidad.

2.6.2 Análisis de materialidad

Durante el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad, el Grupo Hilti realizó un análisis de materialidad para identificar los temas relevantes para nuestra organización. Estos temas surgieron de iniciativas como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, varios estudios y la encuesta y el análisis de las respuestas de expertos internos y externos y

Nuestra matriz de materialidad



partes interesadas. Evaluamos este gran número de temas en función de su relevancia para el éxito empresarial y las partes interesadas, así como su impacto en el medio ambiente y la sociedad. Si bien el impacto y la relevancia para las partes interesadas fueron evaluados por expertos externos, realizamos entrevistas y una encuesta interna sobre la relevancia empresarial. Los resultados son parte de la base de los temas que son materiales para nuestra empresa.



Hemos agrupado los temas según su relevancia en “Prioridades globales” y “Temas globales”. El compromiso de nuestros equipos a nivel local juega un papel central en la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad. En consecuencia, las prioridades y temas globales se complementan con numerosas iniciativas locales, como las que se detallan en el **capítulo 3** Cuestiones Ambientales.

Hemos asignado todos nuestros temas materiales a uno de los tres pilares estratégicos de sostenibilidad (medio ambiente, personas y sociedad) relacionándolos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Nuestros resultados de sostenibilidad son evaluados anualmente por la agencia internacional independiente EcoVadis, que es reconocida como un estándar mundialmente aceptado para evaluar el desempeño de sostenibilidad de las empresas en las categorías de medio ambiente, prácticas laborales, prácticas comerciales justas y adquisiciones sostenibles. Por segundo año consecutivo, conseguimos una calificación de oro y, por lo tanto, estamos en el 5% superior de más de 90.000 empresas evaluadas por EcoVadis en todo el mundo.

Ámbito de acción estratégico

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: nuestras prioridades



Medioambiente



Personas



Sociedad



2.6.3 Acciones responsables

El grupo Hilti ha definido responsabilidades estratégicas y operativas dentro de la organización para las 16 prioridades y temas globales (B). Además, hemos establecido responsabilidades en las diferentes unidades organizacionales (C) y en funciones corporativas, para promover un mayor apoyo e intercambio de información dentro del Grupo.

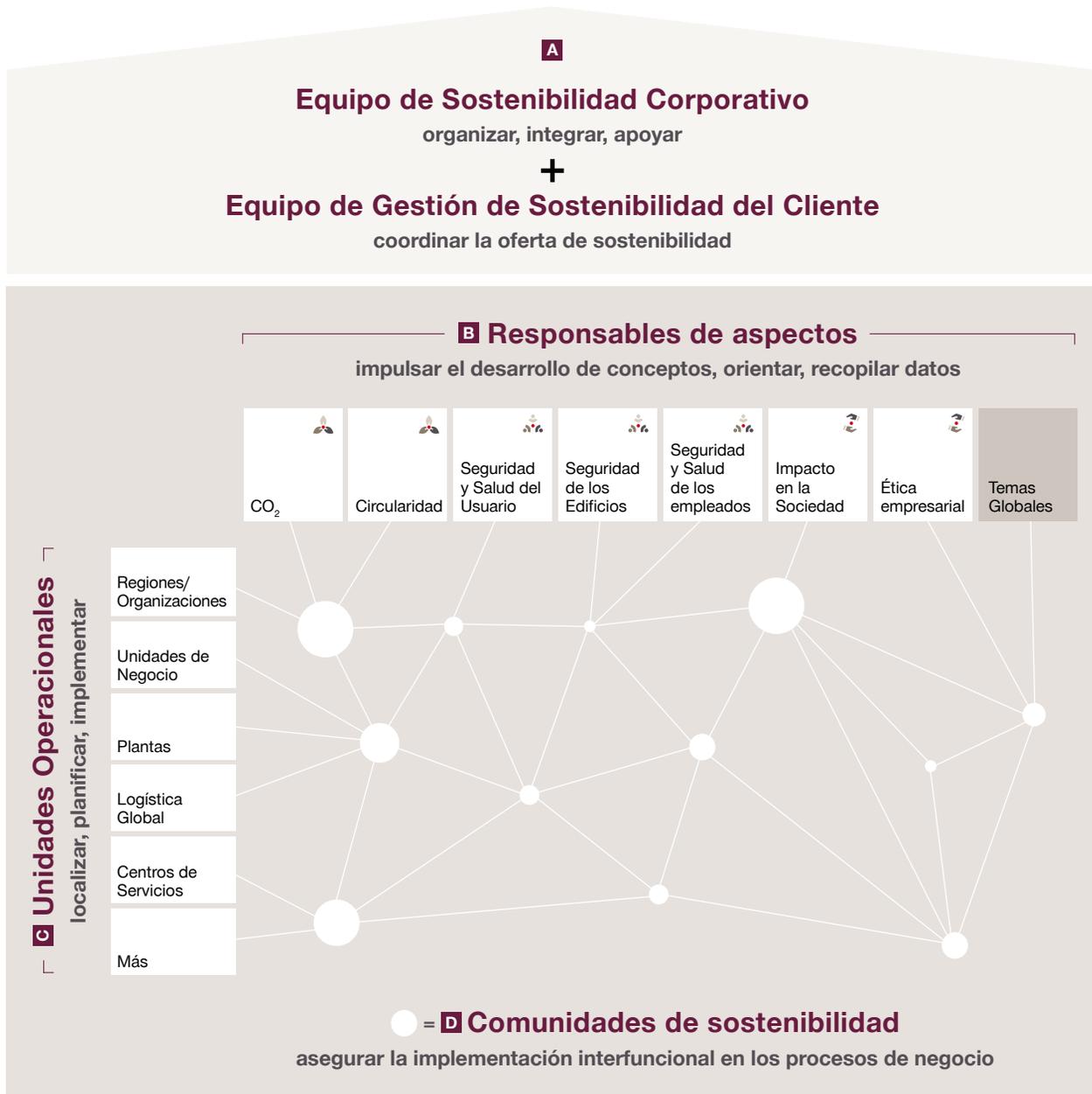
El Consejo de Sostenibilidad del grupo es el órgano consultivo de nuestras actividades. Se reúne tres

veces al año y brinda asesoramiento estratégico y apoyo en desafíos multifuncionales. Está presidido por el CEO e incluye a los responsables de las dos regiones y unidades de negocio más grandes, así como a los responsables de los departamentos jurídico, de recursos humanos, logística, fabricación y comunicaciones.

Además, la Dirección de Sostenibilidad del Cliente actúa como un organismo de toma de decisiones para todos los temas de sostenibilidad orientados al cliente,

con un enfoque en soluciones de baja huella de carbono, circularidad, salud y seguridad del usuario y seguridad de la construcción.

En Hilti estamos vinculados a la estrategia del grupo, que 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. ●







CUIDADADO MEDIOAM

Entendemos el medioambiente y la circularidad como la generación del máximo valor añadido con un uso mínimo de materias primas vírgenes, un concepto que incluye mucho más que el mero reciclaje.



Medioambiente

DEL BIENTE

3. CUESTIONES AMBIENTALES

En el Centro Logístico (CL) hemos consumido en 2022 (respecto a 2021):

- Un 26,71% menos de kg de plástico
- Un 15,36% menos de kg de cartón
- Un 38,10% menos de kg de madera
- Un 100% menos de kg de adhesivo

3.1 Nuestro compromiso

Sabemos que las empresas solo pueden tener éxito a largo plazo si mantienen y protegen los recursos naturales y minimizan el impacto ambiental de sus acciones.

Para reducir nuestra huella ambiental, el grupo Hilti ha definido dos líneas de acción principales: reducción de las emisiones de CO₂ y circularidad.

Como iniciativas locales, desde Hilti hemos disminuido el consumo de materias primas y hemos ido un poco más allá en la reducción de emisiones de CO₂, incluyendo medidas para lograr mayor repercusión en el alcance 3.

Los gastos destinados a la protección y mejora del medio ambiente imputados directamente en la cuenta de pérdidas y ganancias en el ejercicio 2022 ascienden a 70.222 euros (frente a los 57.580 euros en 2021), y corresponden básicamente a gestión de residuos. Disponemos de una provisión y garantía para riesgos ambientales a través de la póliza de

seguros para cubrir contaminación accidental hasta 12 millones de €.

3.2 Uso sostenible de recursos

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

Además, podemos comparar 2022 con 2021 tanto en términos de consumos absolutos como en ratio a través del indicador kgs consumidos de materia prima / actividad del CL (delivery notes). En los datos de la tabla podemos observar una clara disminución del consumo de todas las materias primas: plástico, cartón, madera y adhesivo, tanto en consumo total como en ratio.

En 2022 también se han recogido datos de los dos consumos principales de materias primas del Centro de Reparaciones (CR). Además de los kg totales consumidos se registra el ratio a herramientas reparadas, principal indicador de actividad del CR. De esta forma y como con el CL, se podrá valorar la evolución del desempeño en años posteriores.

Consumo materias primas CR

en Kgs

	2022	Ratio Kg/ herramientas
Film	90	0,09
Cajas de cartón	21.035	21,59

Consumo materias primas CL

en Kgs

	2020	2021	Consumidos / delivery notes 2021 (x100)	2022	Consumidos / delivery notes 2022 (x100)	Diferencia 2022-21	Diferencia 2022-21 Ratio (%)
Film	232.556	2.074	1,16	1.390	0,81	-684	-30,14
Fleje	1.012	1.472	0,82	1.209	0,70	-263	-14,39
Total plástico	233.568	3.546	1,98	2.599	1,51	-947	-23,60
Total cartón	46.573	50.731	28,37	42.941	25,03	-7.790	-11,77
Total madera ⁽²⁾		2.835	1,59	1.755	1,02	-1.080	-35,47
Cola cajas	- ⁽¹⁾	700	0,39	0	0	-700	-100,00

(1) Sin dato

(2) Peso calculado a partir de las unidades (0,450 kg/taco).

En Hilti siempre tenemos como objetivo la optimización del uso de materias primas. Analizamos todas las opciones disponibles que nos permitan reducir los envases y embalajes. En 2022 se ha podido implantar como medida local la reducción del uso de los flejes: analizando su uso, se detectó que era posible eliminarlos de ciertos embalajes y alimentar y controlar continuamente la base de datos para que ningún embalaje fuera flejado sin ser estrictamente necesario. Esto ha supuesto la disminución del consumo de fleje con respecto a 2021 en 580 kg.

En cuanto al consumo de agua en Hilti Española, los datos facilitados se refieren al consumo real de 2022 en 21 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 21 centros ha sido de 1.653 m3.**

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.

3.3 Energía y cambio climático

En Hilti, asumimos la responsabilidad de gestionar activamente el impacto ambiental de nuestras actividades y abordar los desafíos del cambio climático.

Por ello, uno de los principales objetivos a nivel de grupo y local es la reducción de emisiones de CO₂. En este objetivo climático, nos referimos a las emisiones dentro de nuestra propia esfera de influencia:

- De alcance 1 y 2: emisiones directas (derivadas del consumo de combustibles fósiles, gasoil B7 y gasolinas E5) e indirectas (derivadas del consumo de energía eléctrica):

edificios de oficinas, CR, CL y nuestra flota de vehículos.

- De alcance 3: emisiones de nuestros viajes de negocios e incluso el transporte de nuestros socios logísticos.

Disminución del consumo de fleje con respecto a 2021

580 kg

Centro Hilti

consumo de agua en m3

	2020	2021	2022
CL	786	666	659
CR	393	358	371
SFC A Coruña	19	26	40
SFC Alicante	130	52	71
SFC Bilbao	26	33	31 ⁽⁴⁾
SFC Cornellá	40	32	38
SFC Fuenlabrada	37	17	14 ⁽⁴⁾
SFC Gerona	10	- ⁽²⁾	- ⁽²⁾
SFC La Palmas	12	45	48
SFC Málaga	27	31,5	31
SFC Murcia	14	20,5	20
SFC Oviedo	28	14	18
SFC Palma de Mallorca	27	39	20
SFC Sevilla	84	77	89
SFC Talavera	23	7	6 ⁽⁴⁾
SFC Tenerife	17	20	57
SFC Torrefarrera	12	15,5	24
SFC Valencia (Massanassa)	- ⁽³⁾	- ⁽³⁾	32
SFC Villaverde ⁽¹⁾	404	76	31
SFC Zaragoza	19	0	26
OC Barcelona	14	25	27 ⁽⁴⁾
Total	2.122	1.554,50	1.653

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

(2) Cambio de ubicación, dato no disponible.

(3) Datos no disponibles.

(4) Datos de un mes no disponibles, estimados.

Mejores logros

Nuestro compromiso de reducir las emisiones de CO₂ es una realidad. En 2022:

- El 100% de la energía eléctrica consumida en nuestras instalaciones procede de energías renovables
- Reducimos el consumo eléctrico en todas nuestras instalaciones (CL, CR, oficinas y SCF)
- Reducimos las emisiones de CO₂ por trabajador en los viajes de empresa
- Reducimos las emisiones de CO₂ por kg transportado en el transporte de nuestros socios logísticos



Emisiones CO₂

Scope 1 y 2

	TOTAL	TOTAL Vehículos		TOTAL Instalaciones		TOTAL Emisiones fugitivas		TOTAL Viajes negocio
	Emisiones tn CO ₂ eq ⁽¹⁾	Consumo	Emisiones	Consumo	Emisiones	Consumo	Emisiones	TOTAL
		gasoil (litros)	tn CO ₂ eq	Electricidad (MWh)	tn CO ₂ eq	Gas refrigerante (kg)	tn CO ₂ eq	(4)
		Factor (kg/l) 2,51				Factor R410A (kg/kg) 2088		
2019	1.840	469.314	1.234	1.643	419	- ⁽³⁾	-	187
2020	934	347.089	885	1.531		- ⁽³⁾	-	49
2021	1.351	505.760	1.269	1.467 ⁽⁵⁾	- ⁽²⁾	7	15	66
2022	1.253	456.328	1.145	1.361	- ⁽²⁾	-	-	107,67

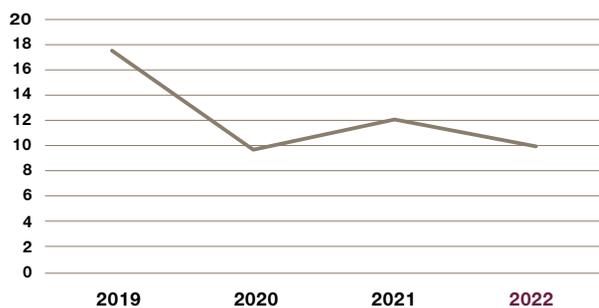
- (1) Fuente CO₂ equivalente: DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs UK)
 (2) No hay emisiones derivadas de la electricidad al proceder de fuentes renovables
 (3) Dato no disponible
 (4) Datos de emisiones facilitados directamente por la agencia.
 (5) Estimación 2021 en varias oficinas.

Scope 3

	Consumo	Emisiones	Consumo	Emisiones
	Número de trabajadores	tn CO ₂ eq / trabajador	Facturación (mill €)	tn CO ₂ eq / mill € facturado
2019	521,15	3,53	104,814	17,55
2020	554	1,69	96,195	9,71
2021	562	2,40	111,329	12,14
2022	544	2,30	126,057	9,94

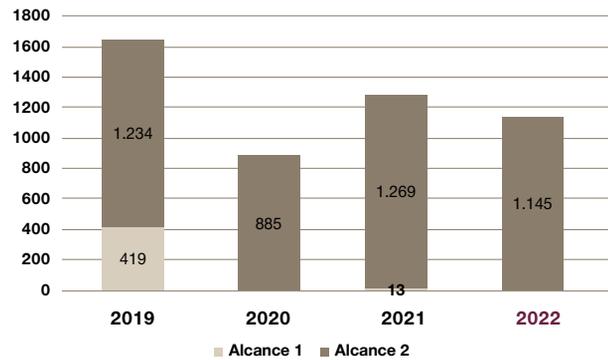
Tendencia positiva desde 2019 en el ratio de reducción de emisiones de CO₂

tn CO₂ eq / mill. € facturados



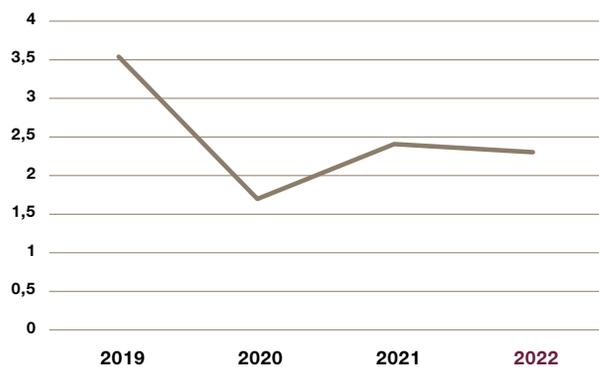
Evolución emisiones CO₂ de alcance 1 y 2 desde 2019

tn



Tendencia positiva desde 2019 en el ratio de reducción de emisiones de CO₂

tn CO₂ eq / trabajador



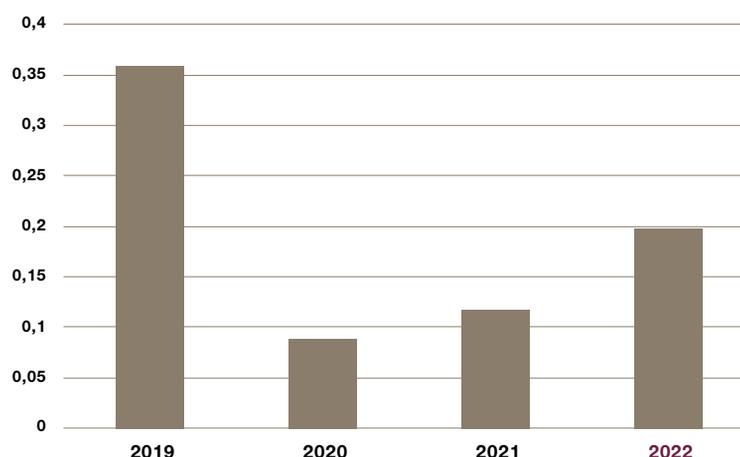
Qué proyectos han contribuido para tener este resultado:

- Flota sostenible:** tenemos como objetivo conseguir que al menos el 90% de la flota sea eléctrica para 2026-2028. En 2022 hemos definido la estrategia y hemos elegido los modelos de coches disponibles para nuestros trabajadores. Debido a los retrasos de fabricación en la industria de automoción, no hemos conseguido renovar todos los que nos habíamos marcado por coches de menores emisiones (3 renovados frente a los 20 que teníamos como objetivo), pero no hemos renovado ni adquirido ningún vehículo diésel. Con esta línea de acción estamos actuando en el principal foco de emisiones de CO₂ dentro de los alcances 1 y 2.
- Viajes de empresa:** desde junio de 2021 está implantada 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. En las gráficas se puede observar una tendencia positiva del ratio CO₂/nº de trabajadores y una disminución de las emisiones totales respecto a 2019, año de referencia antes de la pandemia (durante 2020 y 2021 los viajes se redujeron drásticamente).
- Logística, alcance 3:** para Hilti es muy importante que el alcance 3 nos acompañe en la reducción progresiva de emisiones de CO₂. El año pasado presentábamos los resultados con datos facilitados por el transportista principal. Durante 2022 hemos ampliado la información incluyendo al resto de transportistas. Con el cálculo de la huella de carbono de nuestros proveedores principales y la estimación que hemos hecho de forma interna de la de otros transportistas, tenemos la huella de más del 90% del transporte de nuestros socios logísticos. En el gráfico se puede observar una reducción del CO₂ por kg transportado en los envíos de Portugal, España y en total.
- Reducción del consumo de energía eléctrica:** Se han sustituido las luminarias de las oficinas centrales de Madrid y del CL por LED, consiguiendo

una mejora del desempeño energético significativa. Esta medida ha impactado directamente en el consumo de las instalaciones:

Viajes de empresa

ratio CO₂/nº trabajadores



Consumo electricidad por centro

en kWh

	Consumo electricidad 2021	Consumo electricidad 2022
Oficinas (Madrid y Barcelona)	176.000	151.872
CL	578.000	459.695

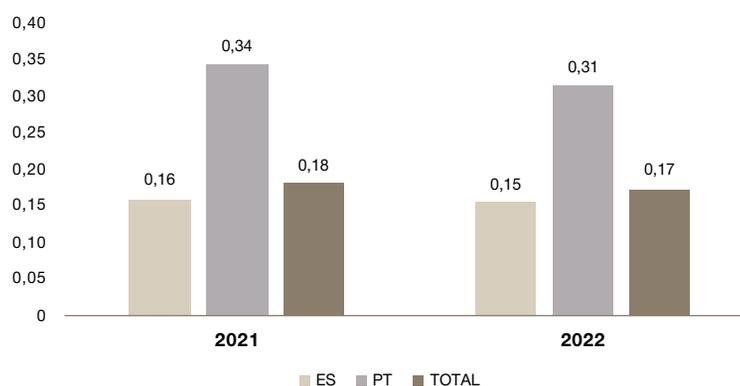
Logística. Reducción CO₂

en kg

		Total envíos	Total kg	Total CO ₂	Kg CO ₂ e / kg
ES	2021	229.767	7.269.509	1.152.979	0,16
	2022	242.193	7.218.240	1.111.625	0,15
PT	2021	80.541	939.561	322.091	0,34
	2022	84.009	951.324	298.931	0,31
TOTAL	2021	310.308	8.209.069	1.475.070	0,18
	2022	326.202	8.169.564	1.410.555	0,17

Logística. Reducción CO₂

CO₂ e x kg





3 Proyectos de compensación de emisiones de CO₂

Proyecto de Agua Potable Segura

El Proyecto de Agua Potable Segura en Melghat, India, tiene como objetivo crear acceso a agua potable limpia y brindar educación sobre la importancia de la higiene y las medidas sanitarias. El proyecto entrega a decenas de miles de personas desinfectantes para el tratamiento del agua, producidos por una ONG local y distribuidos puerta a puerta entre los hogares rurales, que potabilizan el agua contra cualquier contaminación biológica. Al evitar el uso de leña o carbón para hervir el agua para la desinfección, se eliminan las emisiones asociadas. La implementación del proyecto comenzó en 2022 y se implementó por completo a principios de 2023, compensando 30.000 toneladas de emisiones de CO₂.

Proyecto Estufas Limpias

El Proyecto Estufas Limpias proporciona a los hogares rurales de Kenia estufas modernas y limpias. Reemplaza la práctica habitual de quemar biomasa en fuegos abiertos y cocinas ineficientes, que conducen a la contaminación del aire interior y contribuyen al cambio climático. Usando estufas actuales y limpias, el proyecto ayuda a reducir significativamente el consumo de energía y las emisiones de CO₂, así como la contaminación del aire interior. Durante el proyecto se distribuyeron unas 20.000 estufas. Además de compensar 60.000 toneladas de CO₂ por año, el proyecto también crea un impacto social al generar ahorros de costos para las familias, crear empleos en el área y ayudar a las personas a mantenerse saludables.

Proyecto de Biogás

El Proyecto de Biogás apoya a las familias en Madhya Pradesh, India, en el reemplazo de las habituales instalaciones de cocina ineficientes por un digestor de biogás y una estufa a base de biogás, ahorrando leña y otros combustibles utilizados para cocinar y calentar agua. Cada digestor de biogás tiene su propia tubería hacia cada casa. Implementamos completamente el proyecto en 2022, brindando digestores a más de 8.000 familias, compensando así 30.000 toneladas de emisiones de CO₂. Además del impacto social positivo de generar empleos, mejorar las condiciones de salud y los medios de vida, el proyecto también ayuda a reducir la deforestación ya que ya no se necesita leña.

- Para mejorar la satisfacción y confort de los trabajadores del CL, se comenzó en 2022 la instalación de un **sistema de climatización** eficiente energéticamente y se aisló la cubierta para no perder frío ni calor. De esta forma se incorpora en el diseño un factor tan importante como la eficiencia energética.

- **Reducción del consumo de papel:** con pequeñas iniciativas como reemplazar el certificado de reparación en formato papel por uno digital, en el CR se ha conseguido ahorrar 506 kg de papel en 2022 y 465 kg de CO₂.

3.4 Compensar

Las emisiones de CO₂ de Hilti se monitorizan y revisan a nivel local y de grupo. La compensación de todas las emisiones restantes se realizará a nivel de grupo para concentrar los esfuerzos en proyectos de suficiente envergadura que contribuyan de manera significativa a mejorar la vida de las personas.

Es por ello que, en cooperación con la Fundación Hilti y ClimatePartner, una agencia externa experimentada, desde el Grupo han desarrollado tres proyectos de compensación exclusivos que aseguran la mayor efectividad, credibilidad e impacto social.

Estos tres proyectos se implementaron en 2022 y están en fase de monitorización. A lo largo de 2023 serán verificados por terceros. Se prevé que para 2023 estas iniciativas compensen todas las emisiones restantes de CO₂ de todas las actividades del grupo Hilti, incluyendo de esta manera las emisiones de Hilti Española.

3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos

3.5.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades

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.

3.5.2 Economía circular

La industria de la construcción es especialmente intensiva en recursos y representa alrededor del 50 por ciento de las materias primas utilizadas en todo el mundo cada año. Además, la mayoría de estos recursos fluyen hacia edificios con una vida útil muy larga, donde la reutilización y el reciclaje suelen ser complejos, involucrando a múltiples partes interesadas.

La economía circular tiene como objetivo separar el éxito económico del consumo de recursos de forma lineal y utilizar los recursos de forma que no se pierdan materiales valiosos. El enfoque principal es el mantenimiento, la reparación, la reutilización y la durabilidad de los productos.

Los principios de circularidad están alineados con nuestros objetivos comerciales y los valores de Hilti: diseñamos para que sean duraderos y reparables, nos enfocamos en hacer más con menos y recogemos y reciclamos productos para garantizar que las materias primas vuelven al ciclo de producción. En el centro de reparaciones más de 40 personas trabajan diariamente para aumentar la vida útil de nuestras herramientas. Centramos nuestro negocio en todo el ciclo de vida de

nuestros productos e innovamos a lo largo de la cadena de valor, desde el diseño hasta la producción y la reparación.

Consideramos que es nuestra responsabilidad intensificar nuestros esfuerzos y luchar por la economía más circular posible.

Nuestro modelo de negocio integrado y nuestra experiencia en logística inversa nos permite ofrecer un servicio gratuito de retorno de herramientas a nuestros clientes. Nuestra alta tasa de recogida de herramientas sienta las bases para nuestros crecientes programas de reutilización.

CIRCULARIDAD

4.799

Repuestos reutilizados

21,66

Emisiones CO₂ evitadas (t)

Nuestra ambición es liderar nuestra industria en la circularidad.

Datos de residuos gestionados por CL y CR.

en kgs

Gestión de residuos no peligrosos	2020	2021	2022
Máquinas devueltas fin Fleet	105.545	124.868	116.210
Total papel y cartón	73.457	68.491	74.329
Total plástico	200 (1) (2)	10.075	15.471
Madera	30.541	84.536	66.457
Basura	Sin dato	20.894	28.042
Chatarra			18.820
Total	209.743	309.189	390.309
Gestión de residuos peligrosos			
Baterías	7.815	4.749	2.089
Residuos de tóner de impresión	112,5	6	-
Residuos de adhesivos y sellantes	4.963,5	1.640	894
Líquidos acuosos de limpieza	1.095,5	13.410	22.989
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	390	549	540
Otros combustibles (incluidas mezclas)	105	75	139
Envases contaminados	84,5	387	211
Total	14.566	20.815	26.861

(1) Cantidades estimadas

(2) Incluido en Máquinas devueltas fin Fleet

No se dispone de datos de otros residuos (basura, papel y cartón) de otros centros

Una vez recogemos las herramientas, nuestra red logística las envía a nuestro CR. Allí las evaluamos y las reacondicionamos o reciclamos según el estado y la necesidad.

• **STP (Servicio de Trabajos Puntuales)**

En primer lugar, intentamos la reutilización completa de la herramienta. Nuestro servicio STP permite a los clientes Fleet alquilar herramientas que necesitan utilizar de manera puntual, o para un proyecto de medio-largo plazo. De esta forma, Hilti revisa y acondiciona herramientas procedentes de fin de Fleet para tener disponible un mayor stock de herramientas para este servicio. En 2022 comenzamos a reutilizar herramientas de fin de Fleet para su uso en STP y supuso un 1,33% de todas las herramientas recogidas fin de Fleet.

✓ **Circularidad de piezas de repuesto**

En segundo lugar priorizamos la reutilización de piezas de herramientas fin de Fleet. Esto es posible llevarlo a cabo con algunas piezas de alta calidad, como componentes electrónicos y de motores, las cuales se reacondicionan y reutilizan. De esta forma reducimos el uso de materias primas y la generación de residuos.

El proyecto de circularidad ha supuesto un antes y un después en la gestión del CR tal y como muestran los datos de la tabla.

✓ **Donación**

La tercera acción de circularidad se basará en la donación de herramientas, programa que empezó a diseñarse en 2022 y que previsiblemente se implementará en 2023.

✓ **Reciclaje**

Si no es posible la opción de reutilización, trabajamos con nuestros gestores de residuos autorizados para garantizar que todos los materiales ingresen a los canales de reciclaje adecuados

Circularidad

	2021	2022
Unidades reutilizadas	275	4.799
Ratio reutilización (%)	1,42	15
Peso de material ahorrado (t)	0,11 ⁽¹⁾	1,54
Emisiones CO ₂ evitadas (t)	0,95 ⁽¹⁾	21,66

(1) Corrección de errores del informe anterior



3.5.3 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.

3.6 Contaminación y biodiversidad

3.6.1 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.

3.6.2 Biodiversidad

En el entorno de los centros de trabajo de Hilti no hay áreas protegidas que puedan verse afectadas por la actividad de Hilti. ●

4. SOCIOS RESPONSABLES

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. El Grupo Hilti trabaja con unos 900 proveedores directos para comprar el material que se utiliza directamente en nuestros productos. Aproximadamente el 65% de estos proveedores tienen su sede en Europa, el 28% en la región Asia/Pacífico y el 7% en el hemisferio occidental fuera de Europa. Compramos más del 42% de nuestro volumen de compras directas en las regiones en las que finalmente se venderá el producto. En 2022 Hilti ha tenido 455 proveedores frente a los 427 de 2021.

Los principios de colaboración con nuestros proveedores están regulados en nuestro Código de Conducta para Proveedores, que debe ser acordado contractualmente por los proveedores adscritos a determinados grupos de materiales

o zonas geográficas de riesgo antes de iniciar una relación comercial con el grupo. Alternativamente, los proveedores pueden tener sus propios principios o códigos que cumplan nuestros requisitos. Estos incluyen principios contra el soborno, la corrupción, y la violación de los derechos humanos en favor de 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.

Tras el lanzamiento del Código de Conducta revisado para Proveedores en 2021, que exige una estrategia más basada en el riesgo de nuestros proveedores y se ajusta a la diligencia debida en las cadenas de suministro, los principios de abastecimiento sostenible son ahora parte integrante de nuestro proceso estándar de proveedores. Nuestro aprovisionamiento directo de materiales garantiza el cumplimiento a través de la evaluación externa del proveedor Integrity Next. Desde 2019, todos

los proveedores indirectos de materiales han sido evaluados con un multifactor, enfoque basado en el riesgo. De acuerdo con el Código de Conducta para Proveedores es un requisito previo para hacer negocios con todos los proveedores no clasificados como de bajo riesgo.

En el contexto de las auditorías del grupo 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 Internal Control System (ICS).

Con carácter anual realizamos un control a nivel local cuyo resultado ha sido positivo, al igual que el año anterior, ya que cumplimos con los requerimientos del control en los proveedores analizados, que han sido un total de 20, seleccionados a través de una fórmula Jerarquía (indicada en las instrucciones del grupo del control ICS) que señala aquellos en los que se revisa toda la documentación contractual. ●



CUIDADO DE LAS PERSONAS



Hilti Española avanza en su compromiso con la desconexión digital, implementando un protocolo con medidas concretas y recomendaciones que garantice que, el uso de la tecnología digital no dificulte el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones por los empleados.



5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Seguridad y salud de los usuarios

- Nuevas funciones de seguridad para amoladoras angulares a batería
- Conversión de combustibles fósiles a una nueva plataforma de baterías
- Lanzamiento del aspirador de polvo a batería más potente

el trabajo en las obras de construcción sea más seguro. Nuestras innovaciones tecnológicas contribuyen a proteger a los usuarios de lesiones, accidentes y enfermedades profesionales, como cortes, EPOC y silicosis. Esto empieza en el proceso de desarrollo de nuestros productos hasta el asesoramiento y la formación de los usuarios para concienciarlos en materia de salud y seguridad de los usuarios.

5.1 Seguridad y salud de los usuarios

Las obras de construcción siguen siendo lugares de trabajo peligrosos a pesar de las numerosas normas de seguridad aplicables y las medidas y estrategias ya adoptadas por las empresas para prevenir accidentes. Queremos ser el mejor socio de nuestros clientes en materia de salud del usuario. Desde hace más de 80 años, nuestros productos y servicios han hecho que

5.1.1 Cómo promovemos la salud y la seguridad de los usuarios

Nuestro objetivo es proporcionar soluciones para una mayor salud y seguridad de los usuarios en las obras. Pretendemos hacerlo con una oferta de hardware, software y servicios.

- **Tecnologías para la seguridad de los productos:** El lanzamiento de nuestra nueva plataforma de baterías Nuron en 2022 no sólo representa el desarrollo de nuevos productos y soluciones, sino que también nos

Soluciones para una mayor salud y seguridad de los usuarios en la obra

Tecnologías para la seguridad de los productos

3DATC SensTech



Reducción de riesgos

Soluciones ergonómicas

EXO-01



Reducción de la fatiga

Sistemas de gestión del polvo

DRS



Reducción de la exposición al polvo

Formación en seguridad y salud



Sesiones grupales presenciales



E-Learnings

ha permitido ampliar las soluciones de seguridad actuales para la salud y la seguridad de los usuarios en las obras, y de este modo cumplir la promesa de nuestros clientes de ser su mejor socio en materia de seguridad. Estas soluciones incluyen, pero no se limitan a:

- **Sens Tech:** Una nueva función que reconoce si el usuario pierde el control de la herramienta y la apaga automáticamente.
- **3D ATC:** nuestro sistema de control activo del par (ATC) se ha perfeccionado para reconocer también cuando la herramienta en cuestión se aleja de la pieza de trabajo en cualquier dirección y la desconecta.
- **Nuron AG 6D-22:** Las amoladoras angulares presentan un alto riesgo de lesiones. Por ello, en 2022 lanzamos nuestra nueva amoladora angular, con tecnologías Sens Tech y 3D ATC.
- **Nuron DSH 600-22:** En este ejercicio lanzamos nuestra nueva plataforma de baterías Nuron, que nos permitió acelerar la transición de las de las herramientas de gasolina y cable a nuestra plataforma de herramientas a batería. De este modo, podemos ofrecer a los clientes soluciones que eliminan los humos tóxicos generados por las herramientas de gasolina al trabajar en espacios reducidos. Además, la transición hacia obras de construcción sin cables ayuda a eliminar riesgos innecesarios asociados a los cables eléctricos como resbalones, tropiezos y caídas.

- **Sistemas de gestión del polvo:**
El polvo es omnipresente en las obras de construcción. Debido a su pequeño tamaño, las partículas de polvo pueden permanecer en el aire durante mucho tiempo y penetrar profundamente en los pulmones de los trabajadores. Nuestro objetivo en el desarrollo de soluciones es minimizar la exposición al polvo de los usuarios

Nuestra promesa es ser para nuestros clientes el mejor socio en la salud y seguridad del usuario.





EXO-01

Exoesqueleto para aplicaciones aéreas (por encima de los hombros)

y, al mismo tiempo, permitir la máxima productividad.

- En 1995 lanzamos la primera herramienta del mercado con un sistema de extracción de polvo integrado. En la actualidad hasta el 95% de nuestras herramientas eléctricas pueden utilizarse prácticamente sin polvo. Nuestros sistemas de eliminación de polvo (DRS) ayudan a eliminar el polvo en su origen y a recogerlo eficazmente con la ayuda de potentes aspiradores, como el el VC 20-/40-X.
 - En 2022 actualizamos nuestra gama de DRS con los nuevos TE 4-22 y TE 6-22 y un nuevo DRS integrado que ahora se adapta a ambas herramientas.
 - En el año 2022, presentamos un nuevo aspirador a batería, el VC10-22. El aspirador VC10-22, que, por primera vez, permite que todas nuestras soluciones DRS y SAFEset sean totalmente a batería.
 - Además de los sistemas DRS y los aspiradores, filtros de aire, los AIC 1000 y 2000 amplían aún más nuestra cartera de productos para la seguridad en el lugar de trabajo y de los trabajadores. Ayudan a reducir la exposición al polvo de los trabajadores filtrando partículas de polvo muy finas, que son las más nocivas para los pulmones y que pueden permanecer en el aire durante varios días. Los filtros de aire se encuentran sobre todo en obras de renovación donde se generan grandes cantidades de polvo.
- **Soluciones ergonómicas:** Trabajamos en soluciones que automatizan el lugar de trabajo y que mejoran la ergonomía para aliviar las tareas repetitivas e incómodas que provocan trastornos musculoesqueléticos en el usuario.
 - En 2021 lanzamos nuestro robot de construcción semiautónomo Jaibot, diseñado para ayudar en trabajos físicamente exigentes y repetitivos como trabajos de instalación, perforación aérea, tareas mecánicas, eléctricas o de fontanería. El robot también está equipado con una solución de extracción de polvo que se actualizó en 2022 para aumentar la potencia de aspiración.
 - En 2022 hemos seguido desarrollando el Exoesqueleto EXO-01 para aplicaciones aéreas (por encima de los hombros).
 - **Formación y asesoramiento:** Nos dedicamos a aumentar la concienciación sobre las obras de construcción. Por ello, nuestra oferta completa de hardware para mejorar la salud y la seguridad de los usuarios se complementa con una amplia gama de sesiones interactivas dirigidas específicamente a los usuarios. Todos nuestros módulos de formación se centran en la reducción de accidentes según el método STOP: reducción de riesgos mediante la sustitución, así como medidas técnicas, organizativas y de protección personal. Actualmente ofrecemos más de diez módulos de formación diferentes, por ejemplo, en el campo del polvo o el trabajo con amoladoras angulares que pueden generar chispas, y seguimos ampliando constantemente nuestra cartera. 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 2022 un total de 27 cursos presenciales frente a los 22 del 2021, relacionados con cómo utilizar correctamente nuestros productos.

A lo largo del 2022 hemos ido desplegando nuestros webinars sucesivamente, realizando 19 webinars a clientes con 725 asistentes (en 2021 se realizaron un total de 17 Webinars, con 1038 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 2022 alcanzamos más de 2.500 registros en esta plataforma.

5.2 Construcción más segura y verde

Los proyectos de nueva construcción pretenden reducir los efectos negativos sobre el medio ambiente al mismo tiempo que crea un ambiente positivo para las personas que viven y trabajan en estos edificios. Queremos ser el mejor socio de nuestros clientes en la construcción. Nuestra cooperación con clientes, universidades, institutos de Investigación y organismos de homologación ha ayudado a establecer altos estándares de construcción y nos ha permitido contribuir a aumentar la seguridad de los edificios. Además, apoyamos “edificios verdes” más sostenibles que se caracterizan por tener menos emisiones de carbono, con una mayor eficiencia energética y de recursos, y el uso de materias primas renovables y no contaminadas. Nuestro objetivo es ayudar a los clientes a alcanzar estos elevados estándares.

Nuestra estrategia para mejorar la salud y la seguridad de las personas que viven o trabajan en edificios se apoya en dos sólidos pilares que se asientan sobre la base del diseño de edificios más seguros: mejor protección contra eventos críticos, como incendios o terremotos, y un rendimiento de por vida, asegurando la durabilidad a largo plazo de nuestras

Construcción más segura y verde

- Reducción significativa de los costes y emisiones de CO₂ para los clientes diseñando para la sostenibilidad
- Mayor transparencia de datos con clientes
- Declaraciones medioambientales y certificados Cradle2Cradle para los sistemas de instalación y sistemas de fijación

soluciones. En el campo de la protección sísmica, ofrecemos soluciones que están diseñadas para ayudar a las fijaciones, conexiones de barras de refuerzo. Las penetraciones y juntas protegidas contra el fuego soportan mejor el impacto de un terremoto. En el ámbito de la protección contra incendios, ofrecemos soluciones de cortafuegos pasivas que permiten una mejor contención del fuego, reduciendo el impacto tanto en los ocupantes como en la estructura.

Los cimientos de los edificios duraderos se crean en parte por los elementos duraderos colocados en esos edificios. Ayudamos a garantizar el rendimiento de nuestros productos ejecutando pruebas a largo plazo en entornos corrosivos, como en las zonas costeras con temperaturas fluctuantes y altos niveles de humedad.

Soluciones que ayudan a salvar vidas y proteger bienes

Mayor protección frente a sucesos críticos



Protección sísmica



Protección contra incendios

Rendimiento de por vida



Hardware de alto rendimiento



Instalación y documentación de calidad

Diseño de edificios más seguros



Formación y Consultoría



Programas de diseño



Diseño de modelos de información de edificios

Pero las características de un producto, y su rendimiento durante toda su vida útil, sólo pueden garantizarse si se instala correctamente. Por eso hemos desarrollado sistemas y servicios que permiten una instalación de alta calidad, un mantenimiento y la documentación correspondiente.

En apoyo del diseño de edificios más seguros, nuestra fuerza de ingeniería asesora sobre el terreno en problemas de seguridad críticos y proporciona evaluaciones técnicas, servicios de ingeniería y pruebas in situ durante las fases de diseño y construcción. También ayudamos a los contratistas generales a planificar sus proyectos con mayor eficacia, modelando y calculando soluciones críticas para la seguridad directamente dentro de la metodología Building Information Modeling (BIM).

5.3 Atención al cliente

Ponemos gran énfasis en la comunicación regular y el diálogo con nuestros interlocutores internos y externos.

El contacto directo y regular in situ con nuestros clientes siempre ha sido una de las propuestas de venta únicas de nuestro Grupo. En nuestro modelo de venta directa, en la mayoría de los casos, no hay intermediarios entre nuestros clientes y los usuarios finales de nuestros productos y soluciones. Hilti apoya a los profesionales de la construcción desde la fase de planificación, pasando por la consultoría

y aplicaciones de ingeniería de software, hasta la construcción y demolición de un edificio, suministrándoles herramientas, consumibles de fijación, software y servicios. Los gremios a los que servimos son edificación y construcción, mecánica e ingeniería, ingeniería civil, acabado interior, instalación, energía e industria, fijación y protección, renovación y alquiler. Nuestro objetivo es mantener relaciones a largo plazo con nuestros clientes.

Además del contacto directo a través de nuestros representantes comerciales, también nos comunicamos diariamente a través del Servicio de Atención al Cliente (por teléfono y correo electrónico), en las tiendas Hilti o digitalmente a través de nuestra página web y las redes sociales.

Gracias a nuestros influencers locales, Hilti está ganando presencia de marca en medios sociales ampliando nuestra cobertura e incrementando el engagement con la marca a través de 4.337.144 reproducciones, 151.329 Likes y 1.520 comentarios sólo en el último trimestre de 2022.

5.4 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 o incidencias a cierre del 2022 ha sido de 1 día, mejorando la ratio del 2021 situado en 1,3. Durante el ejercicio 2022 hemos gestionado 31.679 reclamaciones, frente a las 32.139 del 2021. ●

Nuestro objetivo es mantener relaciones a largo plazo con nuestros clientes.





6. ORIENTACIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA

6.1 Distribución

Nuestra plantilla total máxima en Hilti durante el ejercicio 2022 ha estado compuesta por 598 personas trabajadoras, frente a las 562 que éramos en el ejercicio anterior.

A cierre de ejercicio 2022 la plantilla de Hilti asciende a 546 personas trabajadoras frente a las 524 que eramos a cierre del año 2021.

Distribución de la organización

por posición

profesionales
546

en plantilla a finales
del año 2022

	Plantilla 2021	Plantilla 2022
Comité de Dirección	11	10
Managers	78	73
Personal BackOffice	167	179
Personal Ventas	245	277
Personal Ventas Retail	61	59
Total	562	598

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2021	Número de empleados 2022
Álava	Vitoria	SCR	3	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	0	0
Barcelona	Barcelona	SCR	1	0
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCF	4	3
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCR	43	50
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	2	3
Bilbao	Bilbao	SCF	2	2
Bilbao	Bilbao	SCR	10	12
Burgos	Burgos	SCR	2	2
Cáceres	Cáceres	SCR	1	1
Cádiz	Jerez	SCR	2	3
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	8	6
Girona	Girona	SCF	2	2
Girona	Girona	SCR	4	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
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCR	10	10
León	León	SCR	3	3
Lérida	Torrefarrera	SCF	2	3
Lérida	Torrefarrera	SCR	2	3
Lugo	Lugo	SCR	1	1
Madrid	Alcalá de Henares	CL	28	31
Madrid	Alcalá de Henares	CR	39	40
Madrid	Madrid	OC	163	174
Madrid	Alcalá de Henares	SCF	4	4
Madrid	Alcalá de Henares	SCR	4	3
Madrid	Alcobendas	SCF	2	2
Madrid	Alcobendas	SCR	32	40
Madrid	Alcorcón	SCF	4	5
Madrid	Alcorcón	SCR	1	0
Madrid	Fuenlabrada	SCF	3	3
Madrid	Fuenlabrada	SCR	6	7
Madrid	Getafe	SCF	2	2
Madrid	Vallecas	SCF	2	2
Madrid	Vallecas	SCR	1	1
Madrid	Yeserías	SCF	2	2
Madrid	Majadahonda	SCF	0	0
Málaga	Málaga	SCF	3	4
Málaga	Málaga	SCR	11	12
Murcia	Murcia	SCF	1	2
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	11

continuación >

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2021	Número de empleados 2022
Pamplona	Pamplona	SCR	2	2
Salamanca	Salamanca	SCR	1	1
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCF	2	2
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCR	5	6
Santander	Santander	SCR	1	1
Segovia	Segovia	SCR	1	1
Sevilla	Sevilla	SCF	4	4
Sevilla	Sevilla	SCR	13	14
Soria	Soria	SCR	1	1
Tarragona	Tarragona	SCR	5	3
Teruel	Teruel	SCR	1	1
Toledo	Talavera de la Reina	SCF	1	2
Toledo	Talavera de la Reina	SCR	6	5
Valencia	Massanassa	SCF	3	4
Valencia	Massanassa	SCR	19	19
Valencia	Quart de Poblet	SCF	5	3
Valladolid	Valladolid	SCF	3	3
Vigo	Vigo	SCR	3	3
Zaragoza	Zaragoza	SCF	2	2
Zaragoza	Zaragoza	SCR	10	10
Total			562	598

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

En cuanto al personal directivo, Hilti cuenta con un Comité de Dirección formado por 10 directores y con un total de 73 managers. En el 2021 Hilti contaba con un Comité de Dirección formado por 11 personas 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.

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

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, diversidad de nacionalidades, de generaciones, de

género. En este sentido podemos afirmar que hemos tenido una plantilla máxima total de 598 personas trabajadoras durante el ejercicio 2022 frente a la de 562 del 2021 que:

- Segregada por **nacionalidad** nos muestra la confluencia de hasta 17 nacionalidades distintas conforme al siguiente desglose que se presenta por tipología de puestos de trabajo y nacionalidades (ver tabla).
- Distribuida por género podemos identificar la diversidad en materia de género (ver tabla).
- La distribución porcentual por colectivo de representatividad de mujeres sobre hombres es la siguiente (ver tabla).

La comparativa con el sector de la construcción pone a Hilti en 14,9% puntos porcentuales por encima del sector en el que se desenvuelve, el cual para el ejercicio 2022 arrojó un 11,1% (9,6% en 2021) de representatividad del género femenino en sus equipos¹.

¹ Dato aportado por la Fundación Laboral de la Construcción en su Informe "Mujeres en el sector de la Construcción 2022".

Distribución de la organización

por nacionalidad

		Número de empleados 2021	Número de empleados 2022
Comité de Dirección	España	9	9
	Italia	1	1
	Suiza	1	0
Total		11	10
Managers	Alemania	1	1
	España	69	65
	Italia	6	5
	Portugal	1	1
	Venezuela	1	1
Total		78	73
Personal BackOffice	Bolivia	1	1
	Hungría	0	1
	España	153	161
	Marruecos	0	1
	Holanda	1	1
	Italia	2	2
	Perú	1	3
	Portugal	3	3
	Rumania	2	2
Venezuela	4	4	
Total		167	179
Personal Ventas	Chile	0	1
	Argentina	1	4
	Brasil	1	1
	Ecuador	1	1
	España	230	253
	Francia	1	1
	Holanda	1	1
	Italia	4	5
	Rumania	1	1
	Venezuela	5	9
Total		245	277
Personal Ventas Retail	Chile	1	1
	España	59	56
	Venezuela	1	2
Total		61	59
Total		562	598

Distribución de la organización

por género

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comité de Dirección	8	3	8	2
Managers	55	23	50	23
Personal BackOffice	105	62	115	64
Personal Ventas	201	44	228	49
Personal Ventas Retail	42	19	42	17
Total	411	151	443	155

Distribución de la organización

por representación mujer porcentual

	% Representación Mujer 2021	% Representación Mujer 2022
Comité de Dirección	27	20
Managers	29	32
Personal BackOffice	37	35
Personal Ventas	18	18
Personal Ventas Retail	31	29
Total	27	26

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 7 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 y generación 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 (ver tabla).
- La distribución por antigüedad media sería conforme con la siguiente tabla.

A cierre de ejercicio 2022 la plantilla de Hilti asciende a 546 personas trabajadoras frente a las 524 personas

trabajadoras que éramos a cierre del año 2021.

A igual que en el 2021, durante el año 2022 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 2022 se han producido un total de 52 bajas en la plantilla, entre las que podemos distinguir entre (i) 34 bajas voluntarias, (ii) 8 movimientos al extranjero dentro del Grupo Hilti (iii) 1 Jubilación y (iv) 9 bajas no voluntarias.

Durante el año 2021 se produjeron un total de 41 bajas en la plantilla, 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.

Distribución de la organización

por género-edad

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
Total	8	3	55	23	105	62	201	44	42	19	562

Edad 2022	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	1	1	1	1	0	6
Entre 25 y 45	7	2	34	16	61	34	139	41	22	14	370
>45	1	0	16	7	52	29	88	7	19	3	222
Total	8	2	50	23	115	64	228	49	42	17	598

Distribución de la organización

por género-antigüedad

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
Total	8	3	55	23	105	62	201	44	42	19	562

Antigüedad 2022	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	12	11	35	18	86	27	12	10	215
Entre 5 y 15	5	0	23	7	15	21	54	11	10	3	149
>15	1	0	15	5	65	25	88	11	20	4	234
Total	8	2	50	23	115	64	228	49	42	17	598

Durante el año 2022 el número de bajas no voluntarias ha representado un 1,5% de la plantilla, cuya distribución por género ha supuesto 1,3% del total de la plantilla de mujeres del 2022 y el 1,6% del total de la plantilla de hombres del 2022. Redondear a una cifra.

Durante el año 2021 el número de bajas no voluntarias representó 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.

6.2 Condiciones laborales

6.2.1 Contratación

Durante el año 2022 se han incorporado 70 personas trabajadoras a Hilti, lo que supone un 12,5% de crecimiento sobre la plantilla al cierre del año anterior, cuya distribución por género ha supuesto el 26% de las contrataciones son mujeres, y el 74% de las contrataciones son hombres (ver tabla).

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 2022 son de naturaleza indefinida –con dos excepciones de contratos de duración temporal bajo la modalidad de interinidad para la cobertura de personas trabajadoras en situación de IT o maternidad–.

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 6.3.2 del informe.

6.2.2 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 todas las personas trabajadoras destinar parte de su retribución fija a asistencia

Contrataciones

por género

	2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comité de Dirección	1	0	1	0	0	0
Managers	4	4	8	0	3	3
Personal BackOffice	11	5	16	13	8	21
Personal Ventas	15	5	20	33	6	39
Personal Ventas Retail	4	4	8	6	1	7
Total	35	18	53	52	18	70

sanitaria, formación, transporte, vales comida, cheque guardería, beneficiándose así de las ventajas fiscales. En el año 2022, un 70,6% de la plantilla se ha acogido a dicho plan frente al año anterior que estaba en el 74% de contratación.

En el ejercicio 2022, 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, con una participación del 55,18% de personas trabajadoras (ver tabla). En el año 2021, conforme con las reglas del plan de pensiones, no se realizaron aportaciones al mismo.

Aportaciones

	2022	
		nº empleados
Aportación Empresa Plan Pensiones	516.184,26	469
Empleados/as con la aportación del 0,5%	37.602,17	207
Descuento Plan de Pensiones Empleado/a	392.077,94	261
Empleados con opción a participar		473
Renuncia voluntaria		4
% Participación		55,18%

Las remuneraciones medias

considerando remuneración fija y remuneración variable teórico de referencia, en el ejercicio 2022, para los distintos colectivos, segregado por género y edad se detalla en el siguiente desglose:

Remuneraciones

por puesto de trabajo

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	75.052,25	63.591,21	78.583,48	66.306,15
Personal BackOffice	36.204,14	33.173,43	36.742,42	34.305,29
Personal Ventas	39.685,92	33.729,35	41.870,48	36.897,36
Personal Ventas Retail	29.440,99	25.278,95	30.278,49	26.786,13
Total	42.926,81	37.121,44	44.173,90	39.268,42

*Comité de dirección y Managers

Remuneraciones medias

por género-edad

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
Total	**	0	41.471,50	36.399,78	45.019,95	38.699,03

Edad 2022	<25 años		Entre 25 y 45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	0,00	0,00	78.196,01	66.533,88	79.912,70	65.177,50
Personal BackOffice	**	**	36.416,00	33.426,36	38.146,65	35.428,69
Personal Ventas	**	**	37.329,63	34.822,05	47.478,76	43.930,63
Personal Ventas Retail	**	0,00	28.258,79	26.198,75	32.964,63	**
Total	28.592,22	28.049,90	42.729,75	38.584,98	46.287,50	40.864,58

*Comité de dirección y Managers

**Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 4

Remuneraciones medias

por género-antigüedad

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
Total	36.686,81	36.901,85	45.260,14	34.640,79	45.192,84	39.786,36

Antigüedad 2022	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	78.859,10	71.552,71	78.578,10	57.251,13	78.771,11	64.581,84
Personal BackOffice	33.837,96	30.559,54	40.242,98	33.109,22	38.109,17	37.862,52
Personal Ventas	35.679,79	34.601,48	38.910,38	34.074,24	48.015,08	41.296,52
Personal Ventas Retail	26.992,94	25.327,26	29.793,33	**	32.623,68	28.903,55
Total	38.644,44	39.231,91	48.625,47	37.079,66	45.583,25	40.874,40

*Comité de dirección y Managers

**Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 4

6.2.3 Comparativa salarial

La comparativa salarial segregada por posiciones ofrece el siguiente resultado tomando en consideración el equipo de alta en Hilti a 31 de diciembre de 2022, es decir, 546 personas trabajadoras.

Comparativa salarial

por puesto de trabajo

	2021		2022	
	Número Empleados	Promedio Comparativa Salarial	Número Empleados	Promedio Comparativa Salarial
Equipo Directivo*	79	15%	75	16%
Personal de BackOffice	161	8%	166	7%
Personal de Ventas	226	15%	249	12%
Personal Ventas Retail	58	14%	56	12%

*Comité de dirección y Managers

6.3 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 nuestra plantilla obtenga 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:

6.3.1 Desconexión digital y política de registro horario

La desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo es uno de nuestros principales compromisos en relación con la organización del tiempo de trabajo, y en este sentido durante el año 2022 se ha publicado un nuevo protocolo de desconexión digital con medidas concretas y recomendaciones que garantice que, el uso de la tecnología digital no dificulte el disfrute efectivo de descansos y vacaciones por las personas trabajadoras.

Con la implementación de este nuevo protocolo no solo se busca una mejor gestión del tiempo de trabajo y garantizar el disfrute de los descansos, sino una mejor conciliación entre la vida personal y profesional.

En este nuevo protocolo se incluyen medidas como la descritas a continuación:

- **Gestión de comunicaciones:** evitar comunicaciones y envío de mail antes de las 7:30, ni más allá de las 19:00 horas. En caso de envío de e-mails fuera de jornada, no se debe esperar respuesta hasta el siguiente día hábil.
- **Gestión de las reuniones:** franja preferente de reuniones digitales, recomendando no convocarlas antes

Implantación de un protocolo como medidas concretas de desconexión digital.

de las 9:30, ni que finalicen después de las 17:00.

- **Gestión de las vacaciones:** realizando una organización interna para asegurar cobertura de la actividad para garantizar el descanso.

Asimismo, en Hilti tenemos estructurado un sistema de registro de jornada, pero éste está basado en la flexibilidad horaria y confianza en nuestra plantilla, 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.



Nuevo sistema de teletrabajo incrementándose la flexibilidad.

6.3.2 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 una plantilla más comprometida y productiva. Con esta perspectiva se trabajan todas las políticas de Recursos Humanos, con un liderazgo claro desde la Dirección de la Compañía, y así durante el año 2022 se ha negociado e implantado una nueva política de teletrabajo.

Así, con las limitaciones organizativas que se pueden presentar en los distintos colectivos de la plantilla, 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 atendiendo a las necesidades personales de las personas trabajadoras, 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.
- Jornada intensiva antes de los festivos nacionales, para adaptarse a las necesidades de la plantilla.
- 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.

- Sistema de teletrabajo. Durante el año 2022 se ha negociado e implementado una nueva política de teletrabajo, cuyas principales medidas se describen a continuación:

Se determinará aquellos puestos, actividades y tipos de trabajo, que por las características del servicio desarrollado, son susceptibles de teletrabajar.

Las personas trabajadoras podrán realizar dos días de teletrabajo a la semana, teniendo flexibilidad para determinar qué días se trabaja desde fuera de la oficina cada semana.

Adicionalmente a los dos días semanales de teletrabajo, se dispondrá de una bolsa de 12 días a disfrutar a lo largo de cada año. Estos días se podrán acumular a los días semanales de teletrabajo y disfrutar se semanas completas de teletrabajo.

Posibilidad de teletrabajar desde la 2ª residencia o una residencia diferente al domicilio habitual de la persona trabajadora.

- 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.

6.3.3 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 2022 fue de 51.048, frente a las 51.400 horas del año 2021; y todo ello, a pesar de que durante el año 2022 la situación de la pandemia consecuencia de la Covid-19 ha seguido teniendo 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 (ver tabla).

Absentismo laboral

por horas

	2021	2022
Accidente de trabajo	3.232	2.232
Enfermedad profesional	536	0
Accidente común	32	944
Enfermedad común	29.024(*)	28.192(*)
Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor	18.576	19.680
Riesgo durante el embarazo	0	0
Total	51.400	51.048

(*) 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.

6.4 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.

6.4.1 Plan de Igualdad

En el actual 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 establecidos en el mismo.

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

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

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

- Fomentar la comunicación e imagen de la integración de la mujer en nuestros equipos.
- Asegurar la existencia de procesos de selección libres de cualquier sesgo por razón de sexo.

- Promover mediante la cultura y sensibilización acerca de la desigualdad para la concienciación individual de cada uno de los miembros de nuestros equipos.
- Facilitar igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.
- Conciliación de la vida personal/profesional asegurando que los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa de cara a fomentar la corresponsabilidad.

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

6.5 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 las personas trabajadoras, en un mayor compromiso y orgullo de pertenencia.

Por ello, hemos creado una herramienta para compartir opiniones y escuchar a nuestra plantilla y su feedback: la encuesta GEOS.

En 2022 el nivel de compromiso de Hilti en España ha sido de un

85%



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

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 nuestra plantilla 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. 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 mide el COMPROMISO de las personas trabajadoras 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.

“La voz de nuestra plantilla es lo más importante y nos impulsa a seguir poniendo en marcha planes de mejora continua”.



- El respeto por la diversidad y la conciliación.
- El contenido y carga de trabajo.
- Etc.

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 además, toda la plantilla es informada por su responsable sobre los resultados de su equipo.

En 2022 Hilti Española ha tenido un índice de participación de un 88% de la plantilla y un nivel de engagement de un 85% que muestra una evolución muy positiva con respecto al año anterior que fue del 71%.

Conocer la opinión de nuestra plantilla 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 nuestra plantilla.

En base a los resultados, Hilti diseña y propone acciones de mejora sobre las dimensiones más relevantes en cada momento y se elabora un plan de acción a nivel Hilti Española. El Comité de Dirección, plenamente comprometido en el cambio, vela por el diseño e implementación de las acciones, a través de un plan inclusivo.

Para generarlo, se escucha a todas las personas de la organización. Comienza con reuniones de cada equipo, pasa por una sesión del Comité de Dirección que dedica un día completo a la síntesis del ejercicio de escucha cualitativa, y los Managers en representación de cada equipo ayudan a la co-creación del plan final de Hilti Española.

Además, cada equipo realiza su propio plan de acción específico para trabajar su compromiso con grupos de trabajo asignados y del que se realiza seguimiento periódico. Las personas trabajadoras son libres de definir sus prioridades para mejorar su entorno de trabajo y los responsables de equipo, acompañados por Recursos Humanos cuando lo necesitan están disponibles para estimular la reflexión del grupo.

Geos es un proceso continuo e importante para la empresa: 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 2022 se implementaron distintas acciones a nivel compañía, fruto de los resultados de noviembre de 2021. Entre otras:

- Medidas dirigidas a favorecer un equilibrio en la carga de trabajo, como el lanzamiento de la política de desconexión, la negociación de una nueva política de teletrabajo o la elaboración de Kaizen de procesos.
- Medidas enfocadas en la compensación y el reconocimiento, como un programa de reconocimiento de antigüedad, otorgar el día de cumpleaños como un día adicional de vacaciones o generar una guía con todos los beneficios.
- Acciones enfocadas en el desarrollo, como un programa de formación a Managers, un programa mejorado y específico para integrar a nuevas incorporaciones y el impulso para dar aún más visibilidad a las vacantes internas a nivel nacional e internacional.

- Iniciativas dirigidas a seguir fomentando la cercanía del equipo de Dirección y del orgullo de forma parte de Hilti, como la posibilidad de dedicar dos jornadas de trabajo al año en actividades de voluntariado, la implementación de talleres culturales vivenciales para todos los equipos (de distintos aspectos, como por ejemplo de cuidado del empleado), o visitas y comunicaciones continuadas del Comité de Dirección a los equipos.

Con los resultados mencionados de la última encuesta en 2022 hemos continuado con un trabajo riguroso con el objetivo de definir el siguiente plan de organización y de cada uno de los equipos, buscando la mejora continua.

6.6 Medidas de inserción social

Para Hilti la cultura inclusiva es una de las características impresas en nuestro ADN como organización. En este sentido, favorecemos la inserción social de personas con discapacidad mediante la eliminación de barreras arquitectónicas en nuestros centros de trabajo, colaboramos en la incorporación de personas con capacidades diferentes en el mundo laboral y colaboramos con Fundaciones cuyo objetivo es el de asegurar la inclusión de las personas en la sociedad.

6.6.1 Personas trabajadoras

Durante el ejercicio 2022, Hilti ha contado con 4 personas 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:

Personas trabajadoras

empleados

	2021	2022
Hombre	2	2
Mujer	2	2
Total	4	4

6.6.2 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 2022 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.

6.6.3 Plan Familia

Adicionalmente a lo anterior, Hilti apoya el Plan Familia de la Fundación Adecco desde una Donación efectuada como medida alternativa para el cumplimiento de la LGD, con la que se apoya la empleabilidad de 8 personas con discapacidad y sus familias desde un plan en el que durante un año, se trabaja en el máximo desarrollo de sus capacidades, que repercuten en una mejora de su inclusión social y laboral.

6.6.4 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

6.7 Relaciones sociales

6.7.1 Convenio Colectivo

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

Convenios colectivos

por provincia

Provincia	Convenio Colectivo	Total 2021	Total 2022
Álava	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	3	4
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
Islas Baleares	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Baleares	11	13
Barcelona	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona	60	67
Burgos	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Burgos	2	3
Cáceres	Convenio Colectivo del Comercio en General de Cáceres	1	1
Cádiz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cádiz	2	3
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	9	7
Girona	Convenio Colectivo del Comercio en General de Girona	6	6

continuación >

Convenios colectivos

por provincia

Provincia	Convenio Colectivo	Total 2021	Total 2022
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	6
Lugo	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Lugo	1	1
Madrid	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Madrid	293	315
Málaga	Convenio Colectivo del Comercio en General de Málaga	14	16
Murcia	Convenio Colectivo del Comercio General de Murcia	8	9
Pamplona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Navarra	2	2
Ourense	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Ourense	1	1
Asturias	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	7	8
Cantabria	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	17	18
Soria	Convenio Colectivo Comercio en General Soria	1	1
Tarragona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tarragona	5	3
Teruel	Convenio Colectivo del Comercio en General de Teruel	1	1
Toledo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Toledo	7	8
Valencia	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Valencia	27	25
Valladolid	Convenio Colectivo del Comercio en General de Valladolid	3	3
Bilbao	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Vizcaya	12	14
Zaragoza	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Zaragoza	12	12
Total		562	598

6.7.2 Interlocutores para diálogo social

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

6.7.3 Garantía a la negociación colectiva

Durante el ejercicio 2022 al igual que en el 2021 Hilti no ha acometido ningún procedimiento sujeto a negociación

colectiva de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (ver tabla).

No obstante, en el ánimo de mantener un adecuado diálogo social ha acometido procesos de negociación e información con la representación unitaria de determinados centros de trabajo para la implementación de nuevas políticas empresariales como puede ser la nueva política de teletrabajo.

Negociación colectiva

por centro de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Tipo de Representación	Número 2021	Número 2022
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

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

6.8 Seguridad y salud

Queremos proporcionar a las aproximadamente 540 personas trabajadoras de Hilti las condiciones de trabajo más seguras posibles en todas las áreas de actividad: en nuestro centro logístico, centro de reparación, ventas directas, oficinas y, en la medida de lo posible, en los lugares de trabajo que visitamos.

Nos centramos no solo en el riesgo específico de lesiones de nuestros equipos, sino también en su salud a largo plazo. Queremos contrarrestar las diversas tensiones del día a día laboral y

así promover la base de nuestra exitosa existencia como empresa: la salud, la satisfacción laboral y el desempeño de un equipo altamente motivado.

6.8.1 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 incidencia. Hemos conseguido reducirlo respecto a 2021 y mantenerlo considerablemente por debajo al del sector² en 2022, 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** (ver tabla).

² CNAE 46: comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas

Accidentes laborales con baja

incluidos in itinere

	2020				2021				2022			
	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja	Hombres	Días de Baja	Mujeres	Días de Baja
Leve	4	173	0	0	5	110	3	126	6	225	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0	1	66	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4		0		5*		4		6		0	
Total	4				9				6			

* Accidente de 2021 reconocido en 2022 por la Mutua.

- **Accidentes laborales sin baja, incluidos in itinere.**

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	5	3	4	0	7	1
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	5	3	4	0	7	1
Total	8		4		8	

- **Total accidentes.** Datos absolutos:

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	9	3	9	4	14	1
Grave	0	0	0	1	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	9	3	9	5	14	1
Total	12		14		15	

- Datos relativos (ver gráfico):

El índice de incidencia muestra una evolución favorable en 2022, tanto comparado con 2021 como con el índice del sector.

- **Incidencia Hilti:** Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores.
 - **Incidencia sector:** comparativo de AMAT (Asociación de Mutuas de A.T. y E.P. de la S.S.) entre todas las empresas del mismo CNAE 46.
 - Índice de gravedad 2022: 0,32
 - Índice de frecuencia 2022: 16,14
- **Enfermedad Profesional.** En los últimos 5 años no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

6.8.2 Gestión de la Covid-19

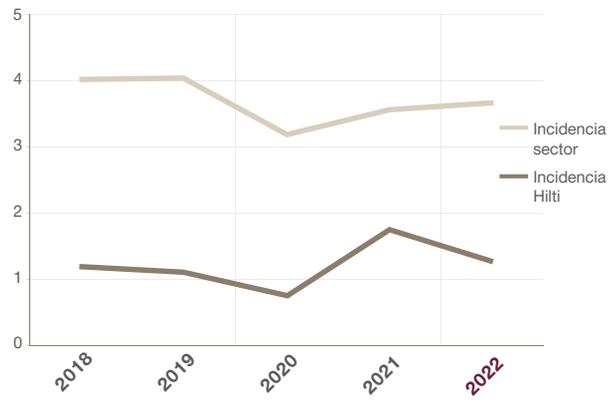
En 2022 hemos seguido trabajando con un cuidado especial hacia las personas trabajadoras en toda la gestión por la situación sanitaria provocada por la Covid-19 y Hilti ha ido adaptando sus protocolos y planes de actuación según variaba la situación epidemiológica nacional y acordes a cada centro de trabajo.

En este sentido, el Comité de Crisis, formado por un equipo disciplinar, ha ido siguiendo las recomendaciones sanitarias en cada momento combinándolas con las políticas de flexibilidad, por ejemplo, fomentando el teletrabajo en los departamentos que así lo permiten.

Poco a poco hemos ido aminorando las medidas adoptadas en los años anteriores para asegurar que la vuelta a la normalidad se hiciera de la forma más segura posible. Así, el plan de desescalada adaptado a los diferentes colectivos y realidades ha sido un éxito. Y es que después de más de dos años estábamos deseando interactuar de forma presencial con los compañeros de todos los departamentos, tener reuniones presenciales de todos los equipos, celebrar eventos fuera del formato digital, asistir a formaciones presenciales donde se pudieran tocar las herramientas y ver a los compañeros sin mascarilla, tomar cafés para ponernos al día; en resumen, disfrutar las interacciones sociales sin restricciones y volver a la normalidad que todos echábamos de menos. Por supuesto, sin comprometer la seguridad

Total accidentes

datos relativos



Priorizamos la seguridad y salud para todos, en todas partes.



de ninguna de las personas trabajadoras de Hilti, clientes o contratistas.

6.9 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.

6.9.1 Formación

Hilti cuenta con un fuerte programa de formación anual, tanto en versión presencial como virtual el cual cobró especial relevancia en el ejercicio 2021 y en el 2022 en vista de las limitaciones de actividad que se siguieron viviendo como consecuencia de la Covid-19.

Con carácter general la empresa ofrece a sus equipos formaciones continuas orientadas a su actividad, y 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 todas las personas trabajadoras que se incorporan a Hilti, como parte de su proceso de integración, realizan la formación WIN. Para Hilti es esencial que toda la plantilla entienda y comparta 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 toda la plantilla tenga un conocimiento profundo de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Nuestros equipos no son simplemente vendedores, sino asesores comerciales. Por ello es necesario que todos seamos expertos en nuestro negocio.

Adicionalmente al programa de formación anual 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 2022 se han impartido las siguientes horas de formación procedentes del plan de formación, y que se presentan segregadas por categorías profesionales:

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

- **Fuse**
 - La ejecución de 1232 cursos frente a los 5419 de 2021.
 - La visualización de contenido de procesos internos, productos y tutoriales en formato video, ascendiendo a 1998 visualizaciones en 2022 frente a las 9216 del 2021.
- **Teams**
 - 1595 horas de formación de producto frente las 1400 del año anterior.
- **Presenciales (no incluidas en el plan de formación)**
 - En 2022 hemos retomado las formaciones presenciales a nuestra plantilla con un total de 390 horas.
 - En 2022 se han impartido formaciones específicas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) a nuestros trabajadores:

Horas formación

por categorías profesionales

	2021	2022
Equipo Directivo*	145	2225
Personal BackOffice	627	3689
Personal Ventas	490	2417
Personal Ventas Retail	105	278
Total	1367	8609

*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad



- Trabajos en altura: 40h
- Uso y manejo de transelevadores: 24h
- PRL para operarios en almacén y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (Conv. Metal): 700h
- Carretillas elevadoras: 6h
- Plan de emergencias: 37h

• Nuestra cultura y los Team Camps

Hilti tiene una cultura corporativa única de la que participan todas las personas trabajadoras. 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 nuestra plantilla.

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 integrantes 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. Estos campamentos se diseñan globalmente y se imparten en todos los países y a todos los integrantes. El encargado de liderar este viaje o Team Camp es el Sherpa, o garante de la cultura corporativa.

Durante el año 2022 se han realizado 3 Team Camp 8 “Change to Grow “ y 10 Team Camp 7 “ Pit Stop – Care & Perform”, tanto en formato virtual como en presencial, en los que han participado 120 personas del equipo frente a los 184 del año anterior. El TC7 es un campamento enfocado a la consecución de resultados a través del cuidado de las personas. En el viaje del Team Camp 8, ayudamos a identificar los compromisos ocultos que todos tenemos y nos guía a través de un proceso para ayudar a superar la resistencia al cambio.

6.9.2 Evaluación

Hilti cuenta con un proceso de evaluación del desempeño continuo, que favorece tener conversaciones frecuentes personalizadas sobre la contribución de cada una de nuestras personas trabajadoras 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.

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.

6.9.3 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 ayudarle 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.

6.10 Premios y reconocimientos como empleadores

En el año 2022 el Grupo Hilti ha sido reconocido como la 8ª mejor empresa para trabajar en el mundo, según el ranking que publica anualmente la consultora Great Place to Work.

Durante varios años en España y a nivel global hemos sido reconocidos como uno de los mejores lugares para trabajar o best workplaces, donde el mayor peso para obtener este título proviene de la opinión de la plantilla a través de una encuesta confidencial y anónima que mide varias dimensiones relacionadas con clima laboral. ●

Reconocimientos

AÑO 2022

- Best Workplaces Europa 2022 (4ª posición– Best Multinationals)
- Best Workplaces World 2022 (8ª posición)
- World's Top Female Friendly Companies Forbes 2022
- World's Best Employers Forbes 2022

AÑO 2021

- Best Workplaces Europa 2021 (6ª posición – Best Multinationals)
- Best Workplaces World 2021 (11ª posición)





COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



Hilti España participa en el programa Engaged Beyond Business, un conjunto de iniciativas, que implican la participación voluntaria de los empleados, a través de la realización de diversas actividades comprometidas con el desarrollo de las personas, sociedad y medioambiente que las rodea.



Sociedad



7. ÉTICA EMPRESARIAL

Crear Confianza

- Segunda parte de la formación sobre el Código de Conducta de conducta
- Puesta en marcha de la campaña anticorrupción y análisis anticorrupción

Nuestro enfoque de la ética empresarial se basa en integridad, un valor fundamental de nuestra cultura

solidaria y orientada al rendimiento. No sólo pretendemos cumplir los requisitos legales vigentes, sino que también queremos hacer una declaración responsable. Nos hemos fijado este ambicioso objetivo conscientes de que las actitudes y comportamientos no pueden cambiarse a corto plazo. Esto implica mejorar constantemente nuestra organización interna, cuestionar periódicamente los sistemas existentes y hacer cambios y optimizaciones según sea necesario.

7.1 Anclaje organizativo

Nuestro grupo cuenta con un Departamento de Cumplimiento dirigido por el Chief Compliance Officer (CCO). El CCO tiene la responsabilidad general del cumplimiento e informa al General Counsel, que depende del CEO. Además, el CCO está en contacto directo con el Comité de Auditoría del Consejo de Administración. Las responsabilidades del CCO incluyen supervisar y riesgos de cumplimiento en el contexto de la gestión de riesgos de todo el Grupo, que se actualiza anualmente junto con la auditoría interna del Grupo.

En dependencia del CCO, Hilti cuenta con 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.

7.2 Sistemas y políticas de gestión

El CCO es responsable de nuestro **Compliance Management System (CMS)** que está basado en la ISO 37301, ISO 37001 y la norma de auditoría IDW PS 980. También abarca temas de salud, seguridad y medio ambiente relacionados con ISO 14001 y 45001. Además a nivel local disponemos de la certificación de sistemas de gestión 9001. El CMS se aplica a todas las todas las empresas del Grupo y aborda todos los objetivos así como las resoluciones tanto del Consejo de Consejo de Administración como del Comité Ejecutivo. Incluye políticas directrices, reglamentos, procesos, estructuras organizativas, funciones y responsabilidades, así como información sobre la planificación y aplicación de cumplimiento.

En nuestro CMS tratamos los temas:

- Derecho antimonopolio
- Prevención de la corrupción
- Gestión de conflictos de intereses
- Lucha contra el blanqueo de dinero
- Lucha contra la discriminación y el acoso
- Normativa sobre productos
- Derechos humanos / Prevención del trabajo forzoso e infantil
- Control de las exportaciones y legislación sobre sanciones

El CMS también se aplica a:

- Seguridad y salud y protección del medio ambiente (HSE)
- Protección de datos

Las políticas internas del CMS se basan en el Código de Conducta para Empleados de Hilti y el Código de Conducta para Proveedores. Este último es obligatorio en todos los contratos con proveedores directos e indirectos

basadas en una matriz de riesgos. Durante el año del informe, se impartió la segunda parte de la formación obligatoria sobre el contenido del Código de Conducta (véanse los ejemplos de aplicación en 2022).

Llevamos a cabo una exhaustiva diligencia debida en forma de verificación de antecedentes e investigación de terceros. Examinamos a nuestros proveedores directos con la ayuda de tres mecanismos informáticos diferentes. Estos controles incluyen temas como el comportamiento ético, la gestión de la seguridad y salud y el respeto de los derechos humanos. La autoevaluación del proveedor se ha convertido en una condición necesaria para iniciar o mantener una relación comercial con Hilti, tal y como se describe en nuestra Política de Abastecimiento Sostenible.

Desde el grupo se ha añadido esta política a nuestro enfoque de selección de proveedores para excluir, por ejemplo, partes sancionadas, fundiciones que no están en la lista blanca y proveedores con violaciones de los derechos humanos. A nuestros clientes se les aplica un proceso de selección similar para cumplir la normativa sobre exportación y las leyes sobre sanciones. El proceso está totalmente automatizado, ya que incluye, por ejemplo restricciones de envío automatizadas en nuestra logística, especialmente en nuestros almacenes. Supervisamos, evaluamos y resolvemos las alertas entrantes a diario. Se mantiene una política específica y estricta para la incorporación de socios comerciales en China.

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.

7.3 Cómo integramos la ética empresarial en nuestros procesos

Los conceptos de formación de cumplimiento completos y orientados

al grupo objetivo aseguran que informamos a nuestro equipo sobre nuestros requisitos de cumplimiento que son relevantes para ellos. Además del componente en línea, nuestra formación in situ y los estudios de casos son parte esencial de nuestra estrategia de capacitación en cumplimiento. Los cursos de formación proporcionan una introducción general a temas de cumplimiento y un tratamiento más profundo de aspectos concretos. Mensualmente, el departamento de cumplimiento emite una comunicación sobre un tema específico mediante nuestras plataformas de comunicación, con información concisa y fácil de recordar, con la intención de aumentar la conciencia de temas de cumplimiento actuales y relevantes. También sirve como recordatorio de las formaciones opcionales u obligatorias de nuestra plataforma Fuse.

En el contexto de nuestra gestión de cumplimiento, nos esforzamos para hacer transparentes cualquier conflicto de interés. Las nuevas personas integrantes de la plantilla deben revelar todos los conflictos relevantes durante el proceso de contratación y los equipos existentes deben participar en una encuesta de interés al menos cada tres años. La última campaña se realizó en 2022.

Se anima a toda la plantilla a **prevenir y denunciar las infracciones de la normativa legal o las directrices internas**. Disponemos de numerosas opciones y canales de contacto para denunciar de forma fiable y anónima. Nuestros equipos pueden ponerse en contacto con los responsables de cumplimiento locales, regionales, el departamento de cumplimiento corporativo, el CCO y la línea directa anónima de cumplimiento, “**SpeakUp**”: <https://www.speakupfeedback.eu/web/yukfgv/es> (canal disponible para empleados y socios comerciales).

Defendemos los más altos estándares en la ética empresarial.

Revisamos con diligencia cualquier incidente denunciado para que se aclaren los hechos y se identifiquen los problemas sistémicos. Garantizamos que los derechos del denunciante y de la persona implicada no se vean comprometidos, como de la persona implicada (política de no represalias).

7.4 El cumplimiento normativo es fundamental para la gestión del riesgo

Nos consideramos un proveedor en nuestro sector, fomentando la competencia leal e impulsando el progreso técnico y la digitalización. La The Product Regulatory Compliance (PRC), que depende del CCO, actúa con independencia de las unidades de negocio y apoya y supervisa el cumplimiento de los requisitos normativos las distintas áreas de la empresa. En esta función, el Compliance Officer también proporciona bases de datos jurídicas además de las de los departamentos técnicos, para garantizar la puntualidad de la información sobre normativa. En 2022, alineamos y documentamos todos nuestros procesos de RPC en una nueva herramienta de gestión de procesos.

En el año del informe, logramos otro hito de nuestro programa de **protección de datos**: recibimos la aprobación de la Autoridad de Protección de Datos de Liechtenstein, de conformidad con el dictamen del Consejo Europeo de Protección de Datos, tras la participación de todas las autoridades de control competentes de la UE.

Todas las empresas del Grupo Hilti estamos comprometidas con los principios generales de protección de datos para garantizar las salvaguardas adecuadas para la transferencia de datos personales fuera de la UE dentro del Grupo. Las personas trabajadoras de Hilti reciben formación en materia de protección de datos en función de su perfil laboral.

La **ciberseguridad** se apoya en diversas medidas técnicas y organizativas. Una política de ciberseguridad, basada en la última norma ISO 27000, ha sido aprobada por nuestro Consejo Ejecutivo, que incluye un sistema de gestión, controles aplicables apropiados y una

política informática de usuario final estándar del sector.

En 2022, el Grupo Hilti obtuvo una certificación ISAE3000 para sistemas informáticos seleccionados de todo el Grupo que almacenan o procesan datos de los clientes. Además, se han logrado mejoras en la capacidad de áreas de seguridad del correo electrónico, la seguridad en la nube e identidad y gestión de accesos. Esto significa que más 60.000 cuentas internas están ahora protegidas por autenticación multifactor y aprovechando las últimas tecnologías, como la autenticación sin contraseña.

Nuestro Centro de Operaciones de Seguridad aumentó sus casos de uso de detección en más de un 40%, garantizando transparencia en toda la empresa frente a los ataques. Además, para reforzar aún más la conciencia en ciberseguridad en toda la empresa, todos los miembros del equipo deben pasar una formación de ciberseguridad obligatoria al comenzar a trabajar en Hilti. Esta formación se repite al menos cada dos años. Además de concienciación continua y campañas sobre phishing. En 2022, ni Hilti ni el Grupo tuvo que hacer frente a ningún incidente importante de ciberseguridad. El impacto de continuar con la gestión activa de nuestra superficie de ataque externa también se refleja en nuestras calificaciones externas. En noviembre de 2022, el Grupo recibió una calificación BitSight de 750, lo que sitúa a Hilti en el sector avanzado.

7.5 Diligencia debida en materia de derechos humanos

Como empresa globalmente activa con cadenas de valor complejas Hilti está expuesta a impactos relacionados con los derechos humanos. Nos esforzamos por evitar impactos en los derechos humanos en todas nuestras operaciones comerciales y comunidades en las que trabajamos. Estamos comprometidos con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios fundamentales y derechos en el trabajo y nos comprometemos a proteger

estos derechos. Se reflejan en nuestro Código de Conducta de Conducta para Empleados, nuestras políticas internas y nuestro Código de Conducta para Proveedores.

7.6 2022 ejemplos de implantación

- **Segunda parte de la formación sobre el Código de Conducta (CdC) en marcha**

Tras el éxito de la primera parte de la formación del Código de Conducta, hemos puesto en marcha la segunda parte de la formación interactiva de nuestro Código de Conducta revisado. La formación disponible en 29 idiomas, incluye secciones sobre acoso y discriminación, diversidad e inclusión, protección de los recursos, el cumplimiento de la normativa de blanqueo de capitales y nuestra línea directa “SpeakUp”.

- **Lanzamiento de la campaña anticorrupción**

Durante el año del informe, el Consejo Ejecutivo aprobó una nueva política anticorrupción.

La formación sobre medidas anticorrupción y antisoborno ayuda a nuestro equipo a detectar y reaccionar a situaciones en las que se cuestiona la integridad de nuestra empresa. Nuestra formación anticorrupción revisada y obligatoria incluye definiciones clave, normativa aplicable, buenas prácticas y escenarios para combatir el soborno y la corrupción. También refleja tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. Con este fin, la política esboza las normas y estándares básicos que hemos adoptado respecto a ofrecer, dar o recibir cualquier cosa de valor (por ejemplo, regalos, dinero en efectivo), hospitalidad y eventos, donaciones y patrocinios. Además, cubre prácticas prohibidas: corrupción, soborno, fraude, coacción, colusión, obstrucción, prácticas abusivas, blanqueo de dinero y financiación del terrorismo.

Aprovechamos el Día Internacional contra la Corrupción, el 9 de diciembre, para destacar los derechos y responsabilidades de todos a la hora de combatir y prevenir la corrupción. Existe un proceso interno para el registro

e informe para que la plantilla de Hilti pueda obtener comentarios y aprobación de los beneficios.

- **Selección y formación de asociaciones**

Nuestro objetivo es avanzar en el proceso de normalización en nuestro sector, y queremos asegurarnos de que esto se hace con las garantías adecuadas, que no suponga ningún riesgo antimonopolio para nuestra empresa. Por ello, hemos introducido cursos de formación para que nuestra plantilla tenga una orientación de cómo pueden participar en asociaciones legítimas u organizaciones de normalización.

La formación es obligatoria para los alumnos pertinentes y proporciona información importante sobre cuestiones legales y reglamentarias en cuestiones importantes del sector y ayuda a desarrollar e impulsar normas técnicas en línea con el cumplimiento normativo. Las guías prácticas muestran cómo abordar cuestiones antimonopolio en relación con cualquier participación en asociaciones comerciales y comités de normalización.

7.7 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 nuestras personas trabajadoras promovida por éstos o por terceros. ●



Un aspecto clave del proyecto de sostenibilidad es vivir de acuerdo con altos estándares de ética empresarial y contribuir a una sociedad mejor.

Nuestro compromiso con la sociedad se basa en dos líneas: las actividades de la Fundación Hilti y el programa EBB (Engaged Beyond Business – Comprometidos más allá del negocio).

8. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD

8.1 EBB – Voluntariado Corporativo

El proyecto EBB se puso en marcha en el grupo en 2020 y localmente en 2022. Se trata de un programa de voluntariado corporativo empresarial a través del cual Hilti, como empresa socialmente responsable, quiere apoyar y alentar el

compromiso social de los miembros del equipo. Para ello, todas las personas trabajadoras de Hilti disponen de dos días laborables al año para participar en iniciativas de voluntariado corporativo.

Y es que estamos convencidos de que cada uno de nosotros puede marcar la diferencia: **“Tu compromiso es nuestra herramienta más poderosa”**.

ONGs con las que se ha colaborado: Asociación Talismán, Prodean, Banco de Alimentos (Zaragoza, Barcelona, A Coruña, Madrid), Hogar Sí, San Juan de Dios, Bakuva, Asociación Sí Puedo, Biodevas, Foresta, AIS AYUDA, Fundación Madrina, Asociación La Frontera.

EBB en cifras

	2022
h voluntariado	1.146
colaboraciones	215
h voluntariado / n° total de trabajadores	2,1
jornadas voluntariado / n° total de trabajadores	0,4



Además, durante el mes de diciembre, en Hilti Española hemos organizado diferentes iniciativas para dar la oportunidad a nuestro equipo a colaborar en varios proyectos:

- **Asociación Talismán:** se organizó un mercadillo de plantas cuyos beneficiarios son las personas con capacidades intelectuales diferentes.
- **Fundación Prodis,** es una fundación comprometida con las personas con diferentes capacidades, 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/as niños/as 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 organizando una rifa solidaria en la que participan nuestras personas trabajadoras.
- Hemos contratado las cestas de Navidad con un **centro especial de empleo** donde trabajan personas de diferentes capacidades físicas, psicológicas y sensoriales.

Horas de voluntariado

1.146

Colaboraciones

215

Hemos participado con

15 ONGs

“La misión de Hilti es construir un futuro mejor, y esta iniciativa es una buena muestra de como podemos conseguirlo”



8.2 Fundación Hilti

Junto con socios altamente competentes, la Fundación Hilti desarrolla y ejecuta proyectos en **tres áreas estratégicas** principales.

1ª. Empoderamiento económico

El empoderamiento económico consiste en permitir que las personas necesitadas sean económicamente independientes. Una forma eficaz de luchar contra la pobreza extrema en las zonas rurales de África Oriental es a través de un programa educativo potente que enseña a los miembros de los grupos de autoayuda cómo iniciar una microempresa y generar un ingreso sostenible.

- Basado en el éxito del programa de Capacitación Básica para Emprendedores, la Fundación Hilti ha lanzado el proyecto Enterprise Scale-Up, un pequeño programa

MBA enfocado en el usuario para microempresarios que han terminado el programa básico con ambiciones de invertir y desarrollar sus empresas de manera rentable. El proyecto Enterprise Scale-Up utiliza la capacitación, la planificación comercial y el asesoramiento para permitir que las pequeñas empresas en las zonas rurales de África Oriental crezcan y se conviertan en empresas prósperas cuyos ingresos netos elevarán a sus propietarios por encima de 8,50 USD al día. El proyecto llegará a 20.000 agricultores para 2025, ayudando a construir una clase media rural y a crear desarrollo económico y social para regiones enteras en Kenia y Tanzania.

2ª. Música para el Cambio Social

El trabajo en el área de enfoque “Música para el Cambio Social” se basa en la convicción de que todo joven tiene derecho a una educación de calidad. Al hacer música colectivamente, los estudiantes desarrollan habilidades y mentalidades que los empoderarán en su camino hacia la edad adulta. Una fuerte confianza en sí mismos les permite alcanzar su máximo potencial y asumir la responsabilidad de sí mismos y de la comunidad.

- Las giras internacionales de conciertos se encuentran entre las experiencias más valiosas para los jóvenes músicos. Las actuaciones de la Orquesta Juvenil Sinfonía por el Perú en Salzburgo, Gstaad y Lucerna, en el verano de 2022, así como el proyecto de intercambio a largo plazo entre el programa Iberacademy de Colombia y la Fundación Mozarteum de Salzburgo, forman importantes puentes entre los programas de música social y el mundo de la música profesional.
- La Fundación Hilti ha creado Academy for Impact through Music como una entidad legal independiente y una fundación sin fines de lucro. A la vanguardia de la educación musical innovadora, centrándose en la formación de docentes, el liderazgo y el impacto, 40 profesores de 12 programas internacionales de música social están a punto de completar la segunda edición del programa

de formación de profesores Firebird Fellowship.

3ª. Vivienda asequible y tecnología

Actualmente, se estima que 1600 millones de personas en todo el mundo viven en viviendas precarias, cifra que se espera que aumente a 3000 millones para 2030. Esto tiene un impacto significativo no solo en su seguridad y salud, sino también en las oportunidades económicas y sociales. Mediante el desarrollo de tecnologías innovadoras y conceptos de construcción sostenible,



Affordable Housing & Technology contribuye a crear espacios de vida más seguros y asequibles para las personas necesitadas.

- Mejorar la construcción de bajo costo solo será posible si se abordan todos los aspectos: acceso a financiamiento, materiales de calidad e innovación, así como una mejor regulación, mano de obra cualificada y concienciación. Es por eso que, en 2021, la Fundación Hilti reunió a diez de las organizaciones de viviendas más importantes de

América Latina para discutir y redactar un enfoque integral sobre cómo las familias de bajos ingresos pueden construir para sí mismas y mejorar sus estándares de vida. Al conectar sus programas e impulsar el cambio a través de la colaboración, la idea es mejorar enormemente el stock de viviendas en las áreas piloto y permitir el control local cuando se trata de mejorar las viviendas a un nivel sostenible. ●





SOBRE ESTE INFORME

9. 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 2022 al igual que en el 2021.

Información fiscal

	2021	2022
Beneficio después de impuestos Miles	EUR 5.077	EUR 4.258
Impuestos sobre beneficios Miles	EUR 468	EUR 1034

10. INFORME

10.1 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.

10.2 Verificación

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	2. Estructura y modelo de negocio
b) Políticas	Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	7. Ética Empresarial
c) Resultado de esas políticas		7. Ética Empresarial
d) Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	Gestión de dichos riesgos	
e) Marco nacional o internacional empleado: GRI, directrices CE...	Estándar de información	10. Informe
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Información sobre los efectos actuales y previsibles de la empresa en el medio ambiente	3.1 Nuestro compromiso 3.2 Uso sostenible de recursos (materias primas y agua) 3.3 Energía y cambio climático
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir, reparar las emisiones de carbono	3.3 Energía y cambio climático 3.5.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades 3.5.2 Economía circular
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos	3.5.2 Economía circular 3.5.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades 3.5.3 Control de desperdicio de alimentos 3.3 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	3.2. 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	3.3 Energía y cambio climático 4.2 Uso sostenible de recursos
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3.6.2. Biodiversidad
Empleo: datos plantilla	Número de empleados por región, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional, despidos, remuneración media, brecha salarial	6.1 Distribución 6.2 Condiciones laborales
Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo, número de horas de absentismo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	6.3 Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	6.8 Seguridad y salud
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, porcentajes de empleados cubiertos por el convenio colectivo por país	6.7 Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	6.9 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		6.6 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	6.4 Igualdad
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		7. Ética Empresarial
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	7. Ética Empresarial
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	8. Crear impacto en la sociedad
Subcontratación y proveedores	Política de compras, Responsabilidad social y ambiental de los proveedores, Procedimientos de evaluación de los proveedores	4. Socios Responsables
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores, sistema de reclamación	5. Seguridad en las obras de construcción
Información fiscal	Resultados antes de impuestos e impuestos por criterio de caja pagados por país, Subvenciones públicas recibidas	9. Información fiscal

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 “**EINF**” 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.

HILTI ESPAÑOLA, S.A.

**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA
DEL EJERCICIO 2022**

El Consejo de Administración de la Sociedad Hilti Española, S.A. en fecha 31 de marzo de 2023, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

FIRMANTES

FIRMA

Presidente

D. Reto Nett

Consejeros

Ms. Svenia Roggenkamp

Ms. Mandy Wang

TAXONOMÍA

(Anexo B)

El Plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible, presentado en 2018 por la

Comisión Europea, constituye la hoja de ruta para impulsar las finanzas sostenibles y reorientar el flujo de capitales hacia actividades más sostenibles. Entre las diferentes iniciativas contempladas por dicho plan se incluye la creación de la Taxonomía Europea, una herramienta para clasificar las actividades económicas según su potencial impacto y contribución a la sostenibilidad.

De momento, la Taxonomía se ha desarrollado, en su variable ambiental, identificando las actividades económicas que pueden contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático. Se han establecido una serie de requisitos, que, en caso de cumplirse, permitirán calificar una actividad como sostenible, permitiendo a empresas, inversores y reguladores obtener información más uniforme respecto a las actividades que contribuyen a la consecución de los objetivos ambientales de la UE.

El marco regulatorio de la Taxonomía está definido inicialmente por el Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y los Reglamentos Delegados derivados.

Según el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 las empresas no financieras consideradas Entidades de Interés Público de más de 500 empleados, deberán publicar en sus EINF:

- Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios
- Porcentaje de elegibilidad de las inversiones en activos fijos (Capex)
- Porcentaje de elegibilidad de los gastos operativos (Opex)

En este contexto, definiremos como:

- **Actividades elegibles:** actividades que se encuentran incluidas dentro del listado incluido en los anexos I (mitigación) y II (adaptación) del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, y que contribuyan sustancialmente a, al menos, uno de los seis objetivos definidos en el

Reglamento, aunque de momento se han definido los criterios de solo dos de los objetivos:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático

Además, las actividades de la empresa han de cumplir los criterios de:

- Que cumplan con el principio de no causar daño significativo al resto de objetivos.
- Que cumplan con las garantías mínimas sociales en línea con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

En la aplicación de la Taxonomía europea **HILTI** ha analizado la información disponible en sus sistemas económico-financieros, con el mismo alcance y desglose que el utilizado para la elaboración de las cuentas anuales individuales de la entidad.

Y, por la naturaleza de sus **actividades** (Comercialización de productos y maquinaria para la construcción), estas **NO se pueden encuadrar en ninguna de las actividades elegibles para clasificación taxonómica.**



HILTI ESPAÑOLA, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: CAMINO FUENTE DE LA MORA, 1 Planta 3. 28050 - MADRID, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

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

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

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

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

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

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)

2021/0372/VNOF-2023

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 2 de 4



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

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

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

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

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

2021/0372/VNOF-2023

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID
Página 3 de 4



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

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

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

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el ESTADO DE INFORME NO FINANCIERO y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no proporcione información fiel del desempeño de HILTI ESPAÑOLA, S.A., en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.





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