



2023
Estado de
información
no financiera

ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR	4
---------------------------	----------

1. SOBRE HILTI Y EL GRUPO SOCIETARIO AL QUE PERTENECEMOS	8
1.1 Quiénes somos	8
1.2 Un poco de historia	9

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
2.4 Gestión de la sostenibilidad en el Grupo Hilti	13
2.4.1 Estrategia del grupo Hilti	14
2.4.2 Análisis de materialidad	16
2.4.3 Acciones responsables	16

3. CUESTIONES AMBIENTALES	20
3.1 Nuestro compromiso	20
3.2 Uso sostenible de recursos	20
3.3 Energía y cambio climático	22
3.4 Compensar	24
3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos	25
3.5.1 Convirtiendo residuos en nuevas oportunidades	25
3.5.2 Economía circular	25
3.5.3 Control de desperdicio de alimentos	28
3.6 Contaminación y biodiversidad	28
3.6.1 Contaminación	28
3.6.2 Biodiversidad	29
3.7 Taxonomía	29

4. SOCIOS RESPONSABLES	30
-------------------------------	-----------

5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	34
5.1 Seguridad y salud de los usuarios	34
5.2 Anclaje organizacional	34
5.3 Sistemas y políticas de gestión	34
5.4 Cómo promovemos la seguridad y salud de los usuarios	34

6. CONSTRUCCIÓN MÁS SEGURA Y VERDE	38
6.1 Edificación sostenible	38
6.2 Enfoque de gestión	38
6.3 Anclaje organizativo	39
6.4 Sistemas y políticas de gestión	40
6.5 Atención al cliente	40
6.6 Sistemas de resolución de incidencias	41

7. ORIENTACIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA	42
7.1 Distribución	42
7.2 Condiciones laborales	47
7.2.1 Contratación	47
7.2.2 Sistema de compensación	47
7.3 Organización del tiempo de trabajo	49
7.3.1 Desconexión digital	49
7.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad	50
7.3.3 Absentismo laboral	51
7.4 Igualdad	52
7.4.1 Plan de Igualdad	52
7.5 Medidas de medición de clima laboral	52
7.6 Medidas de inserción social	54
7.6.1 Personas trabajadoras	54
7.6.2 Medidas alternativas	54
7.6.3 Plan Familia	54
7.6.4 Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas	55
7.7 Relaciones sociales	55
7.7.1 Convenio Colectivo	55
7.7.2 Interlocutores para diálogo social	56
7.7.3 Garantía a la negociación colectiva	56
7.8 Seguridad y salud	57
7.8.1 Desempeño	57
7.8.2 Well being	59
7.9 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos	60
7.9.1 Formación	60
7.9.2 Evaluación	61
7.9.3 Desarrollo	61
7.9.4 Premios y reconocimientos como empleadores	62
8. ÉTICA EMPRESARIAL	66
8.1 Anclaje organizativo	66
8.2 Sistemas y políticas de gestión	66
8.3 Cómo integramos la ética empresarial en nuestros procesos	67
8.4 Cumplimiento normativo de productos	68
8.5 Protección de datos y ciberseguridad	68
8.6 Diligencia debida en materia de derechos humanos	69
8.7 2023 ejemplos de implantación	70
8.8 Procedimientos	71
9. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD	72
9.1 EBB – Voluntariado Corporativo	73
9.2 Fundación Hilti	74
10. INFORMACIÓN FISCAL	76
11. INFORME	76
11.1 Alcance	76
11.2 Verificación	76
GLOSARIO	78



CARTA DEL DIRECTOR

2023 comenzó con un contexto económico muy inestable debido a los efectos de la inflación, la guerra de Ucrania y todas las tensiones geopolíticas que han culminado con un nuevo conflicto entre Israel y Palestina. A pesar de toda esta incertidumbre, en Hilti Española estamos muy orgullosos de haber terminado el año de forma extraordinaria con grandes hitos entre los que destacaría haber conseguido la certificación GPTW con un 90% de participación.

Y por supuesto, para Hilti, como parte de nuestra estrategia de Grupo Lead 2030, la mayor responsabilidad es asegurar el éxito a largo plazo mediante una estrategia de negocio que ponga los factores económicos al mismo nivel de importancia que los personales, ambientales y sociales. Por ello, nuestro compromiso con la sostenibilidad se ha consolidado en toda nuestra organización, ampliando nuestras ambiciones de sostenibilidad más allá de nuestras operaciones, convirtiéndolas en parte de nuestro compromiso con los clientes, con el objetivo de ser su mejor socio en productividad, seguridad y sostenibilidad.

Tenemos tres pilares en los que basamos nuestro compromiso con la sostenibilidad: Cuidado del **medioambiente**, cuidado de las **personas** y contribución a la **sociedad**.

En lo que respecta a medioambiente: a finales de 2023 el grupo Hilti ha alcanzado la neutralidad de carbono en sus operaciones Y ha reducido el 60% de las emisiones de alcance 1 en comparación con el objetivo fijado en 2019. Y, como grupo, ya hemos emprendido el siguiente paso en nuestro viaje hacia la reducción de CO2: la neutralidad neta en 2050.

Dentro de nuestro programa de circularidad, fundamental para alcanzar nuestros objetivos, hemos ampliado las iniciativas en todo el ciclo, integrando sistemáticamente la sostenibilidad en el diseño de los productos y ampliando las opciones de reutilización de herramientas para incluir las baterías.

Con respecto a nuestro segundo pilar, nuestro compromiso con el bienestar de nuestros clientes, empleados y colaboradores es prioritario. Para Hilti, el objetivo final es lograr cero accidentes laborales en un sector donde la siniestralidad sigue siendo demasiado alta. No obstante, en Hilti Española afortunadamente hemos cerrado el 2023 con el índice de incidencia por debajo de la media del sector. Además, hemos reducido también en 2023 el número total de accidentes con respecto al año anterior.

En cuanto al impacto en la sociedad, nuestra iniciativa de voluntariado corporativo “Engaged Beyond Business” ha registrado cifras extraordinarias con más de 214 voluntarios repartidos en 32 iniciativas que se desarrollaron por todo el territorio nacional y que demuestran el afán y el compromiso social de nuestro equipo por influir positivamente en la sociedad en la que vivimos y trabajamos.

En resumen, la trayectoria de sostenibilidad de Hilti está marcada por un viaje comprometido, con una hoja de ruta ambiciosa y clara, pero lo más importante, es que este viaje es entendido y apoyado por un equipo extraordinario que comparte una Cultura corporativa única. El cuidado del empleado es la base de nuestra estrategia fomentando un equipo global comprometido, inclusivo e integrador sin el cual no es posible cumplir con nuestro propósito: **MAKING CONSTRUCTION BETTER** ●



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 Quiénes somos

Nuestra Empresa pertenece al Grupo Hilti, el cual cuenta con presencia en más de 120 países, ofreciendo empleo sostenible a más de 34.000 personas en todo el mundo.

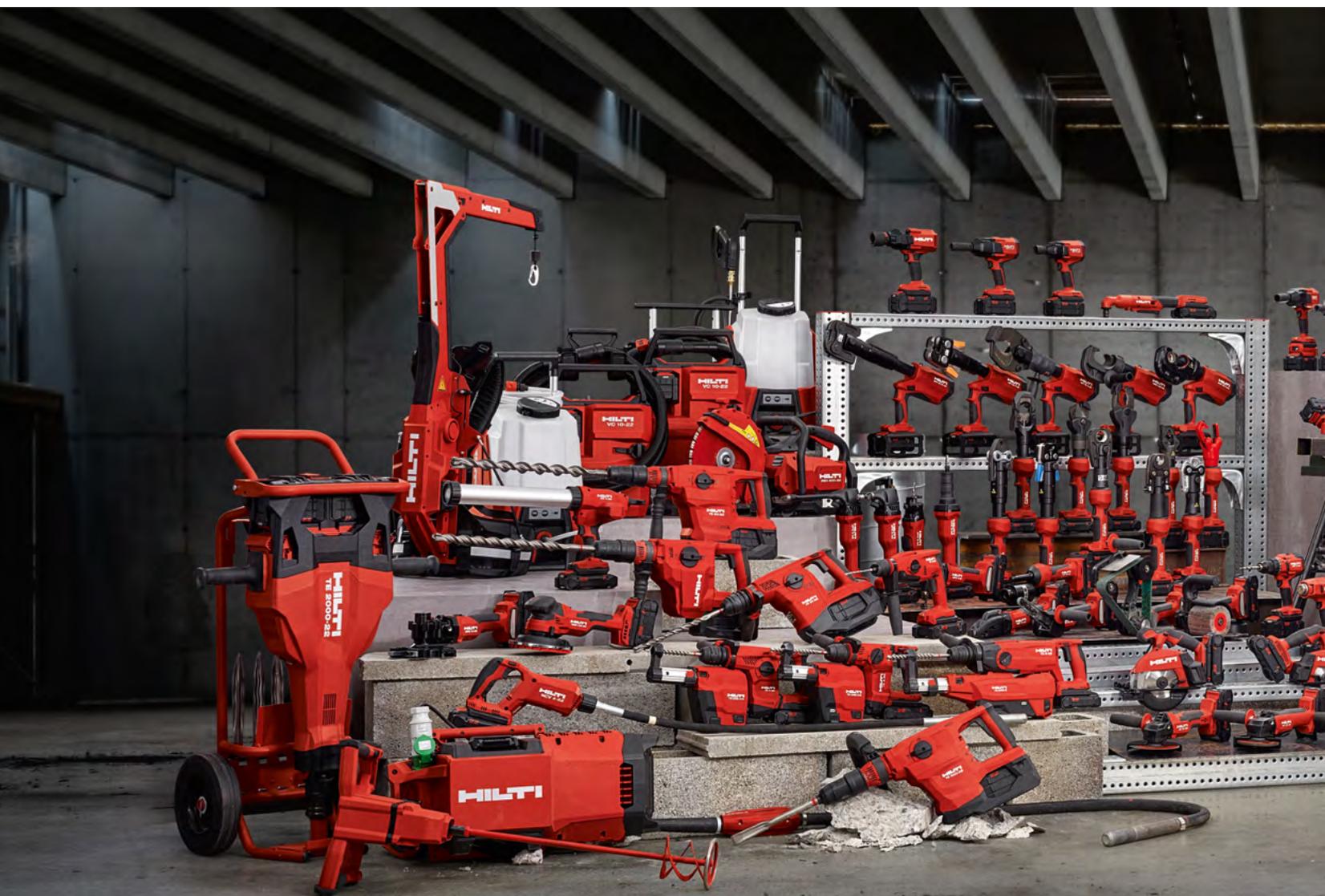
El Grupo crea y diseña tecnología, software y servicios de vanguardia que impulsan la industria de la construcción profesional.

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 y 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





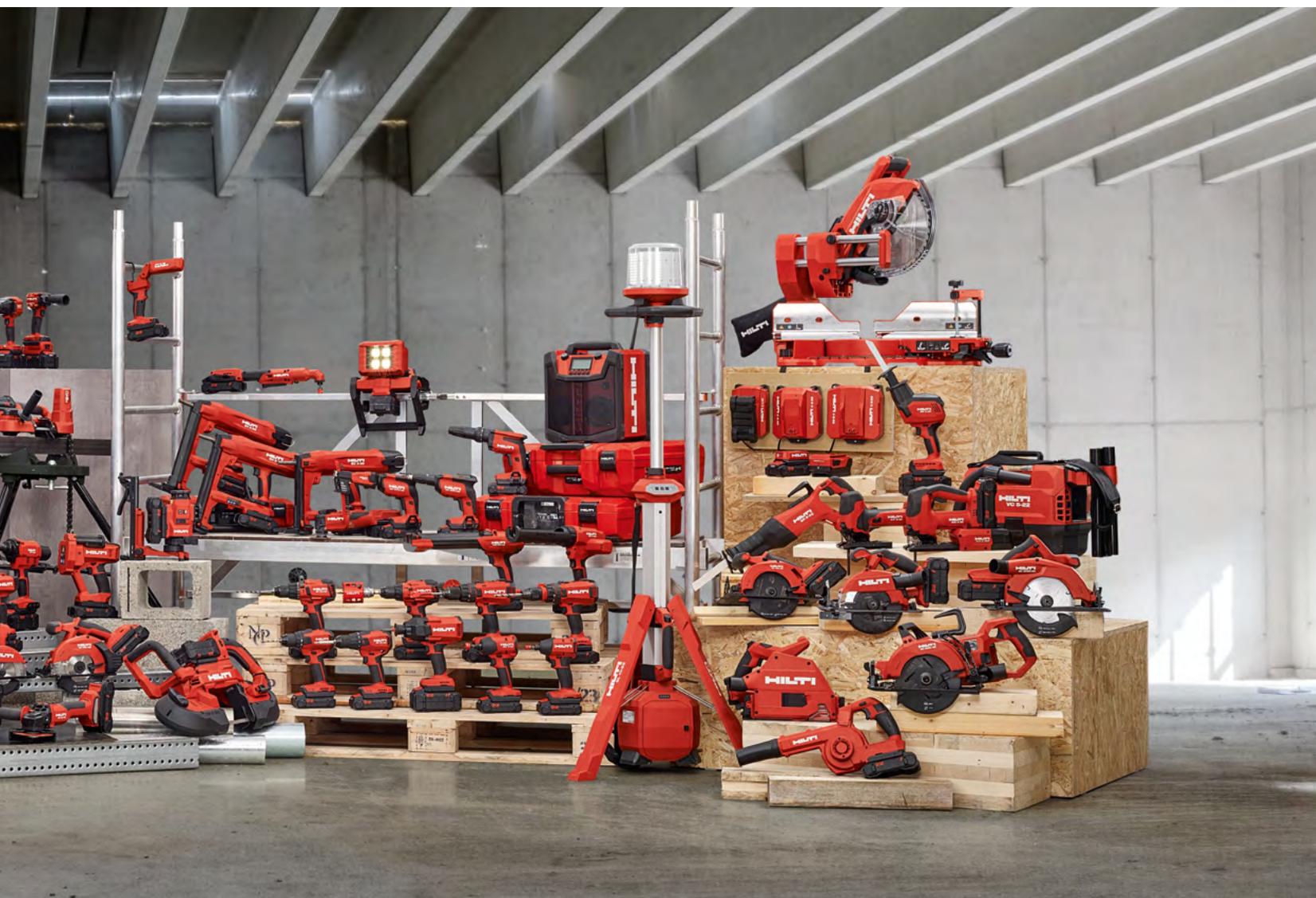
desde software de diseño, productos y herramientas para el trabajo en la obra, hasta formaciones, reparaciones, ensayos y asesoramiento. Ofrecemos todo lo relacionado con la construcción, en todo el mundo.

1.2 Un poco de historia

La historia del Grupo empieza con la creación de un taller mecánico llamado Maschinenbau Hilti HG 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. ●





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

Para el desarrollo de nuestra actividad en Hilti contamos con un equipo que, coordinado por nuestro Director General, se compone de:

- 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, por ejemplo, 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 HS (Hilti Stores).
 - Venta telefónica.
 - Incluyendo el servicio de atención post venta al cliente que se describirá más adelante en el **apartado 6.5 / 6.6** 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

Lead 2030: Making Construction Better – La nueva estrategia del grupo

La construcción es una de las mayores industrias del mundo. Como consecuencia, la construcción desempeña un papel central en la economía mundial; crea puestos de trabajo para millones de personas, proporciona vivienda a casi todos los habitantes de nuestro planeta y construye infraestructuras comerciales, industriales y civiles que permiten el crecimiento económico.

Sin embargo, la construcción se enfrenta a importantes retos. La productividad es baja y se ha estancado en las últimas décadas. Escasea la mano de obra cualificada y abundan los problemas de salud y seguridad en las obras. Las emisiones de carbono son elevadas y siguen aumentando.

Ante estos retos, la construcción se está transformando. Gracias a la digitalización, la construcción se está industrializando. El BIM, la planificación previa y la prefabricación se utilizan cada vez más en proyectos de construcción de todo el mundo. La robótica en la obra se está convirtiendo en una realidad. De este modo, los flujos de trabajo son cada vez más eficientes y eficaces y aportarán cada vez más productividad. La sostenibilidad se está convirtiendo en un ingrediente importante para el éxito de nuestros clientes y la seguridad está subiendo en el orden del día. La construcción es cada vez más productiva, segura y sostenible. En resumen, la construcción es cada vez mejor.

Se trata de una gran transformación, y no es fácil. Históricamente, la construcción ha sido una industria tradicional; los flujos de trabajo y los procesos no han cambiado fundamentalmente durante generaciones. Por ello, nuestros clientes buscan un socio en esta transformación.

Hilti está en la mejor posición para ser ese socio. Con nuestro enfoque en la innovación, ayudamos a nuestros clientes a hacer mejor las cosas. Nuestras relaciones directas nos mantienen cerca de ellos, lo que nos ayuda a comprender mejor sus necesidades y a desarrollar las soluciones correspondientes. Cuando los clientes eligen un socio para abordar esta transformación, quieren una empresa en la que puedan confiar, una empresa que esté a su lado para ayudarles a largo plazo. Para muchos de nuestros clientes, somos precisamente esa empresa; somos la marca en la que confían.

Por eso hemos definido nuestro propósito como **“Making Construction Better”**.



Nuestro compromiso con el cliente

¿Qué significa “mejor”? Mejor significa mayor productividad, seguridad y sostenibilidad. Nuestro compromiso con el cliente es ser su mejor socio en productividad, seguridad y sostenibilidad.

Nuestro objetivo

Creación de valor a través del liderazgo, basado en la diferenciación y la relación directa con el cliente.

Queremos crear valor para todas las partes interesadas. Creamos valor económico para nuestros accionistas. La creación de valor económico también asegura nuestra capacidad para invertir en innovación y ser líderes en la transformación de la industria.

La creación de valor va más allá del valor económico. Creamos valor para nuestros clientes siendo su mejor socio en productividad, seguridad y sostenibilidad. Creamos valor para los miembros de nuestro equipo ofreciéndoles un empleo atractivo y oportunidades de crecimiento personal. Nuestros proveedores y socios triunfan con nosotros y las comunidades locales se benefician de nuestra presencia.

Aspiramos al liderazgo en el mercado local y a posiciones de liderazgo empresarial global en los países y negocios en los que operamos. El liderazgo es nuestro camino hacia la creación de valor.

Construimos nuestras posiciones de liderazgo sobre la diferenciación y las relaciones directas con los clientes. Estas son las dos decisiones estratégicas más importantes que hemos tomado como grupo.

Beneficios para nuestros clientes

Mejores aplicaciones: nuestra oferta diferenciada de hardware, software y servicios, suministrada a través de la venta directa, aumenta la productividad, la seguridad y la sostenibilidad de las aplicaciones en el lugar de trabajo.

Mejores proyectos: nuestra oferta integral para proyectos de construcción, desde el diseño hasta las operaciones, que abarca aplicaciones clave, flujos de trabajo y partes interesadas, aumenta la productividad, la seguridad y la sostenibilidad de los proyectos.

Mejores procesos: nuestras soluciones basadas en software hacen que los procesos empresariales de nuestros clientes sean más eficientes y eficaces, abordando una de las mayores palancas de productividad.

Mejores experiencias: en nuestras interacciones con los clientes, somos accesibles, transparentes y fiables. Nuestro objetivo es ofrecer a los clientes una experiencia que supere constantemente sus expectativas.

Nuestra base

Nuestro apasionado e integrador equipo global es la base de nuestro éxito. Queremos ser un gran empleador para todo el mundo, en todas partes, e inspirar equipos comprometidos, inclusivos y capacitados. A través de nuestros comportamientos individuales y colectivos, vivimos cada día nuestra cultura solidaria y orientada al rendimiento. Cuando trabajamos juntos, valoramos y recompensamos la integridad, el valor, el trabajo en equipo y el compromiso.

Nuestro objetivo es mejorar la construcción. Somos el mejor socio de nuestros clientes en productividad, seguridad y sostenibilidad. Con ello, creamos valor no sólo para nuestro accionista, sino también para nuestra sociedad, nuestros proveedores y los miembros de nuestro equipo. Así, junto con la Fundación Hilti construimos un futuro mejor.

2.4 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 afecta a 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 es la industria con 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, el Grupo Hilti sentó una base importante al desarrollar una estrategia de sostenibilidad holística e implantándola en la base de toda la organización. En 2021, el Grupo amplió el gobierno de sostenibilidad y se enfocó en su implementación en nuestras operaciones y procesos comerciales.

En 2022, la sostenibilidad se afianzó en un elemento central de nuestra nueva estrategia de grupo Lead 2030.

Desde el ejercicio 2020, [el informe de sostenibilidad del Grupo](#) ha sido voluntariamente conforme a las normas de la Global Reporting Initiative (GRI), demostrando nuestra estructura de gobierno, la integración de la sostenibilidad en nuestra estrategia corporativa y divulgando nuestro rendimiento en nuestros pilares estratégicos de sostenibilidad: medio ambiente, personas y sociedad.

2.4.1 Estrategia del grupo Hilti

En Hilti estamos vinculados a la estrategia del Grupo.

Nos esforzamos por convertirnos en el mejor socio de nuestros clientes. Este es el centro de nuestra estrategia. Para lograrlo, aceleramos nuestras actividades actuales para hacer de Hilti una empresa más sostenible al tiempo que nos centramos en que los negocios de nuestros clientes también lo sean.

Nuestro objetivo es ofrecer productos más sostenibles a nuestros clientes. Para lograrlo, tenemos el firme compromiso de reducir las emisiones de carbono en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro. Hemos fijado nuestro objetivo a corto plazo de reducir un 30% nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y 3 para 2032, en línea con la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Target – SBTi), y aspiramos a alcanzar el objetivo cero netos 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 reducen el consumo de energía.

Una forma adicional de apoyar a nuestros clientes es a través de servicios relevantes 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 corporativo (EBB), como a escala global junto con la Fundación Hilti, nuestro socio integrado para la sostenibilidad.

Lead 2030



Garantizar el éxito a largo plazo mediante una estrategia empresarial que valore los aspectos **ecológicos, humanos y sociales** junto con los factores económicos.



Nuestras Prioridades Globales



Medioambiente



Personas



Sociedad

Cientes El mejor socio para:	Soluciones con una baja huella de carbono Soluciones de circularidad	Seguridad y salud de los usuarios y seguridad de los edificios	Los más altos estándares en ética empresarial
Hilti	Reducir las emisiones de CO₂ de acuerdo a la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) Modelo a seguir en circularidad - en nuestras operaciones	Liderazgo en seguridad y salud de los empleados	Crear impacto social a escala

2.4.2 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 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, el Grupo realizó 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.

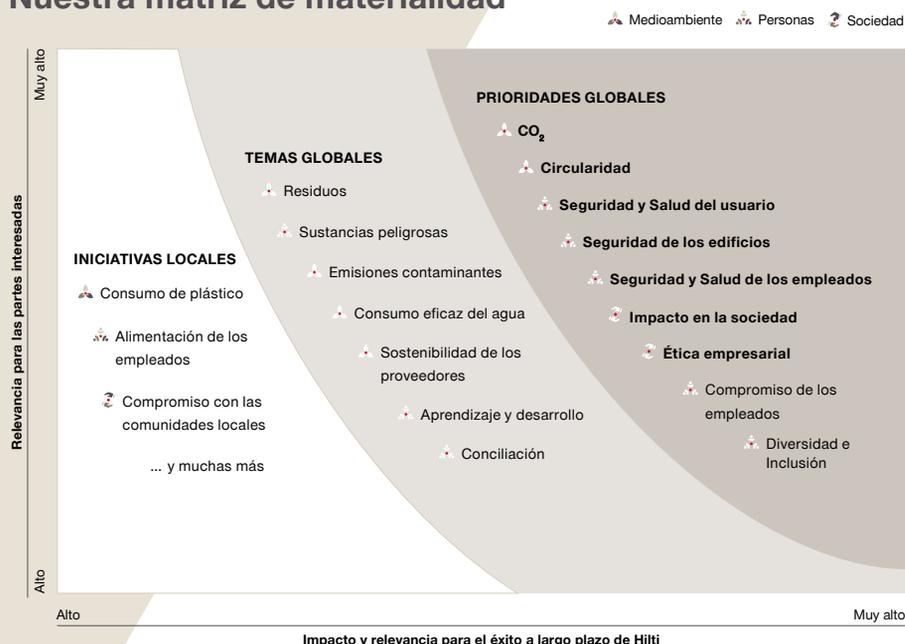
Nuestros resultados de sostenibilidad son evaluados anualmente por la agencia internacional independiente EcoVadis, que es reconocida como un estándar mundialmente aceptado

para evaluar el desempeño de sostenibilidad de las empresas en las categorías de medio ambiente, prácticas laborales, prácticas comerciales justas y adquisiciones sostenibles. Por tercer año consecutivo, conseguimos como Grupo una calificación de oro y, por lo tanto, estamos en el 5% superior de más de 100.000 empresas evaluadas por EcoVadis en todo el mundo.

2.4.3 Acciones responsables

El grupo Hilti ha definido responsabilidades estratégicas y operativas dentro de la organización

Nuestra matriz de materialidad



para las 16 prioridades y temas globales. Además, hemos establecido responsabilidades en las diferentes unidades organizacionales y en funciones corporativas, para promover un mayor apoyo e intercambio de información dentro del Grupo.

El Consejo Estratégico de Sostenibilidad del Grupo (antes Consejo de Sostenibilidad) 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 del Grupo 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, para garantizar la supervisión operativa de las iniciativas en torno a la gestión de datos de sostenibilidad, la dirección y la presentación de informes, en 2023 se iniciaron reuniones de Revisión de Proyectos de Sostenibilidad (PRM) trimestrales. Las PRM están presididas por el responsable de sostenibilidad corporativa e incluyen al responsable de una unidad de negocio, así como a los responsables de servicios posventa globales, controlling, excelencia operativa, cumplimiento normativo e informática.

En Hilti Española estamos vinculados a la estrategia del grupo, que se ve reflejada y suplementada en los proyectos e iniciativas locales. Éstas se irán desgranando a lo largo de los diferentes capítulos del presente informe, estructurado conforme a nuestra estrategia: cuidado de las personas, de la sociedad y del medio ambiente. ●



Ámbito de acción estratégico

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU: nuestras prioridades



Medioambiente



Personas



Sociedad





CUIDADO 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

Nuestras Prioridades Globales

	 <p>Medioambiente</p>	 <p>Personas</p>	 <p>Sociedad</p>
Cientes El mejor socio para:	Soluciones con una baja huella de carbono Soluciones de circularidad	Seguridad y salud de los usuarios y seguridad de los edificios	Los más altos estándares en ética empresarial
Hilti	Reducir las emisiones de CO₂ de acuerdo a la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) Modelo a seguir en circularidad - en nuestras operaciones	Liderazgo en seguridad y salud de los empleados	Crear impacto social a escala

3. CUESTIONES AMBIENTALES

En el Centro Logístico (CL) hemos consumido en 2023:

- Un 42% menos de kg de film – 628 kg
- Más de un 84% del cartón consumido es reciclado

alejándonos gradualmente del modelo lineal “extraer – fabricar – generar residuos” y manteniendo cada vez más los recursos en uso circular. Esto significa desvincular el crecimiento económico de la creciente extracción de recursos y ayudar a mitigar los eventuales riesgos derivados de la escasez de recursos.

3.1 Nuestro compromiso

Sabemos que las empresas sólo pueden tener éxito a largo plazo si mantienen y protegen los recursos naturales y minimizan el impacto ambiental de sus acciones. Por eso, el primer pilar de la estrategia de sostenibilidad es el medio ambiente. Como prioridades internas, hemos determinado:

- La reducción de las emisiones de CO₂ de acuerdo con la iniciativa de **Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Target – SBTi)**. Para reducir la huella ambiental, el Grupo Hilti se fijó como objetivo ser neutral en CO₂ en 2023. Este objetivo ha sido posible gracias a los propios esfuerzos de reducción y al apoyo de proyectos de compensación. En colaboración con la Fundación Hilti y un socio externo de renombre, el Grupo ha creado a nivel global una cartera exclusiva Hilti de proyectos de compensación.
- Además, queremos convertirnos en el líder de la industria en circularidad

Los gastos destinados a la protección y mejora del medio ambiente imputados directamente en la cuenta de pérdidas y ganancias en el ejercicio 2023 ascienden a 117.609 euros a nivel nacional, 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.

Los datos de los dos centros, del centro de reparaciones (CR) y del centro logístico (CL), se comparan en ratios referidos a los indicadores de actividad: herramientas reparadas y delivery notes respectivamente.

En almacén destaca la reducción del consumo de plástico (total) y cartón, tanto

Consumo materias primas CL

en Kgs

	2021	Consumidos / delivery notes 2021 (x100)	2022	Consumidos / delivery notes 2022 (x100)	2023	Consumidos / delivery notes 2023 (x100)	Diferencia 2023-22	Diferencia 2023-22 Ratio (%)
Film	2.074	1,16	1.390	0,81	762	0,47	-628	-41,94
Fleje	1.472	0,82	1.209	0,70	1.683	1,04	474	47,35
Total plástico	3.546	1,98	2.599	1,51	2.445	1,51	-154	0,00
Total cartón	50.731	28,37	42.941	25,03	41.255	25,46	-1.686	1,71
Total madera⁽²⁾	2.835	1,59	1.755	1,02	2.700	1,67	945	62,87
Cola cajas	700	0,39	0	0	400	0,25	400	(1)

(1) Sin dato.

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

Consumo materias primas CR⁽¹⁾

en Kgs

	2022	Ratio 2022 Kg/herramientas reparadas x100	2023	Ratio 2023 Kg/herramientas reparadas x100	Diferencia 2023-22	Diferencia 2023-22 Ratio (%)
Film	90	0,09	24	0,02	-66	-78,35
Precinto	⁽¹⁾ (2)		54,87	0,06	55	⁽¹⁾
Total plástico	90⁽¹⁾	0,09⁽¹⁾	78,87	0,08	-11	-13,93
Cola cajas	21035,00	21,59	29245,62	29,48	8.211	36,54

(1) No se dispone de datos anteriores a 2022.

(2) No se dispone de datos de 2022.

en términos absolutos como en ratio (kgs consumidos/actividad: delivery notes).

En taller se observa una disminución del plástico contra el incremento del cartón, tanto en términos absolutos como en ratio. Esto se debe a que el consumo se equipara a las compras, y durante 2023 se han adquirido nuevos modelos de cajas para adaptar mejor el embalaje al contenido, por lo que con las cantidades mínimas ha incrementado este consumo.

En cuanto al consumo de agua en Hilti Española, los datos facilitados se refieren al consumo real de 2023 en 20 de nuestros centros. No se contabiliza ni registra el consumo en los demás centros porque se encuentran en un régimen de alquiler que contempla un importe fijo mensual en concepto de servicios. De esta manera, el consumo de agua en los 20 centros ha sido de 1.965 m3.

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

Centro Hilti

consumo de agua en m3

	2021	2022	2023
CL	666	659	766
CR	358	371	346
SFC A Coruña	26	40	82
SFC Alicante	52	71	68
SFC Bilbao	33	31 ⁽²⁾	36
SFC Cornellá	32	38	39
SFC Fuenlabrada	17	14 ⁽²⁾	20
SFC La Palmas	45	48	19
SFC Málaga	31,5	31	32
SFC Murcia	20,5	20	18
SFC Oviedo	14	18	25
SFC Palma de Mallorca	39	20	25
SFC Sevilla	77	89	73
SFC Talavera	7	6 ⁽²⁾	10
SFC Tenerife	20	57	75
SFC Torrefarrera	15,5	24	20
SFC Valencia (Massanassa)	- ⁽¹⁾	32	156
SFC Villaverde ⁽¹⁾	76	31	45
SFC Zaragoza	0	26	72
OC Barcelona	25	27 ⁽²⁾	38
Total	1.554,50	1.653	1.965

(1) Sin dato.

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

En el Centro de Reparaciones (CR) hemos consumido en 2023:

- Un 78% menos de kg de film – 66 kg respecto a 2022
- El 77% del cartón consumido es reciclado



Nuestro compromiso de reducir las emisiones de CO₂ es una realidad. En 2023:

- Las emisiones del 100% de la energía eléctrica consumida en nuestras instalaciones es cancelada
- Reducimos las emisiones de CO₂ por trabajador: un 8% respecto a 2022.
- El grupo Hilti ha alcanzado la neutralidad de CO₂ en 2023 reduciendo el 60% de nuestras propias emisiones y compensando el 40% restante con proyectos desarrollados exclusivamente para Hilti.

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 ambientales de Hilti es la reducción de emisiones de CO₂. El Grupo Hilti ha alcanzado la neutralidad en 2023 y en 2050 queremos llegar al cero neto conforme a los objetivos con base científica (Science-Based targets – SBTs). La neutralidad de CO₂ a nivel de grupo la hemos conseguido reduciendo un 60% de nuestras propias emisiones y compensando el 40% restante con proyectos desarrollados exclusivamente para el grupo Hilti. Este logro marca el primer e importante hito en nuestro camino hacia el cero neto para 2050.

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): Centros de trabajo y nuestra flota de vehículos.
- De alcance 3: emisiones de nuestros viajes de negocios y del transporte de nuestros socios logísticos. Estos últimos los hemos incluido en 2022 y 2023 (primeros años con datos), de ahí la variación con el informe anterior y el incremento notable de emisiones, tanto en valores absolutos como en ratio.

Consumos y emisiones de CO₂ 2023

			2021	2022	2023
Total	Alcance 1		1.269	1.145	1.148
Vehículos	Consumo	Combustible (litros)	505.760	456.328	460.064
Vehículos	Emisiones	tn CO ₂ eq	1.269	1.145	1.148
Total	Alcance 2		13	-	0,7
Total Electricidad	Consumo	Electricidad (MWh)	1.467	1.361	1.499
Total Electricidad	Emisiones ⁽²⁾	tn CO ₂ eq	⁽²⁾	⁽²⁾	⁽²⁾
CL	Consumo		515	459,695	560,69
CL	Emisiones				
CR	Consumo		394	387,616	464,776
CR	Emisiones				
OC	Consumo		176	151,87204	103,752
OC	Emisiones				
HS	Consumo		382	361,9895	369,932
HS	Emisiones				
Total emisiones fugitivas	Consumo	Gas refrigerante (kg)	7	-	0,7
Total emisiones fugitivas	Emisiones	tn CO ₂ eq	15	-	0
CL	Consumo				-
CL	Emisiones				
CR	Consumo				-
CR	Emisiones				
OC	Consumo				-
OC	Emisiones				
HS	Consumo		7		0,7
HS	Emisiones CO ₂ (tn)		14,616		0
Total	Alcance 3		66	1.477	1.373
Total viajes de negocio	Emisiones ⁽³⁾		66	107,67	171,8
Total viajes de negocio	ratio	tn CO ₂ eq / trabajador	0,13	0,20	0,30
Avión y tren			66	107,67	162,3
Hotel				0	10,1
Otros					
Total contratistas logísticos	Emisiones	tn CO ₂ eq		1369,46	1200,31
Total contratistas logísticos	ratio	kg CO ₂ /kg transportado		0,17	0,16
TOTAL	Emisiones tn CO₂ eq ⁽⁴⁾		1.348	2.623	2.522

(1) Actualizado con datos de la misma fuente (2021 y 2022).

(2) No hay emisiones derivadas de la electricidad al proceder de fuentes renovables.

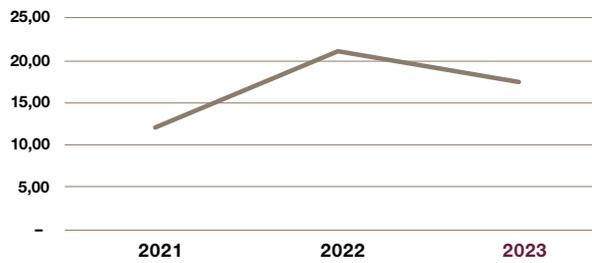
(3) Datos de emisiones facilitados directamente por la agencia.

(4) 2022 Actualizado con dato de emisiones de contratistas logísticos.

		2021	2022	2023	Diferencia 2023-2022
Media de trabajadores ⁽¹⁾		511	546	573	
Ratio	tn CO ₂ eq / trabajador	2,64	4,80	4,40	-8,37
Facturación (mill €)		111,329	126,057	140,772	
Ratio	tn CO ₂ eq / mill € facturado	12,11	20,80	17,91	-13,89

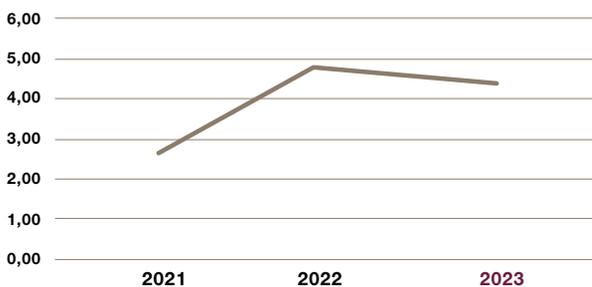
Ratio emisiones CO₂

tn CO₂ eq / mill. € facturados



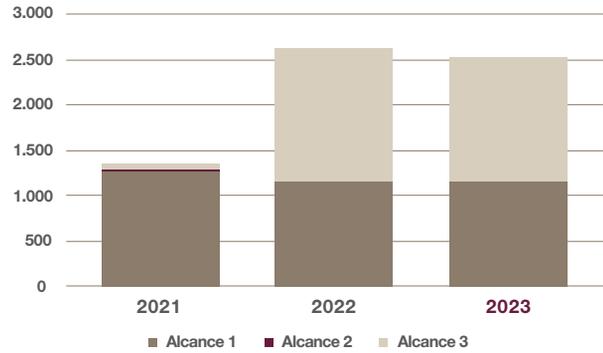
Ratio emisiones CO₂

tn CO₂ eq / trabajador



Evolución emisiones CO₂

tn



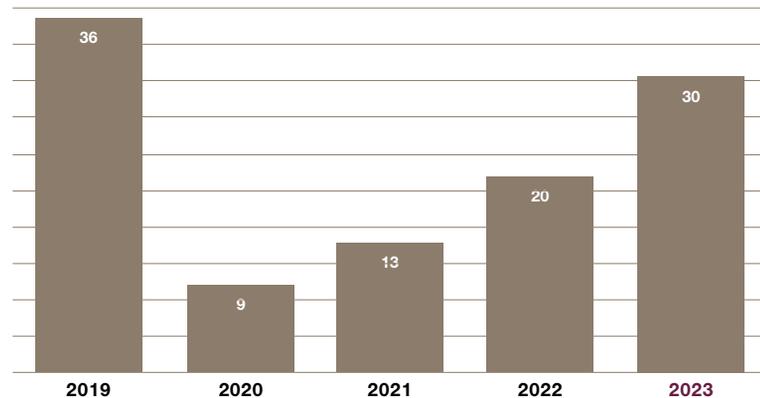
Respecto a 2019, hemos disminuido las emisiones de CO₂ de alcance 1, hemos eliminado las de alcance 2 e incrementado los aspectos registrados en el alcance 3.

Qué proyectos han contribuido para tener este resultado:

- Flota sostenible:** el proyecto de flota sostenible es una de las líneas de actuación más ambiciosas en cuanto a emisiones. Comenzamos en 2022 renovando 11 vehículos, y en 2023 hemos actualizado 63 vehículos: 10 eléctricos y 53 híbridos, superando de esta forma los 47 que teníamos como objetivo. En total, supone un 22% de la flota de vehículos. El objetivo es tener el 100% de la flota renovada al final de 2026. De esta forma, estamos actuando en el principal foco de emisiones de CO₂ del alcance 1.
- 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 2023 hemos recuperado un nivel de actividad normal tras el parón por la pandemia. Los datos muestran que, cumpliendo con nuestro objetivo, continuamos con valores por debajo de las emisiones de 2019, año de referencia.

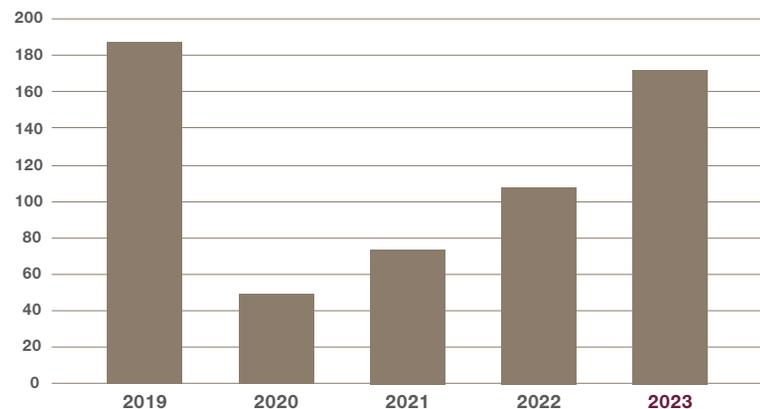
Viajes de empresa

ratio CO₂/nº trabajadores



Viajes de empresa

Emisiones CO₂ (TN)





2 Proyectos de compensación de emisiones de CO₂

Proyecto Cookstoves

El proyecto Cookstoves proporciona a los hogares rurales de Kenia métodos modernos y limpios para cocinar. El proyecto reemplaza la práctica habitual de quemar biomasa en fuegos abiertos y otras cocinas ineficientes que contribuyen a la contaminación del aire interior y al cambio climático. Al proporcionar cocinas actuales y limpias, el proyecto ayuda a reducir significativamente el consumo de energía, las emisiones de CO2 y la nociva contaminación del aire interior por humo. En aproximadamente 33.000 estufas distribuidas a través del proyecto compensarán 90.000 toneladas de CO2 al año. El proyecto también tiene un impacto social para las familias, creando empleo en la zona y ayudando a las personas a mantenerse saludables.

Proyecto Biogás

El Proyecto Biogás ayuda a las familias de Madhya Pradesh, India, en la sustitución de sistemas de cocción ineficientes por un digestor de biogás y una cocina basada en biogás, que ahorra leña y otros combustibles para cocinar y calentarse. Cada digestor está conectado a una casa individual. El biogás se genera a partir de residuos orgánicos recogidos localmente. Completado durante el año del informe, el proyecto ha proporcionado digestores a más de 8.000 familias, compensando así 30.000 toneladas de emisiones de CO2. Además del impacto social positivo de generar puestos de trabajo, la mejora de las condiciones sanitarias y los medios de subsistencia, el proyecto también ayuda a reducir la deforestación, ya que ya no se necesita leña.

*Información procedente del [informe de sostenibilidad del Grupo Hilti](#)

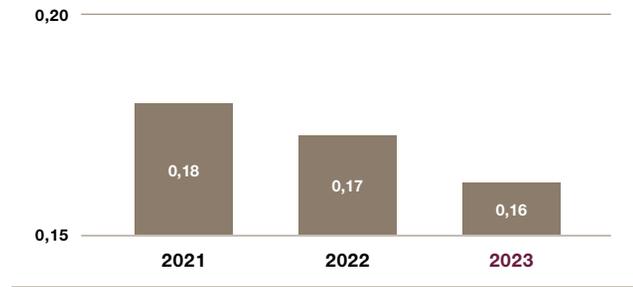
- **Logística, alcance 3:** para Hilti es muy importante que el alcance 3 nos acompañe en la reducción progresiva de emisiones de CO2. Tal y como muestran la tabla y la gráfica, tanto el total de emisiones como la ratio ha disminuido desde 2021. Este dato lo obtenemos con el cálculo de la huella de carbono de nuestros proveedores principales y la estimación que hemos hecho de forma interna de la de otros transportistas. De esta forma, tenemos la huella de más del 90% del transporte de nuestros socios logísticos.

Logística, alcance 3. Reducción CO₂

en kg

	Total envíos	Total kg transportados	Total kg CO ₂	Kg CO ₂ e / kg
2021	242.193	7.218.240	1.111.625	0,15
2022	84.009	951.324	298.931	0,31
2023	326.202	8.169.564	1.410.555	0,17

CO₂ e / kg transportado

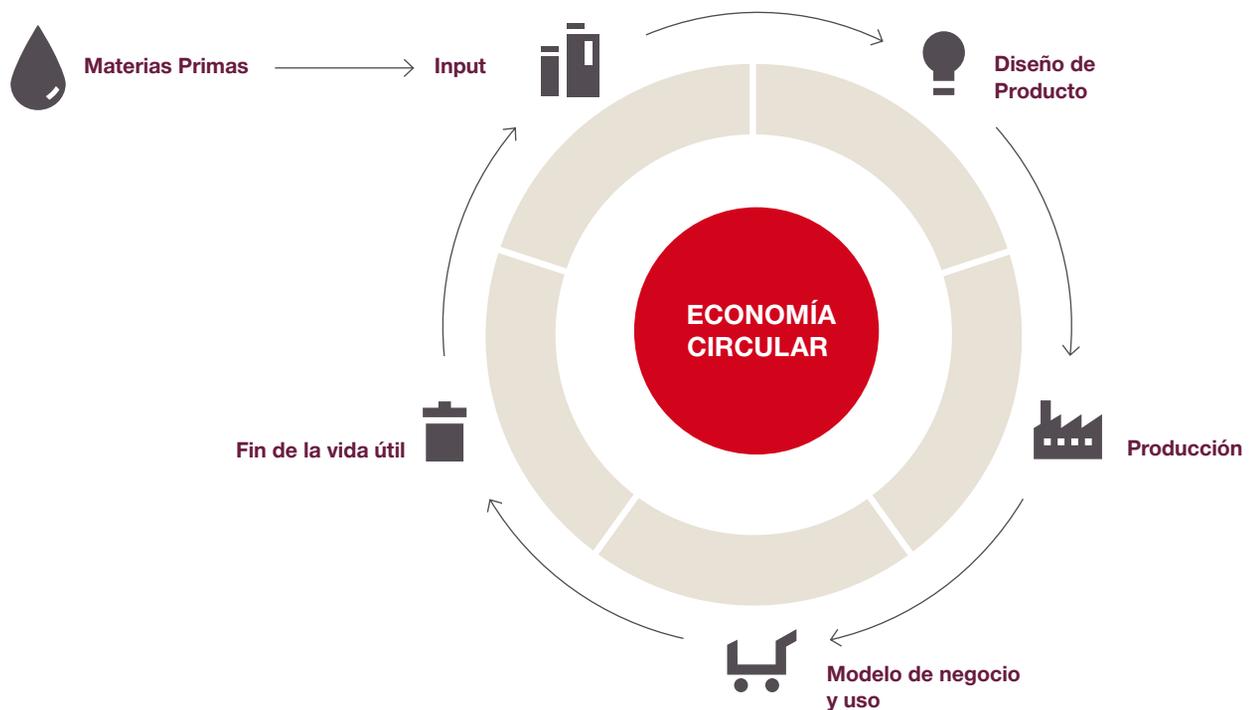


3.4 Compensar

Las emisiones de CO2 de Hilti se monitorizan y revisan a nivel local y de grupo. La compensación de todas las emisiones restantes se realiza 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.

En colaboración con la Fundación Hilti y un socio externo con experiencia, desde el Grupo han creado una cartera exclusiva de proyectos de compensación. Nos implicamos en el desarrollo de estos proyectos para garantizar que los objetivos perseguidos estén en línea con nuestros valores y que sean beneficiosos para las comunidades locales.

CIRCULARIDAD



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 economía circular tiene como objetivo separar el éxito económico del consumo de recursos y garantizar que éstos permanezcan en circulación el mayor tiempo posible, evitando la pérdida de materiales valiosos. Este enfoque no sólo permite obtener beneficios ecológicos, sino que también proporciona nuevos impulsos estratégicos para las empresas. Hilti es propietaria de la cadena de valor, desde el diseño del producto hasta el final de su vida útil, pasando por la producción, el transporte y el contacto con el cliente. Esto nos da la posibilidad única de impulsar la circularidad en nuestra industria.

Nuestro objetivo es ser líderes de circularidad en nuestro sector.

En el Grupo Hilti entendemos 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. Nuestra estrategia de circularidad, establecida en 2020, nos convirtió en una de las primeras empresas en utilizar una metodología específica para cuantificar y seguir nuestro progreso circular. La estrategia constituye la base de unas prioridades claras para el Grupo que dan aún más importancia a la circularidad:

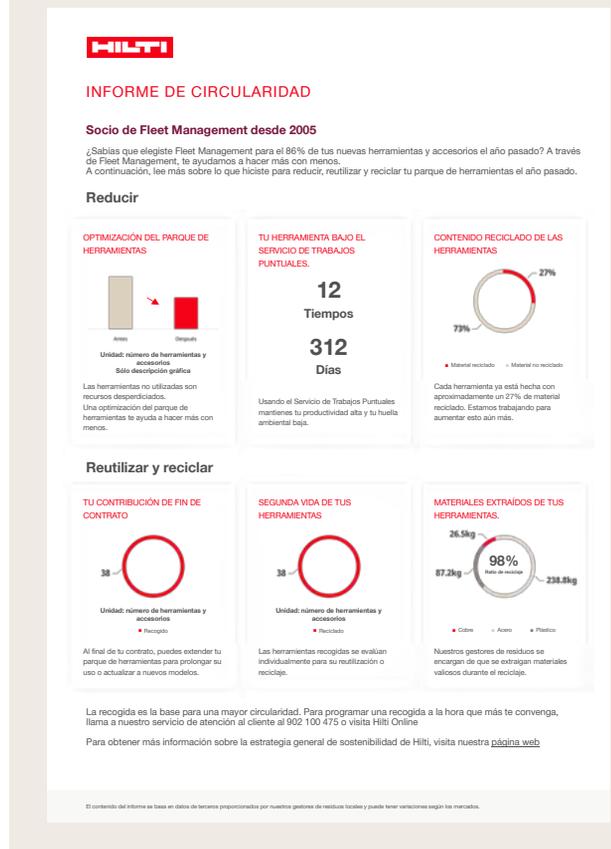
- Institucionalizar la circularidad en las decisiones de suministro y diseño, desde la selección de materiales hasta el diseño para la reparabilidad y la intercambiabilidad.

- Mejorar, reducir y reutilizar el embalaje de los productos y en la cadena de suministro.
- Seguir mejorando nuestro modelo de negocio circular de gestión de Fleet con la optimización del parque de herramientas y las opciones de ampliación de la vida útil.
- Garantizar iniciativas de reutilización de herramientas y componentes que cumplan nuestras normas de alta calidad.
- Aumentar la recuperación de materiales en el reciclaje al final de su vida útil mediante una estrecha colaboración con socios de reciclaje.
- Proporcionar a nuestros clientes total transparencia sobre su contribución a la circularidad.

En el Grupo Hilti, el tema de circularidad está interiorizado en nuestras unidades de negocio, en la producción, la logística, nuestros mercados y nuestra organización de ventas y posventa. Algunos ejemplos:

- **Propuesta de valor circular de Gestión Fleet:** Un requisito previo importante para apoyar a nuestros clientes en la circularidad es nuestro modelo de Fleet. Este modelo de servicio ofrece a los clientes un acuerdo de uso a largo plazo de nuestras herramientas, al tiempo que nos da un control total sobre nuestros productos a lo largo de su ciclo de vida.
- **Reparación:** las herramientas Hilti se fabrican para durar y se reparan para que duren más. Nuestra red global de más de 70 centros de reparación, formada por más de 800 técnicos especializados y formados, lleva a cabo las reparaciones de herramientas a nivel local, allí donde trabajan nuestros clientes. Los miembros de nuestro equipo de reparación también forman parte de los equipos de diseño de productos, para aportar sus conocimientos sobre reparabilidad al desarrollo de productos.

En concreto, en Hilti Española son casi 50 personas las que conforman el equipo del centro de reparaciones.



- **Informe de circularidad:** somos pioneros en ofrecer transparencia para mostrar la contribución circular de nuestros clientes a nivel de país y de cliente. Estos informes muestran detalles personalizados sobre el uso de herramientas a corto plazo, la recogida, la reutilización y el reciclaje, y pretenden ayudar a los clientes en su camino hacia la sostenibilidad.
- **Recogida:** la recogida es un paso clave en la circularidad. Nuestro modelo de negocio integrado y nuestra experiencia en logística inversa nos permiten ofrecer una recogida de herramientas gratuita y cómoda en todo el mundo. Cada año, el Grupo recoge más de un millón de herramientas, baterías y accesorios de todo el mundo que forman parte del servicio de gestión Fleet de Hilti, sin coste adicional. También ofrecemos recogida gratuita para herramientas compradas y no Hilti. Además, ofrecemos reciclaje gratuito para herramientas que no forman parte de nuestro programa Fleet, incluidas las de otros proveedores.
- **Reutilización:** Nuestras altas tasas de recogida nos permiten encontrar opciones para dar a las herramientas

Hilti una segunda vida después de su contrato inicial. En el centro de reparaciones las evaluamos y las reacondicionamos. Lo hacemos a muchos niveles diferentes, priorizando la reutilización de la herramienta completa:

- STP (Servicio de Trabajos Puntuales): 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 Hilti Española comenzamos en 2022 la reutilización de herramientas para SPT y hemos pasado de una ratio de realización de 0,79% en 2022 al 1,27% en 2023.
- Circularidad de piezas de repuesto: la reutilización de piezas de repuesto de las herramientas devueltas es ahora un proceso operativo estándar en nuestros centros de reparaciones de herramientas. Esta iniciativa ahorra en el Grupo unas 120 toneladas de valiosos componentes electrónicos, motores y rotores al año. Probamos cada pieza para asegurarnos de que cumple nuestras estrictas normas de reparación profesional y ofrecemos la misma garantía que ofreceríamos

Circularidad

Herramientas STP	2021	2022	2023
Unidades reutilizadas	0	164	338
Ratio reutilización (%)	0	0,79 ⁽¹⁾	1,27

Piezas de repuesto	2021	2022	2023
Unidades reutilizadas	275	4.799	6.439
Ratio reutilización (%)	1,42	15	21,73
Peso de material ahorrado (t)	0,11 ⁽¹⁾	1,54	4,4

(1) Corrección de errores del informe anterior

para una pieza de repuesto nueva. Basándonos en la alta calidad alcanzada en esta iniciativa de reutilización, ampliamos nuestros esfuerzos para incluir componentes adicionales. Hemos desarrollado un software propio para evaluar el estado de las baterías. Este software nos permite conectar las baterías recogidas y evaluar si cumplen los criterios para tener una segunda vida.

A lo largo de 2023 hemos conseguido aumentar la tasa de reutilización al 21,73%.

- Donación de herramientas. A lo largo de 2023 hemos creado el proceso para comenzar el programa de donación de herramientas de Fleet devueltas. Este proceso lo hemos culminado con nuestra primera donación en marzo de 2024.





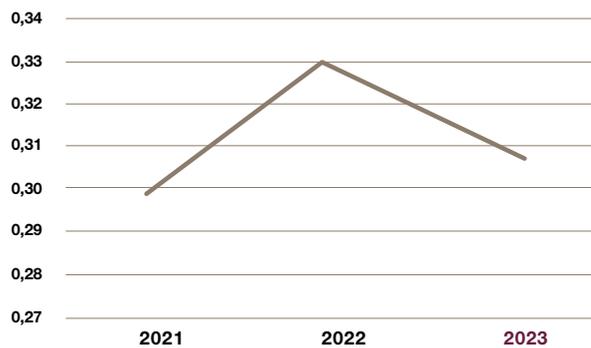
Reutilización en cifras:

- 6.439 piezas de repuesto y 338 herramientas reutilizadas.
- 4,4 tn de material ahorrado.

- Reciclaje: si no es posible ninguna opción de reutilización, trabajamos con nuestros gestores de residuos para garantizar que todos los materiales entren en los canales de reciclaje adecuados. Dado el alto porcentaje de metales de nuestras herramientas, más del 70% de su masa puede reciclarse.

Datos de residuos gestionados por CL y CR

kg residuos / € facturados * 100



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.

Datos de residuos gestionados por CL y CR.

en kgs

	2021		2022		2023	
	kgs	kgs / € facturados *1000	kgs	kgs / € facturados *1000	kgs	kgs / € facturados *1000
Gestión de residuos no peligrosos						
Máquinas devueltas fin Fleet	124.868	1,12	116.210	0,92	128.979	0,92
Aparatos de informática no peligrosos		-			287	0,00
Papel y Cartón	68.491	0,62	74.329	0,59	82.256	0,58
Plástico	10.075	0,09	15.471	0,12	18.391	0,13
Madera	84.536	0,76	66.457	0,53	18.668	0,13
Basura	20.894	0,19	28.042	0,22	18.525	0,13
Chatarra		-	18.820	0,15	20.850	0,15
Total	309.189	2,78	390.309	3,10	385.456	2,74
Gestión de residuos peligrosos						
Baterías	4.749	0,04	2.089	0,02	12.860	0,09
Residuos de tóner de impresión	6	0,00	0	-	3	0,00
Residuos de adhesivos y sellantes	1.640	0,01	894	0,01	1258	0,01
Líquidos acuosos de limpieza	13.410	0,12	22.989	0,18	28.020	0,20
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	549	0,00	540	0,00	550	0,00
Otros combustibles (incluidas mezclas)	75	0,00	139	0,00	1142	0,01
Envases contaminados	387	0,00	211	0,00	133	0,00
Absorbentes contaminados					61	0,00
Aerosoles					4	0,00
Equipos eléctricos y electrónicos desechados					212	0,00
Total	20.815	0,19	26.861	0,21	44.243	0,31

(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

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.

3.7 Taxonomía

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 personas trabajadoras, 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.** ●



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 2023 Hilti ha tenido 513 proveedores frente a los 455 de 2022.

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 (y subcontratas) en 2021, el cual se basa en una estrategia de gobernabilidad 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.

El proceso de selección de proveedores de materiales indirectos forma parte de nuestros controles periódicos denominados Internal Control System (ICS). Con carácter anual Hilti realiza una comprobación a nivel local para asegurar que, de una muestra de sus proveedores

con mayor volumen de compra, Hilti cuenta con toda la documentación asociada a su proceso de selección o renovación; la metodología consiste en extraer una muestra aleatoria de 20 proveedores con un volumen de compra superior a 50.000 € en el ejercicio anterior. En 2023 el resultado de ese control confirmó que los 20 proveedores a analizar tenían disponible toda la



documentación relevante. Al igual que en el control realizado en 2022, en que para los 20 proveedores seleccionados también se confirmó la trazabilidad documental de su proceso de selección.

Todos los miembros del equipo de Hilti que trabajan en el aprovisionamiento y en funciones relacionadas con las compras son responsables de cumplir la

política, el Código de Conducta y todas las políticas, instrucciones y directrices complementarias.

El sistema de gestión de las relaciones con los proveedores SAP Ariba es la base para gestionar digitalmente toda la documentación relevante relacionada con los proveedores en una única plataforma. ●



#12

Clasificación entre los mejores lugares para trabajar del mundo 2023

CUIDADO DE LAS PERSONAS



Hilti Española se compromete con el cuidado de las personas a través de medidas como la desconexión digital, medidas de conciliación y flexibilidad o un Plan de Igualdad, entre muchas otras.



5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

De un vistazo

- Lanzamiento de nuevas herramientas a batería que ayudan a evitar riesgos de humos o chispas
- Lanzamiento de la nueva generación más fácil de llevar y ajustar
- Vibrador de hormigón a batería con mochila ergonómica

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 el trabajo en las obras de construcción sean sitios más seguros. Nuestras innovaciones tecnológicas contribuyen a proteger a los usuarios de lesiones, accidentes y enfermedades, como cortes y silicosis. Esto empieza en el proceso de desarrollo de nuestros productos hasta el asesoramiento y la formación de los usuarios.

5.2 Anclaje organizacional

La salud y seguridad del usuario está profundamente incorporada en la estrategia de todas nuestras unidades de negocio. Evaluamos continuamente cómo podemos mejorar los productos existentes, si podemos ampliar las soluciones de seguridad a nuevos grupos de productos y qué nuevas soluciones son viables para aumentar la salud y la seguridad en la construcción. La mejora de la seguridad no va en detrimento de la facilidad de uso. Ponemos mucho énfasis en garantizar que todas las características de seguridad estén perfectamente integradas y complementen el rendimiento de una herramienta.

Además de las unidades de negocio, el área central Corporativa de Investigación y Tecnología en Schaan, Liechtenstein, y nuestro Centro de Competencia de Tecnologías en Seguridad y Salud en Kaufering, Alemania, impulsan la innovación en la seguridad y salud de los usuarios. Durante muchos años, hemos examinado continuamente cómo implementar innovaciones en este contexto como parte de nuestra tecnología exploratoria de desarrollo. Nuestra estructura comercial de contacto directo con el cliente y los comentarios de nuestros centros de reparación en todo el mundo nos permite recopilar experiencias de usuario de forma rápida y de manera integral y efectiva repitiendo esto a gerentes de producto a nivel regional y global. Por eso, si las quejas indican lesiones o defectos del producto, se toma rápidamente nota y se pone en conocimiento de las personas relevantes que toman todas las medidas necesarias para identificar y resolver el problema.

5.3 Sistemas y políticas de gestión

En el proceso de desarrollo de productos, que incorpora estándares como la Directiva Europea de Máquinas, evaluamos en una fase temprana los aspectos ecológicos y las propiedades saludables de un futuro producto.

Esta evaluación incluye una variedad de criterios, tales como las vibraciones o la generación de ruidos y de polvo. El desarrollo del producto sólo entra en la siguiente fase si todos los aspectos relacionados con la seguridad se han abordado. Este enfoque estructurado permite que los productos superen los requisitos reglamentarios de seguridad.

5.4 Cómo promovemos la seguridad y salud 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 completa y vanguardista de hardware, software y servicios.

- **Tecnologías de seguridad de 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 ha permitido ampliar soluciones de seguridad actuales para aumentar aún más la salud y la seguridad de los usuarios en las obras de nuestros clientes. Estas soluciones incluyen, entre otras entre otras:

- **Sens Tech:** una nueva función que reconoce si el usuario pierde el control de la herramienta y la apaga automáticamente.
- **AVR:** nuestra tecnología de reducción activa de la vibración (AVR) reduce las vibraciones y aumenta el confort de trabajo. También está disponible en nuestra plataforma Nuron, por ejemplo con la TE 2000-22 y la TE 60-22.
- **ATC 3D:** 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 y apaga la herramienta.
- **FX 3 Stud Fusion:** el sistema de fusión de pernos sin cable ayuda a evitar chispas y riesgos de incendio. Este sistema de soldadura sin cable funciona sin pesadas bombonas de gas, ni cables eléctricos, ni amoladoras angulares, ni humos ni radiación luminosa.
- **DSH 700-22:** tronzadora de mango trasero con batería para trabajos en el suelo. La DSH 700-22 realiza el mismo trabajo que las tronzadoras de gas de esta clase, pero sin los humos, ni el ruido, ni el mantenimiento adicional ni los problemas de mezcla de combustible.
- **Torre de luz SL 10-22:** mayor visibilidad en la obra gracias a la potente torre de iluminación con 360° para una iluminación sin cables en interiores.

Nuestro objetivo es ser el mejor socio en materia de seguridad para nuestros clientes.

Trabajamos en soluciones que automatizan el lugar de trabajo y que mejoran la ergonomía para aliviar las tareas repetitivas e incómodas que estresan el cuerpo del usuario. En año del informe actual, lanzamos los siguientes nuevos productos:



NCV 10-22

Vibrador de hormigón a batería con mango ergonómico.

- **Exoesqueleto EXO-S:** presentamos el exoesqueleto de hombro de nueva generación, que es más fácil de llevar y ajustar.
- **Vibrador de hormigón NCV 10-22:** muy versátil. Vibrador de hormigón a batería con mango ergonómico. La mochila minimiza el tiempo de preparación y las posibles interrupciones del trabajo.
- **Sistemas de gestión del polvo:** El polvo es omnipresente en las obras de construcción. Debido a su tamaño, las partículas de polvo pueden permanecer en el aire durante tiempo y penetrar profundamente en los pulmones de los trabajadores y trabajadoras. En el desarrollo de soluciones minimizar el tiempo de exposición al polvo del usuario es evitar problemas de salud y maximizar la productividad.

En 1995 lanzamos la primera herramienta del mercado con un sistema de extracción de polvo integrado. Hoy, hasta el 95 por ciento de nuestras herramientas eléctricas pueden utilizarse prácticamente sin polvo. Nuestro Centro de Competencia de Seguridad y Salud cuenta con su propio laboratorio de polvo desde 2008. En donde nuestros expertos investigan y evalúan soluciones para minimizar eficazmente el polvo. En el desarrollo nos centramos en optimizar todo el sistema, desde el extractor de polvo hasta la cubierta antipolvo y la herramienta eléctrica. Nuestros sistemas de recuperación de polvo (DRS) ayudan a eliminar el polvo en el origen y a recogerlo eficazmente con la ayuda de potentes aspiradores, como el VC 10-22.

Además de los sistemas DRS y los aspiradores, los limpiadores de aire AIC 1000 y 2000 amplían aún más nuestra cartera de productos para la seguridad en el lugar de trabajo y de la plantilla. Ayudan a reducir la exposición de las personas trabajadoras al polvo filtrando las partículas de polvo muy finas, que son las más nocivas para los pulmones

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

Tecnologías para la seguridad de los productos

3D ATC 



Reducción de riesgos

Soluciones ergonómicas

EXO-S



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

y que pueden permanecer en el aire durante varios días.

Los purificadores de aire se encuentran sobre todo en obras de renovación donde se generan grandes cantidades de polvo.

- **Formación y asesoramiento:**

Nos dedicamos a aumentar la concienciación en obras de construcción. De ahí que nuestra completa oferta 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.

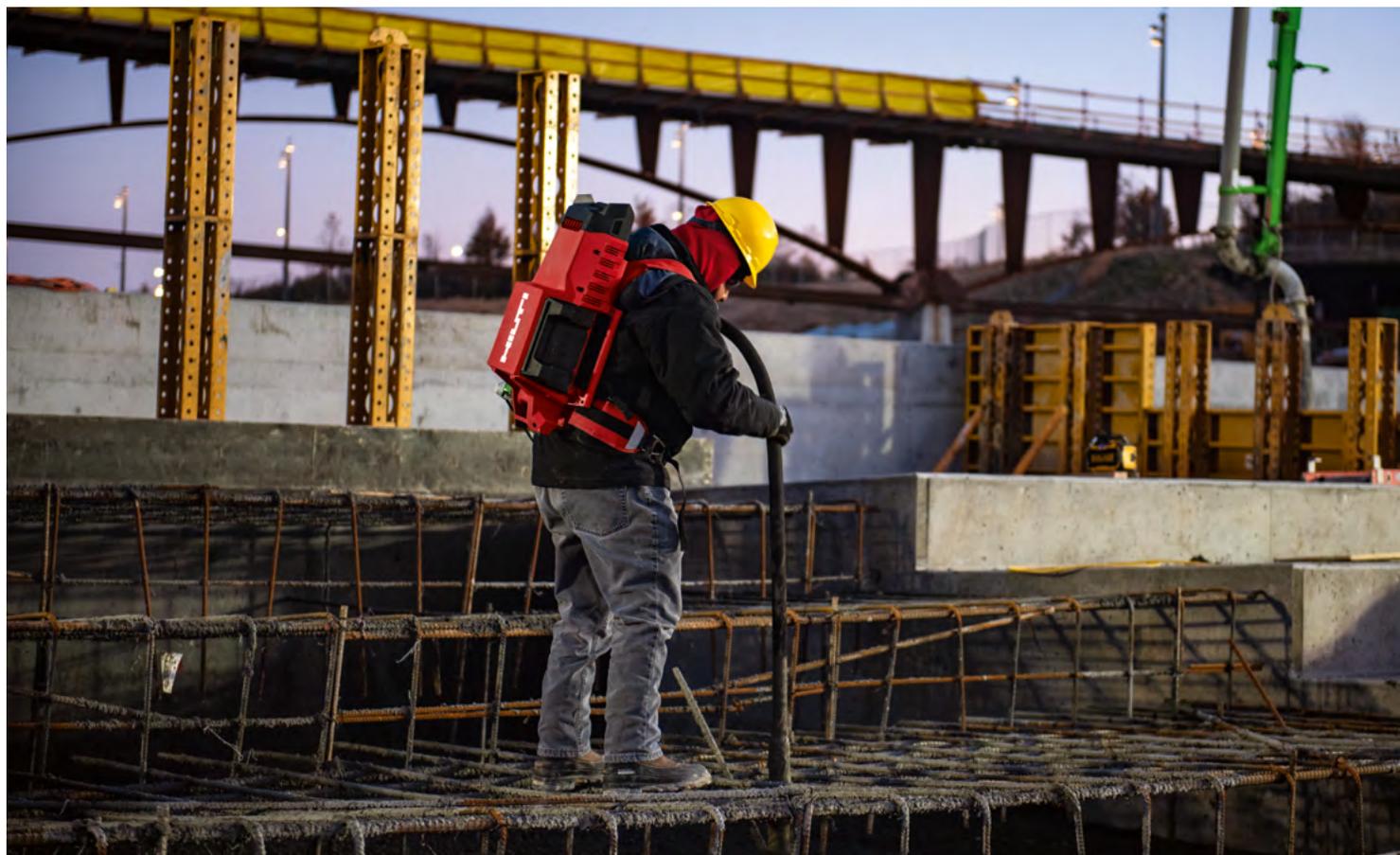
Actualmente ofrecemos más de diez módulos de formación diferentes, por ejemplo, en el campo del polvo o del trabajo con amoladoras angulares que pueden generar chispas, y seguimos ampliando constantemente nuestra

cartera. Nuestra amplia gama de cursos globales incluye formación presencial en las instalaciones del cliente, formatos virtuales con nuestros expertos y cursos de e-learning. En 2023 se formaron aproximadamente 12.000 usuarios a nivel global

Desde Hilti hemos impartido durante el 2023 un total de 20 formaciones (27 en 2022) que suponen un total de 100 horas de cursos presenciales, relacionados con cómo utilizar correctamente nuestros productos.

A lo largo del 2023 hemos ido desplegando nuestros webinars sucesivamente, realizando 11 a clientes con más de 400 asistentes (en 2022 se realizaron un total de 19 seminarios en línea, con 700 asistentes).

Además, ya contamos con más de 3.000 usuarios (frente a los 2500 en 2022) registrados en 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 vivo así como artículos técnicos sobre soluciones. ●



6. CONSTRUCCIÓN MÁS SEGURA Y VERDE

De un vistazo

- Los sensores de hormigón Hilti redujeron el uso de materiales y el ahorro de CO2 asociado
- Los servicios de gestión de Fleet permitieron Optimización que permitió reducir las emisiones de CO2
- Los contenedores para pasillos fríos y calientes, los modulares y soluciones contra incendios la eficiencia energética y la seguridad del cliente

ha permitido aumentar la seguridad de los edificios.

Además, apoyamos los “edificios verdes” que se caracterizan por unas emisiones bajas de carbono con una mayor eficiencia energética y de recursos, junto con el uso de materias primas renovables y materias primas no contaminadas. Nuestro objetivo es ayudar a los clientes a alcanzar estos elevados estándares.

6.1 Edificación sostenible

Los proyectos de nueva construcción pretenden reducir los efectos negativos sobre el medio ambiente y al mismo tiempo crear un ambiente positivo para las personas que viven y trabajan en estos edificios. Queremos ser el mejor socio de nuestros clientes en la seguridad de la construcción. Nuestra cooperación con clientes, universidades, institutos de investigación y organismos de homologación ha ayudado a establecer altos estándares de construcción y nos

6.2 Enfoque de gestión

En 2023, celebramos numerosas reuniones con clientes para debatir las tendencias de sostenibilidad predominantes y requisitos asociados en el sector de la construcción. Basándonos en estos esfuerzos de colaboración, confirmamos cinco tendencias importantes para la construcción sostenible en Hilti:

1. Eficiencia de los recursos para optimizar el uso de materiales y reducir gasto.

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

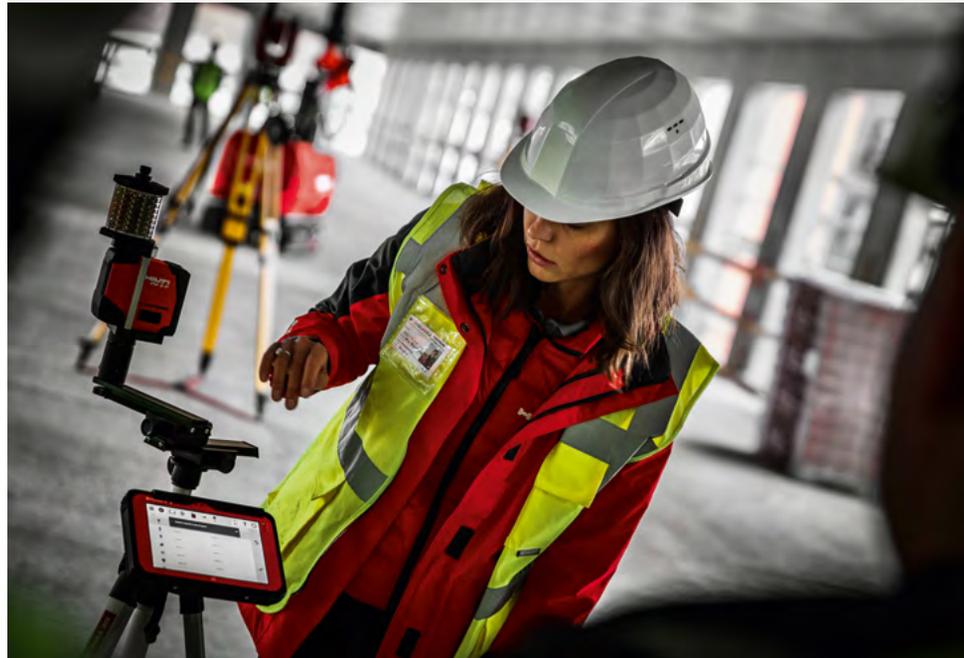
2. Eficiencia energética para reducir las emisiones operativas.
3. Mejoras de la salud y la seguridad de las personas que viven o trabajan en el edificio.
4. Gran adaptabilidad a entornos cambiantes con mínimo impacto ambiental.
5. Transparencia de datos y colaboración con los clientes sobre transparencia de datos.

Las soluciones de Hilti proporcionan a los propietarios de edificios una oportunidad de reducir su huella de carbono en la fase de construcción y aumentar la eficiencia energética durante la fase operativa, a la vez que dotan a sus edificios un entorno más saludable y seguro. Nuestros productos también ayudan a nuestros clientes a lograr normas de construcción ecológica. Por ejemplo, nuestras Declaraciones Ambientales de Producto (DAP) emitidas por el Institut Bauen und Umwelt e.V., y nuestros certificados y nuestros certificados de salud de materiales los expedidos por el Instituto de Innovación de Productos Cradle-to-Cradle.

6.3 Anclaje organizativo

Mejorar tanto la huella ambiental como la seguridad de un edificio es tarea de nuestras unidades de negocio. Seguimos un proceso de desarrollo estructurado que integra características de seguridad en nuestros productos en una fase muy temprana. Además de las pruebas fijadas en las directrices, comprobamos una amplia variedad de contingencias, como el almacenamiento incorrecto del producto e instalación en diferentes condiciones. Sólo comercializamos un producto una vez estos riesgos se han completado. Además de nuestra obligación de supervisar un producto tras su lanzamiento, los comentarios de nuestros clientes también desempeñan un papel en la mejora continua de nuestra oferta de productos.

Los expertos de nuestros equipos de desarrollo llevan a cabo estructuradas revisiones de las opiniones de los clientes, realización de pruebas adicionales y visitas in situ si es necesario.



Seguridad en la construcción

Nuestro objetivo es ser el mejor socio de nuestros clientes en materia de seguridad. Para ello, hemos definido dos sólidos pilares que se asientan sobre una base de diseño de edificios más seguros: **mejor protección contra sucesos críticos**, como incendios o terremotos, y **rendimiento durante toda la vida útil**, asegurando la durabilidad a largo plazo de nuestras soluciones.

En el campo de la **protección sísmica**, ofrecemos soluciones diseñadas para ayudar a que las fijaciones, las conexiones de barras de refuerzo, y las juntas estén protegidas contra incendios o resistan mejor al impacto de un terremoto. En el ámbito de la **protección contra incendios** ofrecemos soluciones ignífugas pasivas que permiten una mejor contención del fuego, reduciendo así el impacto tanto sobre los ocupantes como en la estructura.

Los cimientos de los edificios duraderos se crean en parte por los elementos de hardware perdurables de 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. 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 las empresas constructoras a planificar sus proyectos con mayor eficacia, modelando y calculando soluciones críticas para la seguridad directamente dentro de la metodología Building Information Modeling (BIM).

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

Para ilustrar nuestro compromiso de ayudar a nuestros clientes en su camino hacia un futuro sostenible, el grupo ha creado un Equipo de Gestión de la Sostenibilidad del Cliente. La misión del equipo es colaborar con clientes, sensibilizar y ofrecer transparencia de la sostenibilidad en el sector de la construcción ayudando a los clientes de Hilti a lograr, entre otras cosas, soluciones de baja huella de carbono, circularidad, seguridad de los edificios y la salud y seguridad de los usuarios. Además, el equipo apoya la transformación organizativa hacia una mentalidad de sostenibilidad, desde el diseño hasta la producción y los procesos de servicio posventa.

6.4 Sistemas y políticas de gestión

Colaboramos estrechamente con organizaciones de normalización ayudando a garantizar el cumplimiento de la normativa y el rendimiento eficaz de nuestras soluciones. También estamos participando activamente en organizaciones, como el Comité Europeo de Normalización, la Organización Europea de Evaluación Técnica y el Consejo Internacional de Códigos. Estas asociaciones nos permiten esforzarnos por desarrollar normas y reglamentos que crean una base para soluciones de diseño más seguras y prácticas. Promovemos estas normas y en los mercados en los que operamos y participamos en las consultas públicas realizadas por los respectivos comités nacionales.

6.5 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.

En Hilti sabemos que las redes sociales son una herramienta clave para potenciar nuestra propuesta de valor a través del liderazgo y la diferenciación, incorporando además puntos de contacto con nuestros clientes más allá de nuestros canales tradicionales; bien a través de comentarios en las publicaciones de canales oficiales, o mediante mensajes directos.

Actualmente Hilti Española, participa activamente en cuatro plataformas sociales (LinkedIn, Youtube, Facebook e Instagram) contando con una comunidad de 75.800 seguidores (doblando su plataforma en 2023 respecto a 2022). Los contenidos de las publicaciones en estas plataformas, los ajustamos al tipo de audiencia y particularidades de cada una de ellas, quedando de esta manera:

- **Meta (Instagram y Facebook):** Contenidos sobre producto y, aplicaciones, campañas específicas

Tu Red Hilti

Account Managers Dedicados

Trabajan contigo y tus equipos onsite y te ayudan a seleccionar la solución correcta.



Atención al Cliente

Obtén consejo, encarga pedidos y solicita reparaciones – todo en una única llamada telefónica.

Tiendas Hilti

Estas convenientes localizaciones proporcionan inventario accesible, consejo técnico de expertos, formación de producto, reparaciones menores y servicios de diagnóstico.



Web Hilti

Compra y recibe la última información sobre productos, servicios y soluciones.



de venta, juegos y contenido generado por los propios usuarios

- **LinkedIn:** Servicios Hilti de herramientas y de ingeniería, contenido técnico, corporativo y aquel contenido que nos ayuda a potenciar nuestra propuesta de valor en innovación, sostenibilidad, seguridad, productividad e imagen de marca
- **Youtube:** videos promocionales y tutoriales de uso de herramientas

Lo formatos más habituales de nuestras publicaciones son fotos en carrusel, álbum o pdf, videos y Reels.

2023 ha sido un año especialmente prometedor para los canales digitales en Hilti Española, ya que con un total de 1050 publicaciones, hemos conseguido casi 7 millones de impresiones (+205.08% PY) y casi 137.000 interacciones de nuestros usuarios (+231.95% PY).

6.6 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 de 2023 es de 1,26 días sosteniendo la tendencia del 2022 que fue de 1 día. A lo largo del 2023 hemos gestionado 31,240 reclamaciones frente a las 31.679 del año pasado. ●



7. ORIENTACIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA

7.1 Distribución

Nuestra plantilla total máxima en Hilti durante el ejercicio 2023 ha estado compuesta por 622 personas trabajadoras, frente a las 598 que éramos en el ejercicio anterior.

A cierre de ejercicio 2023 la plantilla de Hilti asciende a 575 personas trabajadoras frente a las 546 que éramos a cierre del año 2022.

Hilti cuenta con un órgano de administración, siendo el cargo de

Distribución de la organización

por posición

profesionales
575

en plantilla a finales
del año 2023

	Plantilla 2022	Plantilla 2023
Comité de Dirección	10	9
Managers	73	78
Personal BackOffice	179	193
Personal Ventas	277	281
Personal Ventas Retail	59	61
Total	598	622

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 9 direcciones y con un total de 78 managers. En el 2022 Hilti contaba con la misma composición de dirección y con un total de 73 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 desglose:

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2022	Número de empleados 2023
Álava	Vitoria	SCR	3	3
Albacete	Albacete	SCR	1	1
Alicante	Alicante	HS	1	3
Alicante	Alicante	SCR	7	7
Almería	Almería	SCR	1	1
Badajoz	Badajoz	SCR	2	1
Barcelona	Barcelona	OC	5	4
Barcelona	Barcelona	HS	0	1
Barcelona	Barcelona	SCR	0	11
Barcelona	Cornellá de Llobregat	HS	3	4
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCR	50	39
Barcelona	Hospitalet de Llobregat	HS	2	2
Barcelona	Mataró	HS	1	1
Barcelona	San Adrià de Besòs	HS	2	2
Barcelona	San Quirze del Vallés	HS	3	1
Bilbao	Bilbao	HS	2	2
Bilbao	Bilbao	SCR	12	11
Burgos	Burgos	SCR	2	2
Cáceres	Cáceres	SCR	1	1
Cádiz	Jerez	SCR	3	3
Castellón	Castellón	SCR	2	2
Ciudad Real	Ciudad Real	SCR	2	2
Córdoba	Córdoba	SCR	1	1
Coruña	Coruña	HS	1	2
Coruña	Coruña	SCR	6	9
Girona	Girona	HS	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	2
La Rioja	La Rioja	SCR	1	1
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	HS	2	2
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCR	10	10
León	León	SCR	3	2
Lérida	Torrefarrera	HS	3	4
Lérida	Torrefarrera	SCR	3	3
Lugo	Lugo	SCR	1	1
Madrid	Alcalá de Henares	CL	31	30
Madrid	Alcalá de Henares	CR	40	46
Madrid	Madrid	OC	174	177
Madrid	Alcalá de Henares	HS	4	5
Madrid	Alcalá de Henares	SCR	3	3
Madrid	Alcobendas	HS	2	5
Madrid	Alcobendas	SCR	39	43
Madrid	Alcorcón	HS	5	4

continuación >

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2022	Número de empleados 2023
Madrid	Alcorcón	SCR	0	1
Madrid	Fuenlabrada	HS	3	2
Madrid	Fuenlabrada	SCR	7	8
Madrid	Getafe	HS	2	2
Madrid	Vallecas	HS	2	2
Madrid	Vallecas	SCR	1	1
Madrid	Yeserías	HS	2	2
Málaga	Málaga	HS	4	3
Málaga	Málaga	SCR	12	12
Murcia	Murcia	HS	2	2
Murcia	Murcia	SCR	7	8
Orense	Orense	SCR	1	1
Oviedo	Oviedo	HS	1	2
Oviedo	Oviedo	SCR	9	11
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	HS	2	2
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCR	11	9
Pamplona	Pamplona	SCR	2	1
Salamanca	Salamanca	SCR	1	1
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	HS	2	3
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCR	6	5
Santander	Santander	SCR	1	1
Segovia	Segovia	SCR	1	1
Sevilla	Sevilla	HS	4	5
Sevilla	Sevilla	SCR	14	14
Soria	Soria	SCR	1	1
Tarragona	Tarragona	SCR	3	3
Teruel	Teruel	SCR	1	1
Toledo	Talavera de la Reina	HS	2	2
Toledo	Talavera de la Reina	SCR	5	5
Valencia	Massanassa	HS	4	4
Valencia	Massanassa	SCR	19	22
Valencia	Quart de Poblet	HS	3	3
Valladolid	Valladolid	HS	3	2
Vigo	Vigo	SCR	3	3
Zaragoza	Zaragoza	HS	2	2
Zaragoza	Zaragoza	SCR	10	11
Total			598	622

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 622 personas trabajadoras durante el ejercicio 2023 frente a la de 598 del 2022 que:

- Segregada por **nacionalidad** nos muestra la confluencia de hasta 16 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 2023 arrojó un 11,2% (11,1% en 2022) 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 2023".

Distribución de la organización

por nacionalidad

		Número de empleados 2022	Número de empleados 2023
Comité de Dirección	España	9	9
	Italia	1	1
Total		10	10
Managers	Alemania	1	1
	Argentina	0	1
	Brasil	0	1
	España	65	66
	Italia	5	8
	Portugal	1	0
	Perú	0	1
	Venezuela	1	0
Total		73	78
Personal BackOffice	Alemania	0	1
	Bolivia	1	1
	Brasil	0	1
	Hungría	1	0
	Colombia	0	1
	Ecuador	0	1
	España	161	170
	Marruecos	1	0
	Holanda	1	1
	Italia	2	4
	Perú	3	1
	Portugal	3	4
	Rumania	2	3
	Venezuela	4	5
Total		179	193
Personal Ventas	Argentina	4	4
	Bélgica	0	1
	Brasil	1	1
	Chile	1	0
	Ecuador	1	1
	España	253	256
	Francia	1	1
	Holanda	1	1
	Honduras	0	1
	Italia	5	6
	Perú	0	2
	Portugal	0	1
	Rumania	1	1
	Venezuela	9	5
Total		277	281
Personal Ventas Retail	Chile	1	0
	España	56	58
	Venezuela	2	3
Total		59	61
Total		598	622

Distribución de la organización

por género

	2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comité de Dirección	8	2	7	2
Managers	50	23	52	26
Personal BackOffice	115	64	120	73
Personal Ventas	228	49	218	63
Personal Ventas Retail	42	17	42	19
Total	443	155	439	183

Distribución de la organización

por representación mujer porcentual

	% Representación Mujer 2022	% Representación Mujer 2023
Comité de Dirección	20	22
Managers	32	33
Personal BackOffice	35	38
Personal Ventas	18	22
Personal Ventas Retail	29	31
Total	26	29

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.

En el año 2023 se ha dado un paso importante en la incorporación de mujeres en nuestra plantilla, pasando de una representación total del 26% al 29%, y suponiendo la incorporación de mujeres el 49% del total de incorporaciones realizadas durante el año. Este incremento es especialmente importante en el colectivo de ventas, donde se ha pasado de un 18% a un 22% o el colectivo de backoffice donde se ha pasado de un 35% a un 38%, colectivos que representan en torno al 75% de la plantilla.

- 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 2023 la plantilla de Hilti asciende a 575 personas trabajadoras frente a las 546 que éramos a cierre del año 2022.

A igual que en el 2022, durante el año 2023 Hilti no ha tenido que acometer procesos de reestructuración tales como procesos de despidos colectivos o expedientes de regulación temporal de empleo.

Distribución de la organización

por género-edad

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

Edad 2023	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	1	0	0	0	3
Entre 25 y 45	6	2	35	19	59	37	123	51	24	17	373
>45	1	0	17	7	59	36	94	12	18	2	246
Total	7	2	52	26	120	73	218	63	42	19	622

Distribución de la organización

por género-antigüedad

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

Antigüedad 2023	Comité de Dirección		Managers		Personal BackOffice		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<5	2	0	12	11	39	28	71	38	16	10	227
Entre 5 y 15	3	2	20	9	13	13	55	12	6	5	138
>15	2	0	20	6	68	32	92	13	20	4	257
Total	7	2	52	26	120	73	218	63	42	19	622

Durante el año 2023 se han producido un total de 47 bajas en la plantilla, entre las que podemos distinguir entre (i) 24 bajas voluntarias (ii) 2 movimientos al extranjero dentro del Grupo Hilti (iii) 1 Jubilación y (iv) 1 causa natural y (v) 19 bajas no voluntarias o no superación periodo de prueba.

El número de bajas voluntarias representa un 3,8% de la plantilla media del año 2023.

Durante el año 2022 se produjeron 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 y (iii) 1 jubilación y (iv) 9 bajas no voluntarias.

Durante el año 2023 el número de bajas no voluntarias ha representado un 3,0% de la plantilla, cuya distribución por género ha supuesto 2,7% del total de la plantilla de mujeres del 2023 y el 3,1% del total de la plantilla de hombres del 2023.

7.2 Condiciones laborales

7.2.1 Contratación

Durante el año 2023 se han incorporado 79 personas trabajadoras a Hilti, lo que supone un 5,31% de crecimiento sobre la plantilla al cierre del año anterior, cuya distribución por género ha supuesto el 49% de las contrataciones son mujeres, y el 51% 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 2023 son de naturaleza indefinida –salvo 1 caso en 2023 con un contrato de duración temporal bajo la modalidad de interinidad para la cobertura de personas trabajadoras en situación de IT o maternidad–.

Todo ello, sin perjuicio de las medidas de conciliación que se describirán en la **sección 7.3.2** del informe.

7.2.2 Sistema de compensación

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

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

Contrataciones

por género

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comité de Dirección	0	0	0	0	0	0
Managers	0	3	3	2	1	3
Contrato indefinido	0	3	3	2	1	3
Personal BackOffice	13	8	21	14	12	26
Contrato indefinido	13	7	20	13	12	25
Contrato Interinidad	0	1	1	1	0	1
Personal Ventas	33	6	39	20	22	42
Contrato indefinido	32	6	38	20	22	42
Contrato Interinidad	1	0	1	0	0	0
Personal Ventas Retail	6	1	7	4	4	8
Contrato indefinido	6	1	7	4	4	8
Total	52	18	70	40	39	79

- 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 sanitaria, formación, transporte, vales comida, cheque guardería, beneficiándose así de las ventajas fiscales. En el año 2023, un 76,4% de la plantilla se ha acogido a dicho plan frente al año anterior que estaba en el 70,6% de contratación.

En el ejercicio 2023, 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 60,79% de personas trabajadoras (ver tabla). En el año 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).

Aportaciones

	2022		2023	
		nº empleados		nº empleados
Aportación Empresa Plan Pensiones	516.184,26	469	600.255,77	495
Empleados/as con la aportación del 0,5%	37.602,17	207	36.731,03	188
Descuento Plan de Pensiones Empleado/a	392.077,94	261	458.849,39	307
Empleados con opción a participar		473		505
Renuncia voluntaria		4		10
% Participación		55,18%		60,79%

Para el cálculo de las remuneraciones medias en el ejercicio 2022 y 2023, para los distintos colectivos, segregado por género y edad se ha descontado la compensación/Complemento correspondiente a la antigüedad, para que la comparativa este lo menos posible influenciada por la antigüedad en la Compañía de la plantilla. Asimismo, en el colectivo del Equipo Directivo, se ha eliminado la compensación del Director General, ya que es una posición única en la Compañía.

La ambición de Hilti Española en materia de compensación es tener una Compensación Total competitiva con mercado, justa, sostenible y transparente y en estos pilares se ha estado trabajando en los últimos años.

En el pilar de competitividad, participamos en encuestas salariales anuales para contar con datos actualizados de la evolución salarial de mercado. Así, cada dos años se analiza la necesidad de actualizar nuestras bandas salariales para garantizar el posicionamiento de nuestros salarios con mediana de mercado.

Este pilar de competitividad también se refleja en el incremento de la masa salarial media de la plantilla, y así del 2022 al 2023, el promedio salarial de la plantilla se ha incrementado en un 3,98% con el detalle por colectivo y género que se desglosa en la siguiente tabla. La subida salarial media de tablas salariales recogidas en los Convenios colectivos para este mismo periodo es del 2,78%.

En el pilar de la transparencia se sigue avanzando y trabajando en medidas concretas que estarán totalmente implementadas durante el próximo año.

En materia de equidad, tanto Hilti Española como el Grupo trabajan permanentemente

en la vigilancia de las posibles diferencias salariales supervisando casuísticas locales. La diferencia salarial por colectivo viene principalmente motivada por una mayor composición masculina histórica de la plantilla.

La reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor en aquellas áreas donde la contratación de mujeres ha sido mayor durante el año 2023. Así por ejemplo, para el personal de ventas, donde mayor ha sido la contratación de mujeres en el último año, se han pasado de un % de representación femenina de un 18% a un 22%. La diferencia del promedio salarial ha pasado de 11% a un 9%. La misma situación ocurre con el colectivo de backoffice, donde se ha pasado de un % de representación femenina de un 35% a un 38%. La diferencia del promedio salarial de un 7% a un 6%.

En el colectivo de equipo directivo, el decrecimiento del promedio salarial tanto para hombres como mujeres viene motivado por el gran número de promoción de empleos a ser equipo directivo, así como la exportación de algunos managers con mucha experiencia y salarios más altos a otros países dentro del Grupo Hilti.

Para el colectivo de retail, durante el año 2023 se ha estado trabajando y aprobado un Plan de Desarrollo que entrará en vigor en el año 2024 y del que mostraremos los avances positivos resultantes.

Adicionalmente, de forma periódica se analizan aquellos casos, en los que a priori podría parecer que existiera una diferencia salarial basada en género. Así en el año 2023, en los casos analizados, se comprobó que las diferencias obedecían al desarrollo profesional y trayectoria dentro de la empresa, etc. nada atribuible a diferencias de género.

Remuneraciones

por puesto de trabajo

	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Promedio Comparativa Salarial	Hombres	Mujeres	Promedio Comparativa Salarial
Equipo Directivo*	72.338,06	63.974,41	12%	72.038,89	63.488,10	12%
Personal BackOffice	33.712,43	31.362,19	7%	35.383,79	33.395,76	6%
Personal Ventas	39.453,47	35.286,88	11%	40.912,88	37.041,77	9%
Personal Ventas Retail	27.517,93	25.202,87	8%	28.593,26	26.110,14	9%
Total	40.989,87	36.976,91	10%	42.604,39	38.586,58	9%

*Comité de dirección y Managers

Remuneraciones medias

por género-edad

Edad 2022	<25 años		Entre 25 y 45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	0,00	0,00	71.720,07	65.220,38	73.574,03	61.126,47
Personal BackOffice	**	**	34.289,38	31.921,92	32.954,26	30.860,48
Personal Ventas	**	**	36.589,95	34.558,12	43.714,65	39.957,40
Personal Ventas Retail	**	0,00	26.665,13	25.237,48	28.533,10	25.041,36
Total	28.049,90	31.336,30	40.396,49	37.400,89	41.971,09	36.470,98

Edad 2023	<25 años		Entre 25 y 45 años		>45 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	0,00	0,00	70.431,32	63.870,64	75.521,95	62.149,21
Personal BackOffice	**	**	37.010,80	34.719,14	34.095,42	32.110,19
Personal Ventas	**	**	37.779,53	36.042,61	44.582,68	41.310,89
Personal Ventas Retail	0,00	0,00	28.386,59	26.109,26	28.834,37	26.117,19
Total	32.033,33	0,00	42.576,72	39.266,82	42.810,35	37.100,11

*Comité de dirección y Managers

**Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 2 revisar si es identificable indicarlo pero si no, no hace falta podría ser una salvedad

Remuneraciones medias

por género-antigüedad

Antigüedad 2022	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	82.910,78	72.594,41	69.082,11	55.058,58	71.681,82	57.492,55
Personal BackOffice	32.226,66	30.243,91	39.234,91	30.856,40	33.121,98	32.502,75
Personal Ventas	35.703,54	35.477,57	38.009,14	32.737,87	43.337,13	36.973,73
Personal Ventas Retail	26.769,83	25.058,10	28.088,68	27.330,53	27.658,01	23.969,05
Total	37.659,16	39.150,10	45.492,16	35.250,67	40.770,48	35.613,75

Antigüedad 2023	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	75.485,42	65.339,04	69.055,27	65.204,19	72.866,89	57.257,03
Personal BackOffice	34.310,72	32.201,25	42.990,02	36.455,66	34.407,33	33.048,55
Personal Ventas	35.827,85	37.761,50	40.045,75	34.537,17	44.455,28	37.238,43
Personal Ventas Retail	28.196,11	26.140,80	28.681,18	26.648,30	28.849,28	25.495,31
Total	39.291,30	38.092,17	46.855,22	43.017,22	42.574,70	36.109,97

*Comité de dirección y Managers

***Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 2

7.3 Organización del tiempo de trabajo

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

Consideramos que como compañía es nuestro deber con la Sociedad garantizar una organización que permita que 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:

7.3.1 Desconexión digital

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 publicó 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.

Durante el 2023 hemos incidido en nuestro compromiso con la desconexión digital realizando formación a grupo

directivo sobre las medidas concretas de desconexión digital, así como comunicaciones antes de periodo claves como las vacaciones estivales.

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 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.

7.3.2 Medidas de conciliación y flexibilidad

La conciliación y el equilibrio entre vida profesional y personal son fundamentales

para Hilti. No solo entendemos que es nuestro deber con la Sociedad, sino que creemos firmemente que ello es necesario para tener 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 negoció e implantó una nueva política de teletrabajo.

Así, con las limitaciones organizativas que se pueden presentar en los distintos colectivos de la plantilla según las funciones propias que desarrolla los diferentes grupos, 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 permiso por fallecimiento o el establecimiento de un permiso retribuido para asistencia médica de hijos.
- Sistema de teletrabajo. Durante el año 2022 se negoció e implementó 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.

Implantación de un protocolo como medidas concretas de desconexión digital.



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 de 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 9 trabajadores y trabajadoras -1 hombre y 8 mujeres- se benefician de esta medida), donde además se permite la asignación de

distintos porcentajes de reducción diaria, manteniendo en cómputo semanal la reducción de jornada que se disfruta.

- Posibilidad de jornadas a la carta, la posibilidad de distribuir las horas de tu jornada laboral de forma diferente, con el fin de atender necesidades personales puntuales y cuando las necesidades del negocio lo permitan.

7.3.3 Absentismo laboral

De igual modo, en Hilti trabajamos en el control de absentismo, teniendo un índice bajo de horas de absentismo. El número total de horas de absentismo en el año 2023 fue de 60.920, frente a las 51.048 horas del año 2022.

En este sentido, se desglosan a continuación las horas, incluyendo el % de nº empleados de acuerdo con el tipo de contingencia que da origen a las mismas (ver tabla).

Absentismo laboral

por horas

	Horas 2022	% Empleados 2022	Horas 2023	% Empleados 2023
Accidente de trabajo	2.232	1,34%	2.144	1,77%
Enfermedad profesional	0		0	
Accidente común	944	0,33%	0	
Enfermedad común	28.192	23,58%	37.448	18,81%
Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor	19.680	7,69%	21.280	8,36%
Riesgo durante el embarazo	0		0	
Total	51.048	32,94%	60.920	28,94%

7.4 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.

7.4.1 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.

7.5 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.

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.



En 2023 al igual que en 2022, el nivel de compromiso de Hilti en España ha sido de un

85%

14 puntos por encima de la media de las mejores de España que trabajan con esta misma encuesta

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 trabajador ofrecer su punto de vista en relación con diferentes dimensiones relativas a la experiencia de la plantilla y tiene desde este año un foco muy importante en la parte de inclusión:

- **Dirigir:** abarca la comprensión de la estrategia y la confianza en los líderes.
- **Facilitar:** implica entender con claridad el rol y sentirse empoderado/a.
- **Desarrollar:** crecer y tener oportunidades de aprendizaje.
- **Reconocer:** sentirse recompensado/a y reconocido/a por la contribución al negocio
- **Desempeñar:** aprovechar decisiones de calidad y las personas adecuadas para un buen desempeño de equipo.
- **Cuidar:** tener el apoyo necesario para tener éxito en la posición.
- **Conectar:** experimentar una cultura de equipo diversa e inclusiva que posibilite una colaboración eficaz.

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.

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



En 2023 Hilti Española ha tenido un índice de participación de un 90% de la plantilla y un nivel de engagement de un 85% que muestra una evolución muy positiva al superar este año los 14 puntos sobre la media del top quartile de empresas en España.

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. Es lo que llamamos el ejercicio de escucha, que 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 en otra sesión específica.

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 2023 se implementaron distintas acciones a nivel compañía, fruto de los resultados de noviembre de 2022 y de la escucha. Entre otras:

- Acciones centradas en “Reconocer”, enfocadas en compensación, reconocimiento, como la implementación de un presupuesto para acciones de team building en los equipos o la definición de un programa de reconocimiento que hemos llamado “premios cultura”.
- Acciones centradas en “Cuidar, desempeñar y facilitar” como una acción de Wellbeing o bienestar, el énfasis en la continuidad y mejora de la política de desconexión y de Kaizen de procesos.
- Acciones enfocadas en “Conectar y dirigir”, con foco en la mejora de la flota sostenible y en la creación de un plan de Diversidad, equidad e inclusión.

Con los resultados mencionados de la última encuesta en 2023 hemos continuado con un trabajo riguroso conscientes de que hay que seguir trabajando en una mejora continua para “construir un gran lugar para trabajar para

todos y en todas partes”, conforme a nuestra ambición de personas.

7.6 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.

7.6.1 Personas trabajadoras

Durante el ejercicio 2023, Hilti ha contado con 5 personas en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y durante el ejercicio de 2022 ha contado con 4 personas, que segregado por sexo nos encontramos con 3 hombres y 2 mujeres.

7.6.2 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 2023 ha tenido cobertura mediante:

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

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

7.6.3 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,

Personas trabajadoras

empleados	2022	2023
Hombre	2	3
Mujer	2	2
Total	4	5

que repercuten en una mejora de su inclusión social y laboral.

7.6.4 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, que en los últimos años se ha trabajado en estas medidas:

- 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 HS dado que se encuentran en permanente adecuación en función de su renovación para (en aquellos casos que sea necesario):

- Puerta automática de acceso
- Aseo accesible persona con discapacidad
- Rampa de acceso

7.7 Relaciones sociales

7.7.1 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 2022	Total 2023
Álava	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	3	3
Albacete	Convenio Colectivo del Comercio en General de Albacete	1	1
Alicante	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Alicante	8	10
Almería	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	1	1
Badajoz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Badajoz	2	1
Islas Baleares	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Baleares	13	11
Barcelona	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona	66	65
Burgos	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Burgos	2	2
Cáceres	Convenio Colectivo del Comercio en General de Cáceres	1	1
Cádiz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cádiz	3	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	7	11
Girona	Convenio Colectivo del Comercio en General de Girona	6	6
Granada	Convenio Colectivo del Comercio en General de Granada	2	2
Huelva	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huelva	1	1
Huesca	Convenio Colectivo del Comercio en General de Huesca	1	1
Jaén	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Jaén	1	2
La Rioja	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	0	1
León	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de León	3	2
Lleida	Convenio Colectivo del Comercio en General de Lleida	6	7

continuación >

Convenios colectivos

por provincia

Provincia	Convenio Colectivo	Total 2022	Total 2023
Lugo	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Lugo	1	1
Madrid	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Madrid	315	331
Málaga	Convenio Colectivo del Comercio en General de Málaga	16	15
Murcia	Convenio Colectivo del Comercio General de Murcia	9	10
Pamplona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Navarra	2	1
Ourense	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Ourense	1	1
Oviedo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Asturias	10	13
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	8	8
Santander	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cantabria	1	1
Segovia	Convenio Colectivo del Comercio en General de Segovia	1	1
Sevilla	Convenio Colectivo del Comercio en General de Sevilla	18	19
Soria	Convenio Colectivo Comercio en General Soria	1	1
Tarragona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Tarragona	3	3
Teruel	Convenio Colectivo del Comercio en General de Teruel	1	1
Toledo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Toledo	7	7
Valencia	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Valencia	27	29
Valladolid	Convenio Colectivo del Comercio en General de Valladolid	3	2
Bilbao	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Vizcaya	14	13
Zaragoza	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Zaragoza	12	13
Total		598	622

7.7.2 Interlocutores para diálogo social

En Hilti los siguientes centros de trabajo cuentan con representación unitaria de los trabajadores y las trabajadoras (ver tabla).

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.

7.7.3 Garantía a la negociación colectiva

Durante el ejercicio 2023 al igual que en el 2022 Hilti no ha acometido ningún procedimiento sujeto a negociación colectiva de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

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.

No obstante, en el ánimo de mantener un adecuado diálogo social ha acometido

Negociación colectiva

por centro de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Tipo de Representación	Número 2022	Número 2023
CL	Madrid	Delegado de Personal	1	1
CR	Madrid	Delegados de Personal	2	2
OF Madrid	Madrid	Comité de Empresa	7	7
HS	Málaga	Delegado de Personal	1	1
HS	Zaragoza	Delegado de Personal	1	1
HS	Sevilla	Delegado de Personal	1	1
HS	Murcia	Delegado de Personal	1	1
HS	Bilbao	Delegado de Personal	1	1
HS - Cornellá	Barcelona	Delegado de Personal	3	3
HS - Palma Mallorca	Islas Baleares	Delegado de Personal	1	1
HS - A Coruña	A Coruña	Delegado de Personal	1	1
HS - Massanassa	Valencia	Delegado de Personal	1	1

Nuestras Prioridades Globales

	Medioambiente	Personas	Sociedad
Cientes El mejor socio para:	Soluciones con una baja huella de carbono Soluciones de circularidad	Seguridad y salud de los usuarios y seguridad de los edificios	Los más altos estándares en ética empresarial
Hilti	Reducir las emisiones de CO₂ de acuerdo a la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) Modelo a seguir en circularidad - en nuestras operaciones	Liderazgo en seguridad y salud de los empleados	Crear impacto social a escala

7.8 Seguridad y salud

Queremos proporcionar a las aproximadamente 573 personas trabajadoras de Hilti las condiciones de trabajo más seguras posibles en todas las áreas de actividad: en nuestro centro logístico, centro de reparaciones, tiendas, ventas directas, oficinas y, en la medida de lo posible, en los lugares de trabajo que visitamos.

Nos centramos no sólo 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.

En Hilti, gestionamos la seguridad y salud en el trabajo a través de una modalidad mixta: disponemos de un SPA (Servicio de Prevención Ajeno) para las especialidades de higiene industrial

y medicina del trabajo y de un SPP (Servicio de Prevención Propio) para las especialidades de seguridad y ergonomía y psicología.

7.8.1 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 los resultados absolutos y del índice de incidencia. Desde 2018 nos mantenemos considerablemente por debajo al del sector² y en 2023 hemos reducido el número total de accidentes con respecto a 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.

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

• Datos absolutos

Accidentes laborales con baja

incluidos in itinere

	2021				2022				2023			
	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	5	204 ⁽²⁾	3	195 ⁽²⁾	7 ⁽¹⁾	297 ⁽²⁾	0	0	8	179	3	27
Grave	0	0	1	66	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5		4		7		0		8		3	
Total		9				7				11		

(1) Dato actualizado tras informe corregido de la Mutua

(2) Ajustes al finalizar algunos periodos de baja al año siguiente

Accidentes laborales sin baja, incluidos in itinere

	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	4	0	7	1	2	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	4	0	7	1	2	0
Total	4		8		2	

Total accidentes. Datos absolutos

	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	9	4	14	1	10	3
Grave	0	1	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	9	4	14	1	10	3
Total	13		15		13	

Nuestra prioridad es la seguridad y salud para todos y todas, en todas partes.

- **Datos relativos:** procedentes de la Mutua (ver gráfico):

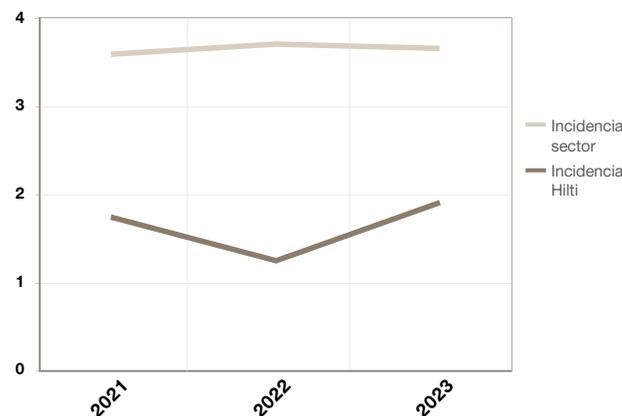
El índice de incidencia de Hilti se mantiene considerablemente por debajo del índice de incidencia del sector desde 2018.

El Índice de incidencia es la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100

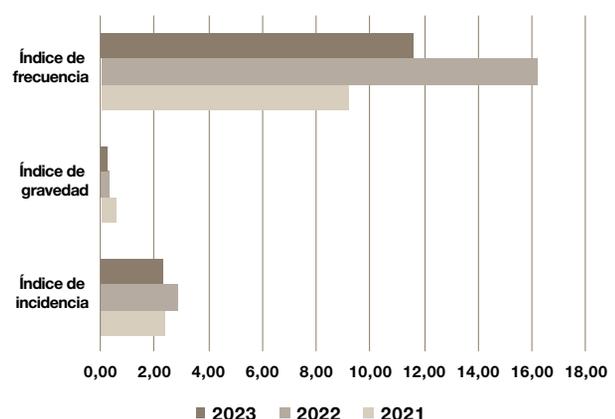
trabajadores y trabajadoras. El del sector se calcula mediante un comparativo de AMAT (Asociación de Mutuas de A.T. y E.P. de la S.S.) entre todas las empresas del mismo CNAE 46.

- Estadísticas de accidentabilidad en Hilti (conforme a la NTP1 del INSST):
 - Índice de incidencia: (nº de accidentes / nº de trabajadores/as) *100
 - Índice de gravedad: (nº de días de baja laborales / nº de horas trabajadas) *1000
 - Índice de frecuencia: (nº de accidentes/ nº de horas trabajadas) *106
- **Enfermedad Profesional.** En los últimos 5 años no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

Índice de incidencia



Estadísticas de accidentabilidad





7.8.2 Well being

En Hilti situamos en el centro de todo lo que hacemos a las personas. Nuestra cultura se basa en el cuidado de las personas y nos encanta ponerlo en práctica.

Con el programa de well being hemos comenzado un nuevo camino para mejorar el bienestar de todas las personas que formamos Hilti.

Para ello, hemos creado un portal en la intranet como punto central de todas las iniciativas:

- Cultura care and perform, liderada por la formación Team Camp 7 (ver punto 7.9.1).
- Enlaces directos al portal TuSalud de nuestra Mutua FREMAP. Este espacio está dedicado a promover la mejora de la salud a través de sesiones online en la que sus expertos comparten su experiencia y facilitan herramientas para ayudarnos a ponerlo en práctica.
- Porque creemos que invertir en salud mental es imprescindible, hemos lanzado el servicio de ayuda psicológica: un servicio gratuito y anónimo para el equipo de Hilti

pensado para cualquier situación que comporte miedos, tristeza, angustia, ansiedad, estrés, depresión, etc., sin ninguna limitación por el tipo de afectación ni por sus consecuencias. Buscamos eliminar barreras y tabús y facilitar lo máximo posible la búsqueda de ayuda. Tan fácil como marcar un número de teléfono.

- En 2023 hemos preparado y llegado a un acuerdo con Gympass para promover una vida activa y hábitos saludables. Lo contaremos con más detalles en el siguiente Informe, puesto que el lanzamiento oficial lo realizamos en enero de 2024.

Con el programa de well being hemos comenzado un nuevo camino para mejorar el bienestar de todas las personas que formamos Hilti.

7.9 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.
- Permittiéndole obtener participación y visibilidad sobre su desarrollo.

7.9.1 Formación

Hilti cuenta con un fuerte programa de formación anual, tanto en versión presencial como virtual, 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 2023 se han impartido las siguientes horas de formación interna procedentes del plan de formación, y que se presentan segregadas por categorías profesionales:

- **Plataforma de formación digital - Fuse** (ver tabla).
- **Presenciales y digitales (Teams) desde el departamento de formación** (ver tabla).
- **Presenciales desde el departamento de marketing**
En 2023 se han dado 1688 horas presenciales a nuestra red de ventas dentro de nuestras jornadas Trade Days, en 2022 fueron 390 presenciales y 395 horas por Teams. A estas horas hay que sumar más de 700 horas de formación específica a nuestro equipo de ingeniería.
- **En 2023 se han impartido formaciones específicas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) a nuestra plantilla** (ver tabla).
- **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

Plataforma de formación digital - Fuse

Etiquetas de fila	2022	2023
Lectura artículos	2454	10213
Enlaces externos	249	154
Cursos online	6957	5797
Lectura documentación	7435	11984
Visualización Videos	7463	6757
Total general	24558	34905

Horas formación. Presenciales y digitales (Teams)

por categorías profesionales

	2021	2023
Equipo Directivo*	2225	3431
Personal BackOffice	3689	4245
Personal Ventas	2417	6052
Personal Ventas Retail	278	1227
Total	8.609	14.955

*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad

Formaciones de Prevención de Riesgos Laborales

Formación	2022	2023	
	Horas totales	Personas formadas	Horas totales
Extinción de incendios y emergencias (formación práctica)		18	108
Formación e información de PRL puesto específico		3	6
Incendios y emergencias	37	3	3
Nivel básico de prevención de riesgos laborales (30 h)		2	60
Primeros auxilios.		14	56
PRL para operarios en almacén y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación (convenio metal)	700	5	100
PRL para trabajos de mecánica, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos industriales y/o equipos electromecánicos (convenio metal)		9	180
Trabajos en altura (formación práctica)	40	240	1.504
Trabajos en atmósferas explosivas (formación práctica)		1	6
Trabajos en vertical		1	8
Uso y manejo de transelevadores	24		
Carretillas elevadoras	6		
Total general	807	296	2031

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 2023 (horas incluidas en la tabla del departamento de formación) se han realizado de forma presencial 13 Team Camp 8 “Change to Grow “ (3 en 2022) y 4 Team Camp 7 “ Pit Stop – Care & Perform” (10 en 2022), en los que han participado 178 personas del equipo

frente a los 120 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 TC8, 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.

7.9.2 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 persona sobre su contribución, y trabajar con un roadmap claro sobre las expectativas de su desempeño y progreso. Además favorece el reconocimiento de todos los logros.

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 y conversaciones frecuentes (que será continua a lo largo del año y al menos en cada trimestre) y evaluación.

7.9.3 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/a es muy activo, permite hablar de los intereses profesionales, de las fortalezas, áreas de mejora y objetivos profesionales de cada persona. A partir de aquí, 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 es también mantener una conversación abierta y sincera entre la persona y su responsable para ayudarla a alcanzar los objetivos que se ha marcado.

El responsable orienta a la persona para clarificar lo que la Compañía espera de ella y la 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.

Siempre decimos que la persona es la protagonista de su desarrollo y estas conversaciones continuadas de desarrollo son el momento adecuado para expresar su ambición, intereses y expectativas,

los retos y dificultades encontrados y también para dar feedback a su responsable.

7.9.4 Premios y reconocimientos como empleadores

En el año 2023 Hilti Española se ha certificado como un “Great place to Work” de acuerdo a los requisitos de la consultora Great Place to Work, basados fundamentalmente en los resultados de una encuesta a todos los empleados/as, en la que hubo un 91% de participación. Algunos resultados a señalar es que el 88% opinan que Hilti es un excelente lugar para trabajar.

Además, en el año 2023 el Grupo Hilti se ha mantenido en el ranking de las mejores empresas para para trabajar en el mundo, en 12ª posición, 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, así como de las prácticas que realiza la empresa para promover un gran lugar para trabajar y que son analizadas a través del “culture audit”, un documento recopilatorio en el que se deben justificar. ●

Reconocimientos

AÑO 2023

- Certificación España Great Place to Work (Junio 2023)
- Best Workplaces Europa 2023 (8ª posición– Best Multinationals)
- Best Workplaces World 2023 (12ª posición)



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





88%

de los colaboradores opina que este es un excelente lugar para trabajar

90%

de los colaboradores afirma que recibe un buen trato independientemente de su posición en la empresa

91%

de los colaboradores afirma que cuando ve lo que logran, se siente orgulloso/a

89%

de los colaboradores afirma que les gusta ir a trabajar a Hilti



Sociedad



COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

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



8. ÉTICA EMPRESARIAL

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.

8.1 Anclaje organizativo

Nuestro grupo cuenta con un Departamento de Cumplimiento dirigido por el Chief Compliance Officer (CCO). El CCO tiene la responsabilidad general de la gestión 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 evaluar los 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. La información sobre nuestro Gobierno Corporativo se puede encontrar en nuestro Informe Global Financiero 2023.

En dependencia del CCO, Hilti España cuenta con un Local Compliance Officer con autonomía propia de reporte al Grupo Hilti para garantizar la imparcialidad en cualquier investigación o decisión que deba llevarse a cabo como consecuencia de cualquier infracción o incumplimiento de la normativa y estándares éticos fijados por Hilti, y por el propio Grupo.

8.2 Sistemas y políticas de gestión

El CCO es responsable de nuestro **Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS)** para todo el Grupo, que se basa en las normas ISO 37301, ISO 37001 y

en la norma de auditoría IDW PS 980. También abarca nuestros 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 ISO 9001 y seguimos la UNE 19601, como norma de referencia para la implementación de una cultura de cumplimiento interna en España, a través de la aplicación del CMS del Grupo.

El CMS se aplica a todas las empresas del Grupo que abordan todos los objetivos formales de cumplimiento, así como las resoluciones tanto del Consejo de Administración como del Comité Ejecutivo. Incluye políticas, directrices, reglamentos, procesos, estructuras organizativas, funciones y responsabilidades, así como información sobre la planificación e implementación de medidas de cumplimiento

Temas tratados en nuestro CMS:

- Ley de Defensa de la Competencia
- Prevención de la corrupción
- Gestión de conflictos de intereses
- Lucha contra el blanqueo de capitales
- Lucha contra la discriminación y el acoso
- Cumplimiento normativo de productos
- Derechos Humanos / Prevención del Trabajo Forzoso e Infantil
- Ley de Control de Exportaciones y Sanciones

La responsabilidad ampliada del departamento de cumplimiento también cubre:

- Salud y Seguridad y Protección del Medio Ambiente (HSE)
- Privacidad de datos

Las políticas internas de la CMS se basan en el Código de Conducta para Empleados y el Código de Conducta para Proveedores, que se detallan con más detalle en las Políticas y el proceso de Abastecimiento Sostenible. Aceptar y adherirse al Código de Conducta para Proveedores es una parte obligatoria de todos los contratos con proveedores directos y las relaciones indirectas con proveedores sobre

la base de una matriz de riesgos. En el año del informe, mejoramos y automatizamos significativamente nuestros procedimientos de monitoreo de proveedores, aprovechando una variedad de herramientas de software para evaluar de manera integral y administrar de manera proactiva los datos de riesgo de la cadena de suministro tanto desde una perspectiva de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba. Además, realizamos auditorías en persona a través de un proveedor de servicios externo.

A la formación sobre el Código de Conducta para los miembros del equipo, introducida inicialmente en 2021 y 2022, ha sido seguida por una campaña de e-learning anticorrupción (2022) y antimonopolio (2023), logrando una consecución del 90 por ciento. En 2024, pasaremos a una experiencia integrada de incorporación de eLearning para nuevos compañeros. Mantenemos el compromiso de revisar y actualizar continuamente nuestro Código de Conducta para garantizar su relevancia y eficacia.

Supervisamos varios aspectos dentro del CMS a través de un nuevo panel de control integral, que abarca métricas de informes como la puntuación general de riesgo, medidas de protección, como la cobertura de la capacitación y las iniciativas que influyen en el comportamiento, y nuestros informes de incidentes. El cuadro de mando se presenta periódicamente al comité de auditoría.

8.3 Cómo integramos la ética empresarial en nuestros procesos

Los conceptos de capacitación en cumplimiento integrales y orientados al grupo objetivo garantizan que informemos a los miembros de nuestro equipo sobre nuestros requisitos de cumplimiento que

son relevantes para ellos. Además del componente online, nuestra formación in situ y los estudios de casos son una parte esencial de nuestra estrategia de capacitación en cumplimiento. Los cursos de formación proporcionan una introducción general a las cuestiones de cumplimiento y un tratamiento más profundo de los aspectos individuales.



Una comunicación mensual sobre temas específicos por parte del departamento de cumplimiento en nuestras plataformas de comunicación interna, con contenido conciso y fácil de recordar, tiene como objetivo aumentar el conocimiento de temas de cumplimiento actuales y relevantes. También sirve como recordatorio para los cursos de e-learning completados u opcionales. Además, todos los nuevos directores generales de nuestras organizaciones locales reciben capacitación en temas de cumplimiento en su área de responsabilidad como parte de su capacitación integral de inmediato después de tomar el cargo.

En el contexto de la gestión del cumplimiento, realizamos un gran esfuerzo para que **cualquier conflicto de intereses** sea transparente. Los nuevos miembros del equipo deben revelar todos los conflictos relevantes durante el proceso de contratación e incorporación, y los miembros existentes del equipo deben participar en una encuesta de conflictos de intereses al menos cada tres años, o con más frecuencia si así lo exigen las normativas locales.

Se anima a todos los miembros del equipo a **prevenir y denunciar las infracciones de las normas legales o de las directrices internas**. Disponemos de numerosas opciones y canales de contacto para denunciar de forma fiable y anónima. Los miembros de nuestro equipo pueden ponerse en contacto con los responsables de cumplimiento locales y regionales, el departamento de cumplimiento, el CCO y la línea directa de denuncia anónima, "SpeakUp" <https://www.speakupfeedback.eu/web/yukfqv/es>. En el año del informe, se

denunciaron a nivel global 81 incidentes a través de nuestro procedimiento de denuncia de irregularidades. Revisamos diligentemente todos los incidentes reportados para asegurarnos de que se aclaren los hechos y se identifiquen problemas o patrones sistémicos. Nos aseguramos de que los derechos del denunciante y de la persona involucrada no se ven comprometidos (política de no represalias).

Incluyendo otros informes entrantes, el Grupo gestionó 222 casos en 2023, de los cuales 167 están terminados, 52 aún pendientes y dos están en espera. De los que se han completado, 84 han dado lugar a medidas disciplinarias, mientras que 68 se han cerrado sin que se hayan obtenido resultados. 37 casos se cerraron con otras medidas. Más del 60 por ciento de nuestras revisiones de casos están relacionadas con asuntos menores. En el caso de Hilti Española se denunciaron 6 casos de los cuales 3 se cerraron con medidas disciplinarias. Ninguno de los incidentes ha sido por denuncias relacionadas con los derechos humanos.

8.4 Cumplimiento normativo de productos

Nos hemos posicionado como un proveedor innovador y premium en nuestra industria, fomentando la competencia leal e impulsando el progreso técnico y la digitalización. La función de Cumplimiento Normativo de Productos (PRC), que depende del CCO, actúa independientemente de las unidades de negocio y apoya y supervisa el cumplimiento de la normativa de productos requisitos en las distintas áreas de la empresa. En esta función, el Oficial de Cumplimiento también proporciona bases de datos jurídicas, además de las de los departamentos técnicos, para garantizar el acceso oportuno a la información sobre las novedades regulatorias.

8.5 Protección de datos y ciberseguridad

En 2022, obtuvimos la aprobación de la Autoridad de Protección de Datos de Liechtenstein para nuestras normas corporativas vinculantes, tras el dictamen favorable del Comité Europeo de Protección de Datos y el compromiso

activo con todas las autoridades de supervisión pertinentes de la UE. Mantener la aplicación de estas normas corporativas vinculantes dentro de Hilti requiere un esfuerzo sostenido, que abarca formación, auditorías, actualizaciones y documentación meticulosa.

Todas las filiales del Grupo Hilti están firmemente comprometidas a la defensa de los principios fundamentales de la protección de datos y a la garantía de los derechos exigibles de los interesados. Este compromiso sirve para proporcionar garantías sólidas para la transferencia de datos personales fuera de la UE dentro del Grupo Hilti. Los miembros de nuestro equipo reciben formación en materia de protección de datos adaptada a sus funciones laborales específicas y a las normas de protección de datos pertinentes a sus respectivos países.. Además, dentro de nuestras unidades de desarrollo de software, hemos introducido sesiones de formación presenciales dedicadas a la protección de datos.

La ciberseguridad es una prioridad absoluta dentro de Hilti y está respaldada por diversas medidas técnicas y organizativas. La política de ciberseguridad de Hilti sigue la última norma ISO 27001 y proporciona la base para nuestro catálogo de control de TI. Esto sirve para la ambición de garantizar una gestión de control fiable, mantenible y eficaz. Además de esto, se realizan auditorías regulares para proporcionar una opinión independiente de terceros sobre nuestro entorno de control, lo que se refleja en la certificación ISAE 3000 de Hilti. Más allá de esto, Hilti se centra en gran medida en la mejora de la capacidad, como Gobierno de TI, seguridad de red y gestión de accesos privilegiados, protegiendo a más de 1000 usuarios privilegiados. Además, invertimos en seguridad continua con capacidades de prueba, que van desde pruebas de penetración, simulaciones de ataque hasta ejercicios de equipo púrpura/rojo para fortalecer aún más nuestra resiliencia a los ataques cibernéticos. Nuestro Security Operations Center aumenta continuamente sus casos de uso de detección, lo que garantiza la transparencia en toda la empresa contra los ataques. Por otra parte, Fortalecemos aún más la conciencia de ciberseguridad dentro de la empresa, actualizamos regularmente nuestra capacitación

obligatoria en ciberseguridad para todos los miembros del equipo a nivel mundial y nos aseguramos de que nuestros colegas estén al tanto de las amenazas actuales de ciberseguridad. Además, esto se ve respaldado por campañas continuas de concienciación y phishing, así como por formaciones específicas para el grupo objetivo. En 2023, Hilti no se enfrentó a ningún incidente importante de ciberseguridad. El impacto de continuar con la gestión activa de nuestra superficie de ataque externo también se refleja en nuestras calificaciones externas. En septiembre de 2023, recibimos una calificación de BitSight que reconfirma el lugar de Hilti en el sector avanzado.

8.6 Diligencia debida en materia de derechos humanos

Como empresa activa a nivel mundial con cadenas de valor complejas, Hilti está expuesta a impactos relacionados con los derechos humanos. Nos esforzamos por evitar impactos adversos en los derechos humanos a lo largo de nuestras operaciones comerciales y en las comunidades en las que participamos. Estamos comprometidos con los diez principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y con el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, tal y como se establece en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estamos comprometidos con la protección de estos derechos. Están reflejados en nuestro Código de Conducta para los Empleados, nuestras políticas internas y nuestro Código de Conducta para Proveedores y, a partir de 2023, en nuestro Human Rights Policy.

Durante el año de referencia, establecimos un panel de control interno, creando transparencia dentro de nuestra red de proveedores directos, sobre los proveedores y su desempeño en materia de sostenibilidad. Esto nos permite garantizar que nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos, que protegemos con el apoyo de diferentes herramientas informáticas y las estipulaciones de nuestro Código de Conducta para Proveedores. Supervisamos de cerca las leyes de la

Para Hilti, la ciberseguridad es un compromiso clave a través del que asegura la protección de sus datos y el cumplimiento con la normativa vigente.

cadena de suministro en todo el mundo, como la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania y la Ley de Transparencia de la Cadena de Suministro de Noruega, preparándonos para la Directiva de la Cadena de Suministro de la UE. Además, publicamos nuestra declaración de cumplimiento de los requisitos de presentación de informes sobre esclavitud moderna en Hong Kong, Australia, el Reino Unido y California.

Llevamos a cabo una **diligencia debida exhaustiva** en forma de verificación de antecedentes y selección de terceros. Seleccionamos a nuestros proveedores directos con el apoyo de tres mecanismos diferentes respaldados por TI. Estas evaluaciones incluyen temas como el comportamiento ético, la gestión de la salud y la seguridad y el cumplimiento de los derechos humanos. La autoevaluación del proveedor se ha convertido en una condición obligatoria para iniciar o mantener una relación comercial con Hilti, tal y como se describe en nuestra Política de Abastecimiento Sostenible. Hemos añadido esta política a nuestro enfoque de selección de proveedores para excluir, por ejemplo, a las partes sancionadas, fundiciones que no están en la lista blanca y los proveedores con violaciones de derechos humanos. Un proceso de selección similar se aplica a nuestros clientes para cumplir con las regulaciones de exportación y las leyes de sanciones.

El proceso está totalmente automatizado, ya que incluye, por ejemplo, restricciones de envío automatizadas en nuestras operaciones logísticas, especialmente en nuestros almacenes. Monitoreamos, evaluamos y resolvemos diariamente las alertas entrantes. Mantenemos una política específica y estricta para la incorporación de socios comerciales en China.

Respecto a nuestro propio equipo nuestro departamento de Recursos Humanos lleva a cabo verificaciones de antecedentes personales, en países que tienen una exposición de alto riesgo, al contratar a un candidato externo para puestos de gestión críticos.

Tanto desde el grupo como a nivel local, tomamos medidas contra el **blanqueo de capitales** con políticas internas sobre exportaciones y sanciones internacionales.

8.7 2023 ejemplos de implantación

- **Adopción de la Política de Derechos Humanos para la Debida Diligencia de la Cadena de Suministro en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente:**

Estamos atentos para garantizar que nuestras operaciones comerciales y cadenas de suministro en todo el mundo reflejen nuestra dedicación a las prácticas éticas y el respeto por los derechos humanos y el medio ambiente. A nivel grupo adoptamos la “Política de Derechos Humanos para la Debida Diligencia de la Cadena de Suministro en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente”, que detalla la sección de Derechos Humanos del Código de Conducta de Hilti y los aspectos medioambientales, entre otros, para abordar las Leyes de la Cadena de Suministro a nivel mundial. Además de nuestros procedimientos de evaluación de riesgos descendentes y ascendentes, nuestro marco de debida diligencia se establece para prevenir o remediar cualquier violación de los derechos humanos en el contexto de nuestras operaciones comerciales. El diálogo con las partes interesadas es un instrumento importante del que disponemos en este contexto. Nuestros procedimientos de reclamación y presentación de informes, así como la formación y el desarrollo de capacidades, también se establecen en esta Política.

- **Lanzamiento de la campaña antimonopolio y revisión de la política:**

Formamos a los miembros de nuestros equipos para que puedan cumplir las leyes de competencia. Nuestra formación obligatoria sobre legislación de competencia está diseñada para

dotar a los miembros del equipo de los conocimientos y habilidades necesarios para una serie de situaciones, como la recopilación de información de mercado y la interacción con los competidores. La formación hace hincapié en las graves consecuencias del comportamiento anticompetitivo, subrayando que cualquier beneficio a corto plazo de tales prácticas palidece en comparación con los riesgos a largo plazo que plantean. En estas complejas condiciones de mercado, es primordial el compromiso con una conducta ética y legal. Además, para ayudar aún más a nuestros

Además, para apoyar aún más a los miembros de nuestro equipo en la navegación en las complejas condiciones del mercado, sustituimos nuestra Directiva Antimonopolio por la “Política de Competencia Leal sobre Derecho Antimonopolio y de la Competencia” en 2023. La Política detalla la sección de Competencia Leal del Código de Conducta de Hilti esbozando las normas básicas sobre temas como: participación en asociaciones, interacciones con clientes, posición dominante en el mercado o relaciones de compra-venta con proveedores.

- **Portal de políticas de la empresa a nivel intranet:**

Durante el año del informe, lanzamos nuestro Portal de políticas de la empresa, una plataforma fácil de usar diseñada para servir como depósito central de todas nuestras políticas, pautas y estándares, accesible para todos los miembros del equipo. Este portal ofrece una serie de características destinadas a mejorar la experiencia del usuario y mantener la integridad de nuestra documentación. Una característica clave es el filtrado automatizado de contenido basado en perfiles de usuario y ubicaciones geográficas, lo que garantiza que a los miembros del equipo se les presente la información más pertinente por adelantado. Además, hemos implementado enlaces permanentes para garantizar que los usuarios siempre tengan acceso a las últimas versiones de nuestros documentos.

Para mantener la relevancia y precisión de nuestras políticas, hemos establecido un flujo de trabajo de validez continua. Este flujo de trabajo garantiza que tanto el contenido de la política como

Formaciones realizadas

	2021	2022	2023
Título del plan de aprendizaje	Completados		
Antimonopolio	41	53	658
Branding	8	24	1
Código de conducta de Hilti - Parte 1	229	269	168
Código de conducta de Hilti - Parte 2		358	270
Contaminación digital		391	101
Delegación de funciones y Directiva de firma	2	91	
GDPR Módulo 2: Formación específica perfil CS	1	5	4
GDPR Módulo 2: Formación específica Perfil de ventas e ingeniería	11	25	34
GDPR Módulo 2: Formación específica Perfil General	3	7	28
GDPR Módulo 2: Formación específica Perfil HS	6	6	1
GDPR Módulo 1: formación general - protección de datos personales	29	45	73
Lucha contra el soborno y la corrupción: Una perspectiva mundial	39	435	319
Política de uso de redes sociales	149	53	58
Sensibilización sobre ciberseguridad	549	116	610

su propiedad se revisen y actualicen periódicamente, con un proceso simplificado para escalamientos administrativos y eliminación automatizada de políticas huérfanas o no confirmadas. Además, las versiones lingüísticas de nuestras políticas están vinculadas a la versión principal en inglés, lo que hace que sea conveniente para los usuarios acceder a versiones en diferentes idiomas desde una única ubicación.

Este enfoque integral de nuestro Portal de políticas de la empresa refleja nuestro compromiso de proporcionar un recurso fluido y actualizado para todos los miembros de nuestro equipo.

- **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.

8.8 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. ●

Horas de voluntariado

961

Colaboraciones

215

Hemos participado en 13 provincias con

17 ONGs



Nuestras Prioridades Globales



<p>Cientes El mejor socio para:</p>	<p>Soluciones con una baja huella de carbono Soluciones de circularidad</p>	<p>Seguridad y salud de los usuarios y seguridad de los edificios</p>	<p>Los más altos estándares en ética empresarial</p>
<p>Hilti</p>	<p>Reducir las emisiones de CO₂ de acuerdo a la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) Modelo a seguir en circularidad – en nuestras operaciones</p>	<p>Liderazgo en seguridad y salud de los empleados</p>	<p>Crear impacto social a escala</p>

9. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD

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 corporativo (EBB), como a escala global junto con la Fundación Hilti, nuestro socio integrado para la sostenibilidad.

Dondequiera que trabajen y vivan los miembros de nuestro equipo, existen retos sociales. Como Grupo, queremos tener un impacto social positivo y sostenible a gran escala. Nuestro compromiso social se basa en dos pilares:

9.1 EBB – Voluntariado Corporativo

Como empresa socialmente responsable, Hilti quiere apoyar y fomentar el compromiso social y medioambiental

HILTI The Foundation.



ENGAGED
BEYOND BUSINESS
Society

de los miembros del equipo a través del programa de voluntariado corporativo Engaged Beyond Business (EBB).

El objetivo es claro: ofrecer a todos y cada uno de los miembros del equipo Hilti en todo el mundo la oportunidad de participar en iniciativas sociales o medioambientales más allá del negocio. El proyecto se puso en marcha en el grupo en 2020 y localmente en 2022. Para ello, todas las personas trabajadoras de Hilti disponen de dos días laborables al año para participar en iniciativas de voluntariado corporativo.

Tras el éxito del primer año, en 2023 hemos conseguido un ratio de participación similar, manteniendo nuestro compromiso de continuidad con las ONGs en 13 provincias.

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

- **Con quién colaboramos:**
Hilti ha colaborado con 17 ONGs en 2023: Ais Ayuda, Asociación Talismán, Banco de Alimentos (A Coruña, Barcelona, Bilbao, Canarias, Madrid, Málaga, Mallorca, Murcia, Oviedo, Valencia, Zaragoza), Biodevas, Fundación Manantial, Hogar Sí y Prodean.
- **Qué aportamos:**
Disfrutar de actividades de ocio con personas mayores, con diversidad funcional o con personas con problemas de salud mental; recoger residuos en el pantano de San Juan junto con personas de diferentes capacidades; colaborar con los bancos de alimentos de diferentes provincias en su trabajo diario para

EBB en cifras

	2022	2023
h voluntariado	1.146	961
colaboraciones	215	214
Ratio de participación ⁽¹⁾	20%	19%

(1) Días de voluntariado empleados/as totales / días disponibles totales

reducir las desigualdades; ayuda en la construcción de bancales ecológicos y cajas nido; rehabilitar espacios de asociaciones; impartir formación para facilitar la integración de personas con diferentes capacidades intelectuales.

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:

- Mercadillo solidario, con aportaciones de la plantilla y cuyos beneficios fueron para las personas con diferentes capacidades de la **Asociación Talismán y la Fundación Prodis**.
- Torneo de fútbol solidario y rifa solidaria: con aportaciones de las personas trabajadoras, la recaudación de estas actividades fue destinada a la **Fundación Jugaterapia**, quienes trabajan para niños enfermos de cáncer utilizando el juego como terapia para que los peques pasen la quimio de la mejor manera posible.
- Para las cestas de Navidad, continuamos trabajando con un centro especial de empleo donde trabajan personas de diferentes capacidades físicas, psicológicas y sensoriales. Este año como novedad, se ha ofrecido la posibilidad a los empleados y a las empleadas de que puedan donar el importe de su cesta al Banco de Alimentos.

Hilti pertenece también a diversas asociaciones relacionadas con el sector como son la Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico (Afme), Asociación de Fabricantes de Bricolaje y Ferrería (Afeb), Asociación de alquiler de maquinaria y equipo (Asemac), Asociación Española de Sociedades de Protección Contra Incendios (Tecnifuego), entre otras.

9.2 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. Los programas especiales ofrecen tanto a la población rural como a las jóvenes generaciones de las ciudades de los países de África Oriental la posibilidad de escapar de la pobreza y formar parte de una clase media emergente.

- El programa de desarrollo empresarial ofrece a las familias de las zonas rurales de África Oriental formación profesional, asesoramiento y micro financiación para crear empresas agrícolas prósperas. Esto les permite obtener unos ingresos sostenibles y crecientes, de modo que puedan permitirse un mejor nivel de vida con su propio esfuerzo.
- Desde 2022, el proyecto de formación profesional PropelA proporciona a los jóvenes de Kenia excelentes habilidades prácticas para un empleo sostenible y, por tanto, para una vida autosuficiente. El éxito del programa requiere el compromiso del gobierno y del sector privado, con 40 empresas líderes en fontanería y electricidad que emplean a los 300 aprendices iniciales, que se graduarán con un diploma nacional al cabo de dos años. PropelA aspira a transformar por completo la formación profesional en el sector de la construcción de Kenia.

2ª. Música para el Cambio Social

Todos los jóvenes tienen derecho a una educación de calidad, convicción en la que se basa el trabajo del área "Música para el cambio social". Al hacer música juntos, los estudiantes

Con este programa, nuestro objetivo es crear impacto social positivo, y el equipo Hilti ha respondido haciéndolo realidad.



adquieren habilidades y mentalidades que les capacitan en su camino hacia la edad adulta. Una fuerte confianza en sí mismos les permite desarrollar y utilizar todo su potencial, al tiempo que asumen responsabilidades para sí mismos y para la comunidad.

- Al apoyar programas sociales de música en todo el mundo, la Fundación Hilti ofrece a niños y jóvenes oportunidades de desarrollo que les permiten crecer más allá de sí mismos y superar los límites que les impone su entorno socioeconómico. Para ello no sólo se necesita música como tal, sino también profesores bien formados que se centren en el desarrollo personal de sus jóvenes alumnos.
- AIM, la Academia para el Impacto a través de la Música, proporciona una plataforma para que estos profesores desarrollen y prueben métodos de enseñanza innovadores y orientados a tener elevado impacto. En 2023, AIM ha empezado a desarrollar “Fire up”, un curso menos intensivo en tiempo que reconoce la limitada disponibilidad de tiempo de muchos profesores y, por tanto, condensa los elementos centrales del programa de formación de profesores de 15 meses de AIM. Esto permite a AIM ampliar también el alcance del programa.

3ª. Vivienda asequible y tecnología

Se calcula que en 2030 unos 3.000 millones de personas en todo el mundo

vivirán en infraviviendas. Esto tiene un impacto significativo no sólo en su seguridad y salud, sino también en sus oportunidades económicas y sociales. “Vivienda Asequible y Tecnología” contribuye a crear espacios vitales más seguros y asequibles para las personas necesitadas mediante el desarrollo de tecnologías innovadoras y conceptos de construcción sostenibles.

- En 2014, la Fundación Hilti lanzó la Fundación BASE Bahay para establecer el bambú como material de construcción estándar para el Sur Global. Centrándose en viviendas para familias con bajos ingresos, se han construido más de 1500 casas en Filipinas y Nepal utilizando la innovadora tecnología de bambú CBFT de Hilti. Aunque el bambú se considera resistente, ecológico y asequible, sigue siendo un producto de nicho en la industria de la construcción.
- Para alcanzar el siguiente nivel en la construcción con bambú, BASE permite ahora la construcción de estructuras especiales, como escuelas, centros comunitarios y mercados, basándose en la investigación de alto nivel de su centro de innovación. Así, BASE también está ayudando a crear una industria del bambú, que incluye, entre otras, instalaciones de tratamiento y centros de prefabricación. Éstos también ofrecen interesantes oportunidades de negocio a los empresarios y comunidades locales. ●



SOBRE ESTE INFORME

10. INFORMACIÓN FISCAL

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

continuación, se muestra la información fiscal de Hilti, confirmando que no hemos recibido ninguna subvención de ninguna institución pública durante el ejercicio 2023 al igual que en el 2022. ●

Información fiscal

	2022	2023
Beneficio después de impuestos Miles	EUR 4.258	EUR 3.706
Impuestos sobre beneficios Miles	EUR 1.034	EUR 1.368

11. INFORME

11.1 Alcance

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

El presente estado de información no financiera se ha elaborado siguiendo los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre la divulgación de información no financiera. Para algunos indicadores se ha tomado como referencia los estándares GRI.

Desde el grupo Hilti y Hilti Española estamos trabajando para preparar el informe a los requisitos de la nueva

Directiva CSDR y los Estándares Europeos (NEIS).

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

11.2 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	8. Ética Empresarial
c) Resultado de esas políticas		8. Ética Empresarial
d) Riesgos vinculados a la actividad de la empresa	Gestión de dichos riesgos	En cada capítulo del informe
e) Marco nacional o internacional empleado: GRI, directrices CE...	Estándar de información	11. Informe
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Información sobre los efectos actuales y previsibles de la empresa en el medio ambiente	3.1 Nuestro compromiso 3.2 Uso sostenible de recursos 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
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 3.2 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/as por región, sexo, edad, tipo de contrato y categoría profesional, despidos, remuneración media, diferencia salarial	7.1 Distribución 7.2 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	7.3 Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	7.8 Seguridad y salud
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, porcentajes de empleados/as cubiertos por el convenio colectivo por país	7.7 Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	7.9 Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.6 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	7.4 Igualdad
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		8. 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	8. 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	9. Crear impacto en la sociedad
Subcontratación y proveedores	Política de compras, Responsabilidad social y ambiental de los proveedores, Procedimientos de evaluación de los proveedores	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	10. 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.

“**HS**” 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 27 de marzo de 2024, 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 2023, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito.

FIRMANTES

FIRMA

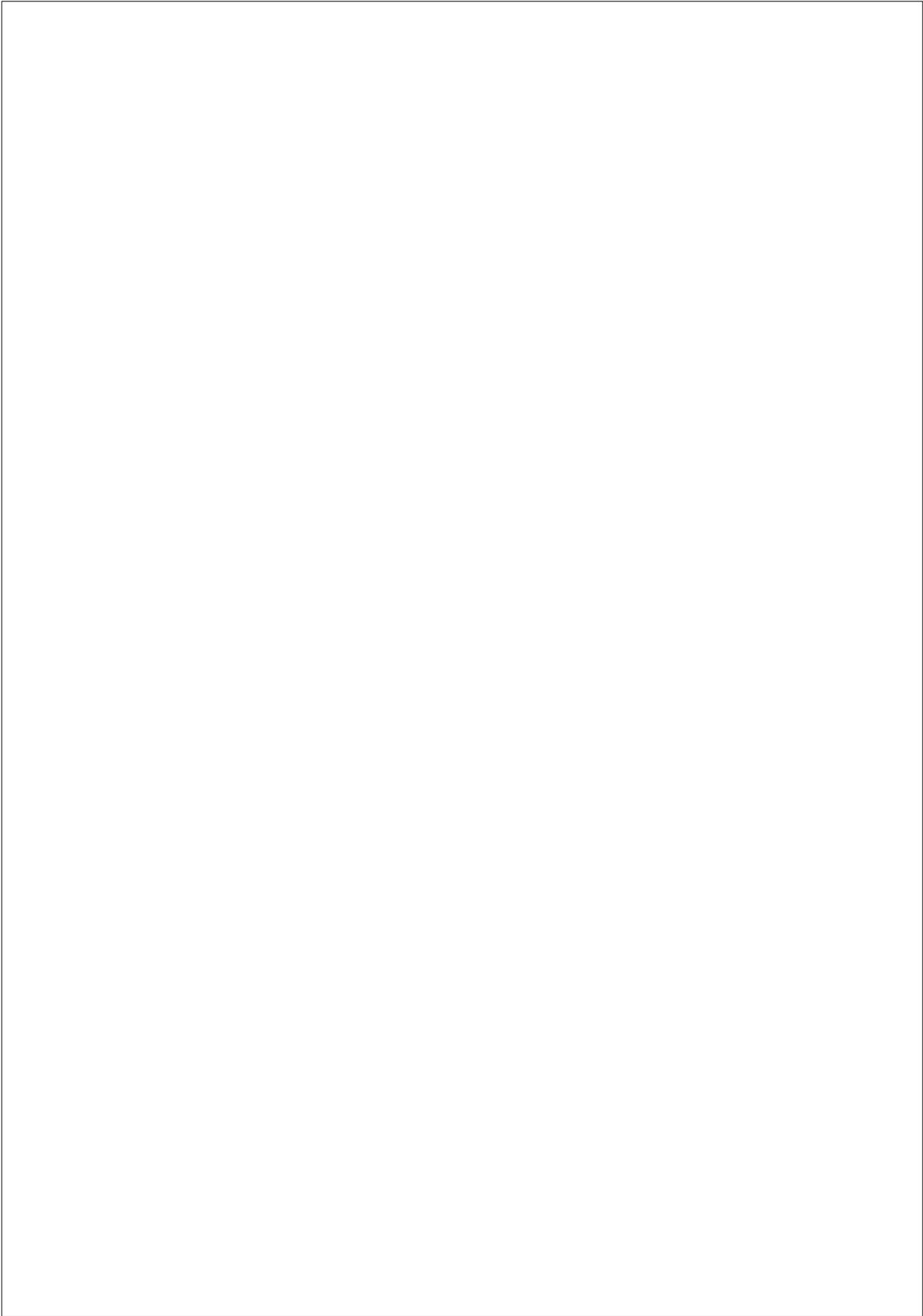
Presidente

D. Reto Nett

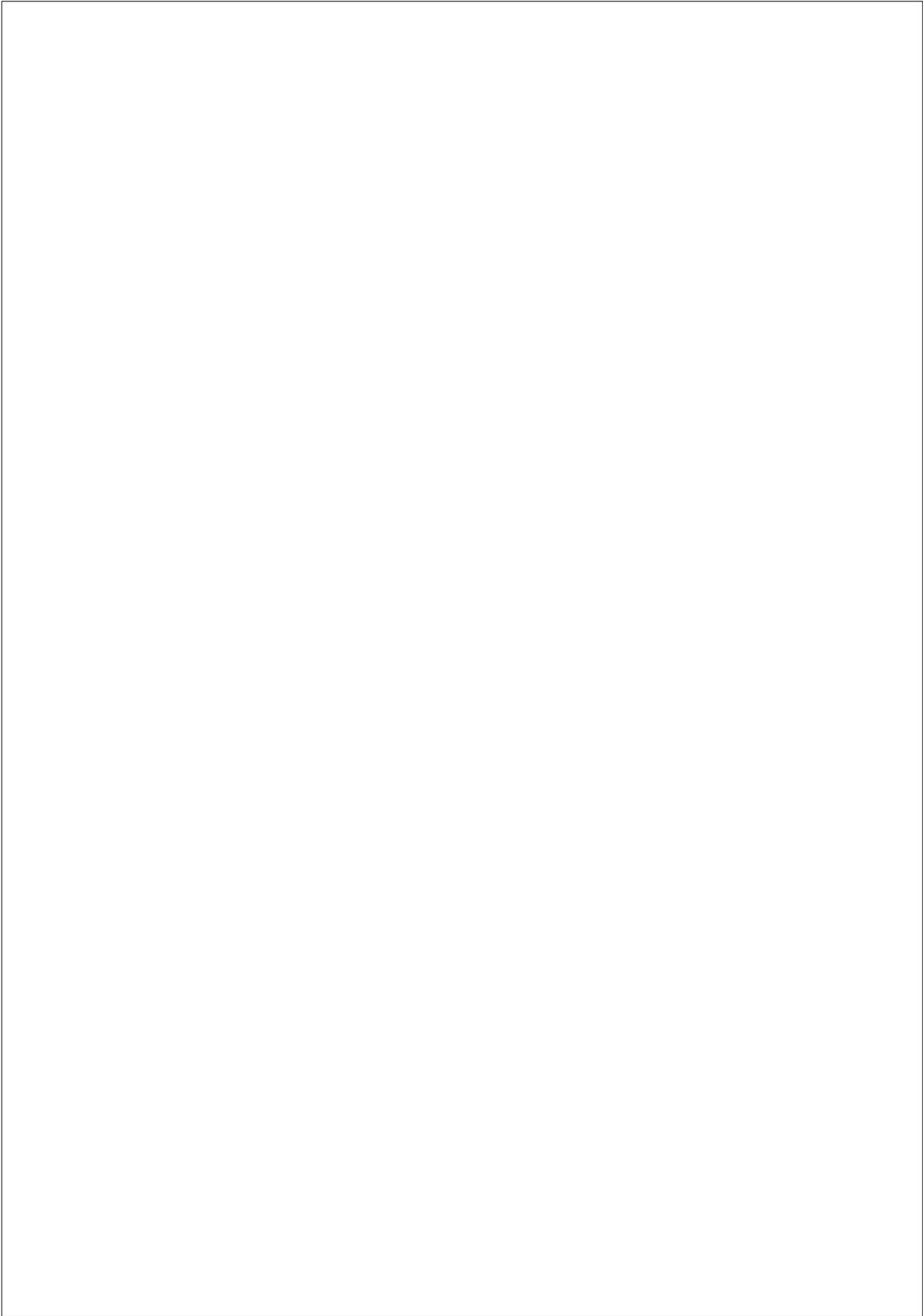
Consejeros

Ms. Svenia Roggenkamp

Ms. Mandy Wang











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