



2024
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	8
2. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO	10
2.1 Estructura societaria	10
2.2 Estructura funcional	10
2.3 Orientación del modelo de negocio	11
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	14
3. CUESTIONES AMBIENTALES	20
3.1 Nuestro compromiso	20
3.2 Uso sostenible de recursos	20
3.3 Energía y cambio climático	21
3.4 Compensar	25
3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos	26
3.5.1 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	31
5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	34
5.1 Seguridad y salud de los usuarios	34
5.2 Cultura corporativa	34
5.3 Sistemas y políticas de gestión	34
5.4 Cómo promovemos la seguridad y salud de los usuarios	35
6. CONSTRUCCIÓN MÁS SEGURA Y VERDE	38
6.1 Edificación sostenible	38
6.2 Enfoque de gestión	38
6.3 Cultura corporativa	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	48
7.3	Organización del tiempo de trabajo	50
7.3.1	Desconexión digital	50
7.3.2	Medidas de conciliación y flexibilidad	51
7.3.3	Absentismo laboral	52
7.4	Igualdad	52
7.4.1	Plan de Igualdad	52
7.4.2	DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)	53
7.5	Medidas de medición de clima laboral	54
7.6	Medidas de inserción social	55
7.6.1	Personas trabajadoras	56
7.6.2	Medidas alternativas	56
7.6.3	Plan Familia	56
7.6.4	Infraestructuras para la eliminación de barreras arquitectónicas	56
7.7	Relaciones sociales	56
7.7.1	Convenio Colectivo	56
7.7.2	Interlocutores para diálogo social	56
7.7.3	Garantía a la negociación colectiva	58
7.8	Seguridad y salud	58
7.8.1	Desempeño	58
7.8.2	Wellbeing	60
7.9	Formación, seguimiento y desarrollo de nuestros equipos	60
7.9.1	Formación	61
7.9.2	Evaluación	63
7.9.3	Desarrollo	63
7.9.4	Premios y reconocimientos como empleadores	64
8.	CONDUCTA EMPRESARIAL	68
8.1	Cultura corporativa	68
8.2	Lucha contra la corrupción y el soborno	69
8.3	Gestión de las relaciones con los proveedores	72
9.	CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD	74
9.1	EBB – Voluntariado Corporativo	74
9.2	Acciones Dana	75
10.	INFORMACIÓN FISCAL	76
11.	INFORME	76
11.1	Alcance	76
11.2	Verificación	76
	GLOSARIO	78





CARTA DEL DIRECTOR

2024 ha sido un año marcado por los conflictos internacionales, tensiones comerciales y los fenómenos meteorológicos extremos que particularmente en España han tenido consecuencias dramáticas en la Comunidad Valenciana. A pesar de toda esta incertidumbre, en Hilti Española estamos muy orgullosos de haber culminado el ejercicio con un crecimiento del 5%, consolidándonos como uno de los países más fuertes dentro del contexto europeo y manteniendo nuestra posición en el Top 9 dentro del Grupo Hilti.

Como veremos a continuación en este informe, nuestra estrategia LEAD 2030 tiene la sostenibilidad profundamente arraigada en nuestro propósito de mejorar la construcción y se alinea con la ambición de ser líderes en la transformación del sector siendo el mejor socio de nuestros Clientes en sostenibilidad, tanto a través de las soluciones que ofrecemos como en nuestra forma de operar. Estos esfuerzos han sido reconocidos con **EcoVadis Gold** por cuarta vez consecutiva, lo que sitúa al Grupo Hilti entre el 5% superior de más de 130.000 empresas evaluadas en todos los sectores de todo el mundo, y en el 1% superior de nuestro segmento industrial.

En Hilti Española, creemos firmemente que nuestra creación de valor a largo plazo está íntimamente ligada al **cuidado del medioambiente, el impacto en las personas y nuestra contribución a la sociedad**.

En materia de medioambiente, la descarbonización sigue siendo uno de nuestros objetivos clave, y lo demostramos cerrando el año con un 7,9% menos de emisiones por persona

trabajadora. En 2024 seguimos poniendo nuestros esfuerzos para ser líderes en Circularidad, con objetivos ambiciosos que comienzan en el propio diseño de las herramientas, e impactan tanto en la reparación de nuestras herramientas, con el programa de reutilización de repuestos, como en la donación a organizaciones sin ánimo de lucro.

Y las personas son los cimientos en los que se basa nuestra estrategia y, por tanto, la seguridad y la salud junto al bienestar y el compromiso de nuestra plantilla de empleados está en el centro de todo lo que hacemos. La **Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)** es un pilar fundamental de nuestro modelo empresarial, que trasciende más allá de etiquetas o meras políticas de cumplimiento para convertirse en vector esencial de nuestra cultura y nuestro éxito corporativo.

En cuanto a la contribución en la sociedad, estamos comprometidos con las necesidades de nuestro entorno aportando recursos y experiencia a través del voluntariado. Nuestra iniciativa “Engaged Beyond Business” ha registrado cifras récord con más 230 voluntarios repartidos en 28 iniciativas cuyo fin es influir positivamente en la sociedad en la que vivimos y trabajamos.

En resumen, la trayectoria de sostenibilidad de Hilti es un compromiso que avanza de manera sólida con una hoja de ruta ambiciosa, pero lo más importante, es que este viaje es entendido y apoyado por un equipo extraordinario, apasionado e inclusivo que comparte que una Cultura corporativa única y que aspira a 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.

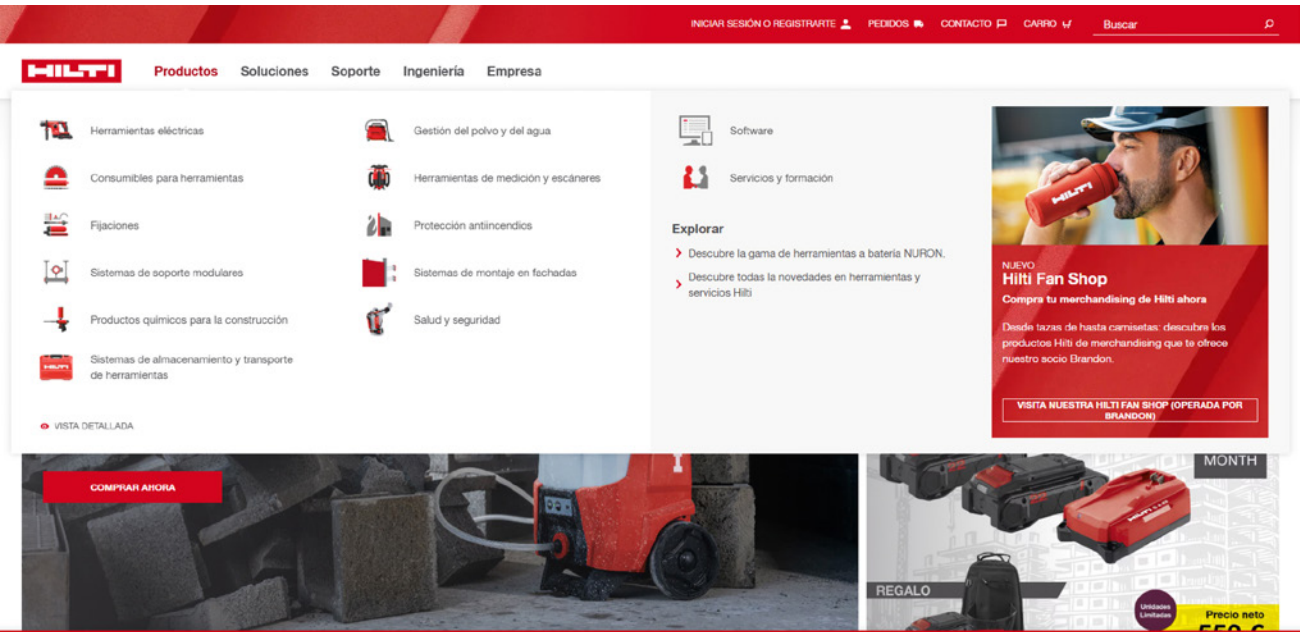
El Grupo crea y diseña tecnología, software y servicios de vanguardia que impulsan la industria de la construcción profesional.

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. ●



2. ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

2.1 Estructura societaria

Hilti es una sociedad anónima participada al 99,99% por la Sociedad Matriz (Hilti Aktiengesellschaft), encontrándose su sede ubicada en Camino Fuente de la Mora, 1, 28050, Madrid, resultando ésta coincidente con el domicilio social. El 0,01% restante pertenece a la sociedad Hilti Equipment Corporation.

2.2 Estructura funcional

En Hilti trabajamos directamente con nuestros clientes. Nuestros clientes son el centro de todo lo que hacemos.

Es por eso por lo que contamos con equipos de venta directa propios, con más de dos tercios de nuestra plantilla trabajando directamente con nuestros clientes, cada día. Eso equivale, a nivel de grupo, a 280.000 interacciones en todo el mundo, online, por teléfono y en el lugar de trabajo.

Durante el ejercicio 2024, en Hilti hemos desempeñado nuestra actividad a través de 31 puntos comerciales, que se pueden clasificar en función de la naturaleza de la labor que en ellos se desarrolla en:

- 2 oficinas centrales ubicadas en Madrid y Barcelona,
- 1 centro logístico ubicado en Alcalá de Henares, en el que damos servicio a España y Portugal.
- 1 centro de reparaciones ubicado en Alcalá de Henares, para España y Portugal.
- 1 delegación de reparaciones en las Palmas de Gran Canaria,
- 28 sedes comerciales físicas (tiendas) distribuidas en diferentes Comunidades Autónomas.

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

Distribución de las sedes comerciales



Hilti ha intensificado significativamente sus esfuerzos de sostenibilidad para satisfacer las crecientes expectativas de las partes interesadas, incluidos los clientes, la sociedad, los reguladores y los empleados de la Compañía.

- 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 (Building Information Management), 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”**.

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.

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.

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. La relación entre el grupo de empresas Hilti y la Fundación Hilti es bastante estrecha y se basa en valores compartidos de responsabilidad social y compromiso con la comunidad.



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.

El Grupo Hilti (el Grupo) suministra a esta industria mundial productos, sistemas, software y servicios tecnológicamente punteros que proporcionan un valor añadido sostenido y, por tanto, mejoran la construcción.

La gama de productos del Grupo incluye herramientas y sistemas de demolición, perforación, aserrado, corte y amolado, fijación directa y atornillada, perforación y corte con diamante, anclaje, cortafuegos, instalación, medición y servicios de software para la construcción. Estos productos y servicios proporcionan a los usuarios finales profesionales soluciones innovadoras y diferenciadas. El desarrollo de nuevos productos, software y servicios está impulsado por diez unidades de negocio.

Las operaciones de ventas están organizadas por países para garantizar un enfoque localizado y centrado en el cliente. Europa y Norteamérica son los mayores mercados. Están liderados por los más fuertes, Alemania y Estados Unidos. En conjunto, el Grupo tiene organizaciones de ventas en más de 80 países y cuenta con más de 34.000 empleados en todo el mundo.

La creación de la gama única de productos y servicios de Hilti implica una cadena de valor que abarca diversas actividades en las fases previas, las operaciones propias y las fases posteriores:

- La cadena de valor ascendente de Hilti incluye la extracción y abastecimiento de materias primas, el procesamiento de productos semiacabados y acabados y el transporte ascendente de estas materias primas y productos.
- Además, incluye la contratación de proveedores de servicios en áreas como la energía, el recubrimiento, el embalaje y el montaje.
- Las operaciones propias de Hilti incluyen la investigación y el desarrollo de materiales y productos, el aprovisionamiento de materias primas, productos semiacabados y acabados, la fabricación, la creación de marcas, el marketing y las ventas.
- La cadena de valor descendente de Hilti se basa en el modelo de venta directa de Hilti, apoyado por la distribución y los servicios posventa. Estos servicios incluyen el mantenimiento y la reparación de productos, el asesoramiento técnico, la formación y la eliminación, reutilización o reciclaje de productos al final de su vida útil a partir del programa Fleet Management, el servicio de gestión del parque de herramientas de Hilti.

El modelo de negocio del Grupo, sus inputs, outputs, resultados y creación de valor se resumen en la siguiente ilustración.



Nuestro propósito es ‘Making Construction Better’

2.4.1 Estrategia del grupo Hilti

En el grupo Hilti, la sostenibilidad ha sido un valor fundamental durante décadas. Sin embargo, los crecientes retos que plantean el cambio climático y los problemas sociales exigen un mayor compromiso. Reconociendo estas necesidades, el Grupo ha intensificado significativamente sus esfuerzos de sostenibilidad para satisfacer las crecientes expectativas de las partes interesadas, incluidos los clientes, la sociedad, los reguladores y los equipos.

El grupo Hilti es consciente del papel fundamental que desempeña el sector de la construcción, uno de los más importantes del mundo, en el impulso del crecimiento económico y la creación de infraestructuras esenciales.

Como uno de los mayores contribuyentes a las emisiones globales de carbono y un sector que se enfrenta a importantes retos de salud y seguridad relacionados con el trabajo, la industria de la construcción se está transformando. La sostenibilidad se está convirtiendo en un factor clave para el éxito empresarial, mientras que la salud y la seguridad son

cada vez más prioritarias. Así pues, los clientes de Hilti buscan un socio en esta transformación.

El grupo Hilti se encuentra en una posición ideal para ser ese socio. Centrándose en la innovación, el Grupo ayuda a sus clientes a hacer mejor las cosas. Por eso Hilti ha definido como su propósito «Hacer mejor la construcción». Mejorar significa aumentar la productividad, la seguridad y la sostenibilidad.

De ahí que el compromiso del grupo Hilti con la sostenibilidad esté profundamente integrado en su estrategia corporativa y se refleje en su promesa al cliente. Para hacer realidad la ambición de ser el mejor socio de sus clientes en materia de sostenibilidad, el Grupo está acelerando sus actividades actuales para convertirse en una empresa más sostenible, al tiempo que pone un mayor énfasis en conseguir que los negocios de sus clientes sean más sostenibles.

La **estrategia de sostenibilidad** del Grupo se basa en **tres pilares: medio ambiente, personas y sociedad**.

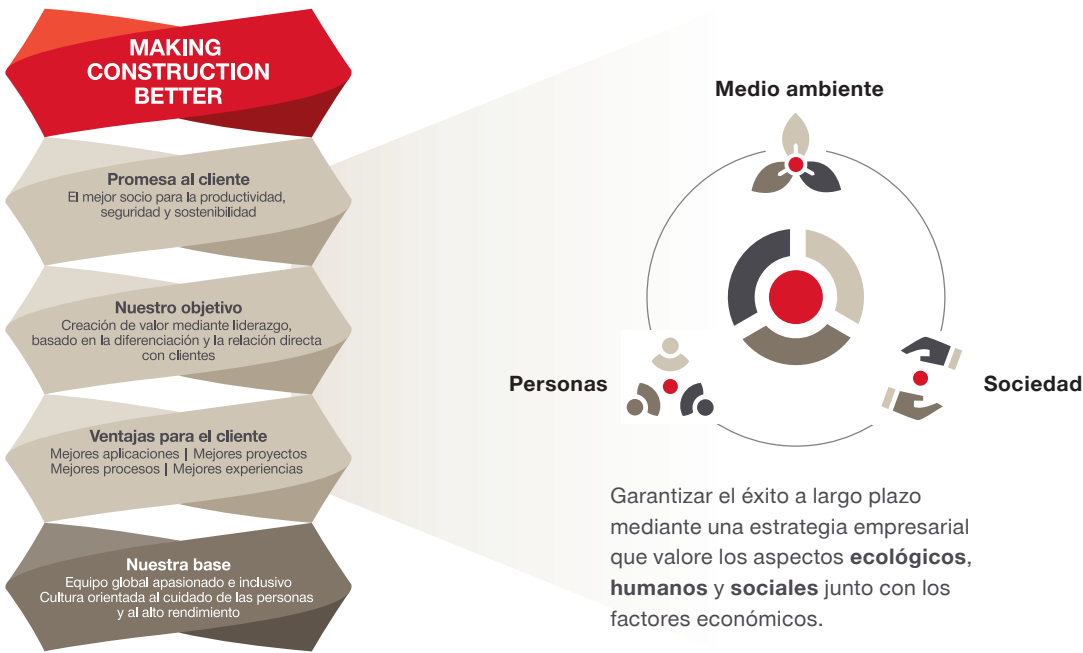
El objetivo estratégico del grupo Hilti es la creación de valor a través del liderazgo, basado en la diferenciación y las relaciones directas con los clientes. El Grupo pretende crear valor no sólo para el accionista del Grupo, sino también para los clientes, proveedores y socios, el equipo y nuestra sociedad en su conjunto.

Un aspecto importante de la estrategia de sostenibilidad del Grupo consiste en establecer la transparencia necesaria para la gestión interna y la elaboración de informes externos.

2.4.2 Análisis de materialidad

El grupo Hilti realizó una evaluación de doble materialidad como paso clave en el desarrollo de su

Lead 2030



marco de sostenibilidad y sus prioridades estratégicas. El análisis de doble materialidad implica el análisis tanto de la materialidad de impacto (impactos positivos y negativos) como de la materialidad financiera (riesgos y oportunidades financieras). De acuerdo con las Normas Europeas para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (ESRS), se tuvo en cuenta toda la cadena de valor de Hilti.

La evaluación de doble materialidad se llevó a cabo en los siguientes pasos:

1. Identificación de la cadena de valor. El Equipo de Sostenibilidad Corporativa, con el apoyo de expertos internos en la materia, esbozó la cadena de valor del Grupo.

2. Identificación de las partes interesadas. El Equipo de Sostenibilidad Corporativa identificó a los grupos de interés que son usuarios de la información sobre sostenibilidad y que también se ven afectados por las actividades empresariales del Grupo. Se agruparon en función de su relevancia y se definieron enfoques de compromiso adecuados para cada grupo de interés. Los grupos de interés clave identificados para el grupo Hilti son los clientes y las personas trabajadoras.

3. Identificación de impactos, riesgos y oportunidades. El Equipo de Sostenibilidad Corporativa identificó y definió más de 300 impactos, riesgos y oportunidades (IRO) específicos del grupo a lo largo de la cadena de valor para cada tema cubierto por el ESRS.

4. Evaluación de impactos, riesgos y oportunidades. Los expertos en la materia del grupo Hilti revisaron, perfeccionaron y evaluaron la lista de OIR, teniendo en cuenta la perspectiva de las partes interesadas pertinentes en función de su experiencia e interacciones empresariales. Los criterios de evaluación de los impactos se basaron en la gravedad, definida a través de la escala, el alcance y la reparabilidad, multiplicada por la probabilidad de ocurrencia. Para los riesgos y oportunidades, los criterios incluían la magnitud del impacto financiero multiplicado por la probabilidad de ocurrencia. Para las evaluaciones relacionadas con los principales grupos de interés de Hilti, la evaluación de los expertos en la materia se basó además en la información obtenida de las encuestas a los grupos de interés. Para determinar las OIR materiales, el Equipo de Sostenibilidad Corporativa definió y aplicó umbrales: «significativo y superior» para la materialidad de impacto y “sustancial y superior” para la materialidad financiera.

5. Validación de impactos, riesgos y oportunidades. El Equipo de Sostenibilidad Corporativa presentó resúmenes consolidados de las OIR materiales a la alta dirección, que validó la evaluación. La validación se mejoró con el modelo Value2Society

(V2S) de Hilti, que permite una comparación objetiva e imparcial con la ayuda de impactos y riesgos monetizados.

6. Aprobación de impactos, riesgos y oportunidades. El Equipo de Sostenibilidad Corporativa presentó una visión general consolidada de las OIR materiales al Consejo Ejecutivo y al Consejo de Administración del Grupo, que aprobaron los resultados de la doble evaluación de materialidad.

Los OIR materiales identificados por Hilti se resumen en grupos dentro de los siguientes estándares temáticos:

Tema	Grupo
Cambio climático (E1)	Descarbonización
	Consumo energético sostenible
	Soluciones de baja huella de carbono
Uso de recursos y Economía circular (E5)	Operaciones circulares
	Soluciones circulares
Plantilla propia (S1)	Bienestar de los miembros del equipo
	Contribución de los miembros del equipo
	Seguridad de los miembros del equipo
	Derechos humanos de los miembros del equipo
Trabajadores/as de la cadena de valor (S2)	Derechos humanos en la cadena de valor
Conducta empresarial (G1)	Cultura y valores empresariales
	Sostenibilidad de los proveedores
	Lucha contra la corrupción y el soborno

Los detalles sobre las OIR materiales se exponen en los respectivos capítulos.

El proceso del grupo Hilti para abordar la evaluación de la materialidad ha cambiado en comparación con el informe del año pasado. Anteriormente, se utilizaba una matriz de materialidad centrada en la materialidad de los impactos del Grupo. Por primera vez, este año se basa en un análisis de doble materialidad alineada con los ESRS. Este enfoque tiene en cuenta tanto la materialidad de impacto como la materialidad financiera. Todas las OIR materiales identificadas e informadas en esta declaración están cubiertas por los requisitos de divulgación del ESRS.

Aunque la identificación y evaluación sistemática de las oportunidades relacionadas con la sostenibilidad y el perfil de riesgo global del Grupo en materia de sostenibilidad aún se están desarrollando (incluido el uso de una herramienta de evaluación de riesgos en materia de sostenibilidad) como parte del proceso de gestión global, la gestión de las oportunidades materiales identificadas ya está integrada en la gobernanza de la sostenibilidad del grupo Hilti. La evaluación de doble materialidad hace hincapié en los impactos y riesgos brutos, el sistema de gestión de riesgos de Hilti adopta una perspectiva de riesgo neto. Los riesgos relacionados con la sostenibilidad no se priorizan sobre otros tipos de riesgos.

Value2Society™ en Hilti

Desde 2022, Hilti utiliza el modelo Value2Society™ (V2S) para comprender y cuantificar mejor sus impactos en toda su cadena de valor ascendente y en sus propias operaciones. El modelo V2S se ajusta a los principios de valoración de impactos establecidos por la Value Balancing Alliance (VBA) y la International Foundation for Valuing Impacts (IFVI).

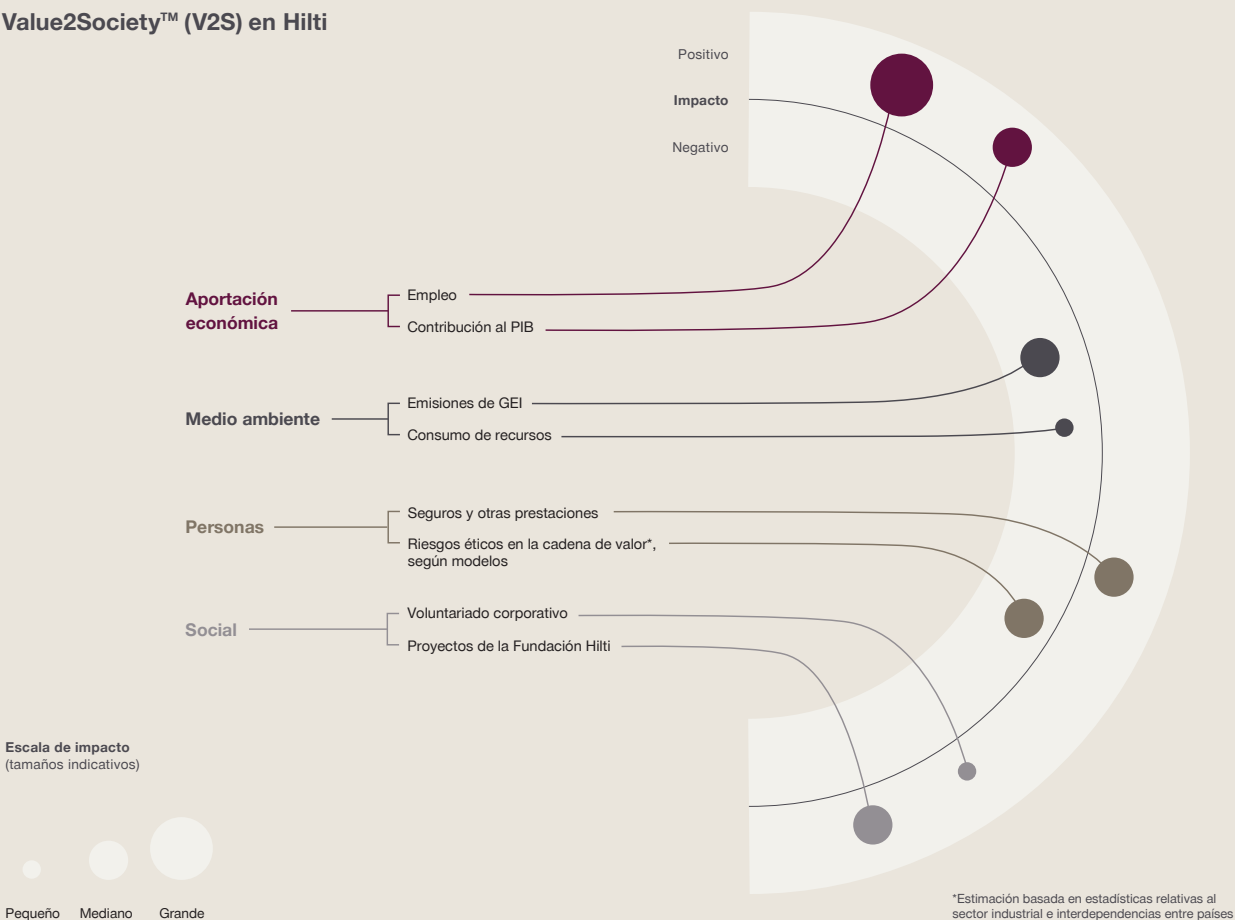
El modelo V2S apoya en gran medida la validación de las OIR materiales al hacer que el proceso sea más objetivo. Esto se consigue mediante impactos y riesgos monetizados, que proporcionan una comparación imparcial. Este valioso apoyo ayuda a las empresas a que sus evaluaciones de doble materialidad sean más objetivas y fiables.

El modelo V2S pone de relieve que los impactos positivos más significativos de Hilti se derivan de las contribuciones directas e indirectas al bienestar económico, incluida la creación de empleo, los salarios, los impuestos y los beneficios retenidos. Otros impactos positivos están relacionados con el bienestar de los empleados, creado a través de beneficios como seguros voluntarios y planes de pensiones y oportunidades de desarrollo y voluntariado para los miembros del equipo empleados en el grupo Hilti. El análisis también indica posibilidades de mejora. Aprovechando estos conocimientos, el grupo Hilti se compromete y trabaja continuamente para seguir mejorando su V2S.

Más allá de estos objetivos, el modelo V2S desempeña otras valiosas funciones. Desempeña un papel crucial a la hora de enriquecer la comprensión de Hilti de los diversos factores que influyen en el bienestar de las personas empleadas. Además, ayuda a evaluar el rendimiento social de la inversión en las iniciativas emprendidas por la **Fundación Hilti** y orienta la evaluación de la selección de proyectos sociales.

Al integrar estos conocimientos, Hilti puede tomar decisiones más informadas que no sólo benefician a la empresa, sino que también tienen un impacto positivo en las comunidades a las que sirve.

Value2Society™ (V2S) en Hilti



Diálogo con las partes interesadas

Hilti pone gran énfasis en la comunicación y el diálogo regulares con los grupos de interés internos y externos. Los principales grupos de interés del Grupo son los clientes y la plantilla. Otros grupos de interés relevantes son la amplia base de proveedores del Grupo.

El contacto directo y regular con los clientes es un elemento clave del modelo de negocio del Grupo. En el modelo de ventas de Hilti, no suele haber intermediarios entre la empresa y los usuarios finales, lo que fomenta las relaciones a largo plazo con los clientes. Además del contacto directo a través de los gestores de cuentas, Hilti interactúa diariamente con los clientes a través del servicio de atención al cliente, por teléfono y correo electrónico, en las tiendas Hilti y a través de canales digitales como la página web Hilti Online del Grupo y las redes sociales.

Hilti solicita sistemáticamente la opinión de sus clientes en encuestas periódicas, que incluyen preguntas específicas sobre sostenibilidad. Se ha intensificado el compromiso sobre temas relacionados con la sostenibilidad con las cuentas clave, con el apoyo de un Equipo de Desarrollo de Negocio de Sostenibilidad corporativo y de responsables de sostenibilidad de clientes regionales o locales. Estas funciones se han creado recientemente.

La información obtenida de estos numerosos intercambios con los clientes ayuda a Hilti a comprender mejor las necesidades y tendencias cambiantes y contribuye al objetivo del Grupo de ser el mejor socio de los clientes en materia de sostenibilidad.

Los intercambios regulares con las personas trabajadoras se promueven no sólo en el entorno de trabajo diario, sino también a través de diversos medios de comunicación internos y formatos de eventos. Hilti realiza anualmente su Encuesta Global de Opinión de los Empleados (GEOS), que abarca temas como el compromiso de los miembros del equipo, la percepción de las condiciones de trabajo, la igualdad de trato y oportunidades y los esfuerzos en materia de sostenibilidad.

GEOS es una encuesta anónima en línea facilitada por un proveedor externo, con resultados segmentados por equipos, departamentos y funciones para obtener información específica.

Los comentarios abiertos se analizan globalmente, y los equipos de dirección definen planes de acción basados en los resultados, garantizando actualizaciones continuas y transparentes sobre la aplicación de las opiniones de los empleados. Los planes de acción se orientan globalmente para garantizar un enfoque uniforme.

Se recomienda identificar tres áreas de interés clave, y que los equipos compartan sus principales preocupaciones.

Junto con el responsable, los equipos definirán medidas para abordar los problemas de forma eficaz. La persona responsable de Recursos Humanos Globales supervisa el proceso de encuesta, y los resultados se presentan al Comité Ejecutivo y al Consejo de Administración. GEOS sirve para comprender mejor las necesidades de los empleados, sus preocupaciones y su compromiso general con Hilti. Además, Hilti fomenta la participación de los empleados a través de eventos y diálogos abiertos.

A escala internacional, Hilti trabaja con numerosos proveedores y socios comerciales. Para Hilti es importante establecer colaboraciones en igualdad de condiciones y entablar conversaciones personales con regularidad. Las cooperaciones se basan en los más altos estándares éticos, que se recogen en el Código de Conducta para Proveedores del Grupo. Antes de iniciar una relación comercial con Hilti, los proveedores deben comprometerse contractualmente a seguir los principios de Hilti contra el soborno, la corrupción y la violación de los derechos humanos, y a estar a favor de unas condiciones laborales humanas y unos salarios mínimos, así como de la protección del medio ambiente y la correcta manipulación de sustancias peligrosas. Se realizan auditorías periódicas para evaluar el cumplimiento de este Código de Conducta y de las Políticas de Abastecimiento Sostenible.

Durante la doble evaluación de materialidad de Hilti, se tuvieron en cuenta las opiniones y los intereses de los principales grupos de interés del Grupo con respecto a los impactos relacionados con la sostenibilidad. Basándose en el compromiso de las partes interesadas, el Grupo no tiene previsto modificar significativamente su estrategia o modelo de negocio.

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



Cuidado del Medioambiente

Reducir

Hilti ofrece ideas sobre cómo reducir el inventario de los clientes, reduciendo directamente la huella de CO₂ al retirar los equipos infrutilizados

Reutilizar

Éxito de los proyectos piloto para reutilizar las pilas devueltas

Reciclar

Transparencia con el informe de Circularidad de Hilti para clientes



Medioambiente



3. CUESTIONES AMBIENTALES

En 2024:

- En el centro logístico (CL), más de un 84% del cartón consumido es reciclado.
- En el centro de reparaciones (CR), el 83% del cartón consumido es reciclado.

contaminación accidental hasta 12 millones de €.

3.2 Uso sostenible de recursos

Analizamos los consumos y los procesos de manera continua para optimizarlos. Los datos de los dos centros, centro de reparaciones (CR) y centro logístico (CL), se comparan en ratios referidos a los indicadores de actividad: herramientas reparadas y delivery notes respectivamente. Los datos de consumo reportados se equiparán a las compras excepto en el cartón del centro logístico.

En cuanto al consumo de agua en Hilti Española, los datos facilitados se refieren al consumo real de 2024 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 1.983 m³, en línea con años anteriores tanto el consumo total como las ratios.

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.

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 147.307 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

Consumo materias primas CL

en Kgs

	2022	Consumidos / delivery notes 2022 (x100)	2023	Consumidos / delivery notes 2023 (x100)	2024	Consumidos / delivery notes 2024 (x100)	Diferencia 2024-2023	Diferencia 2024-2023 Ratio (%)
Total plástico (film y fleje)	2.599	1,51	2.445	1,51	3.419	2,05	974	35,60
Total cartón	42.941	25,03	41.255	25,46	42.520	25,45	1.265	-0,04
Total madera ⁽¹⁾	1.755	1,02	2.700	1,67	2.210	1,32	-490	-20,62
Cola cajas	0	0	400	0,25	200	0,12	-200	-51,51

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

Consumo materias primas CR

en Kgs

	2022	Ratio 2022 Kg/herramientas reparadas x100	2023	Ratio 2023 Kg/herramientas reparadas x100	2024	Ratio 2024 Kg/herramientas reparadas x100	Diferencia 2024-2023	Diferencia 2024-2023 Ratio (%)
Total plástico (film y precinto)	90	0,09	78,87	0,08	165,43	0,16	87	101,25
Cajas de cartón	21035	21,59	29246	29,48	37092	35,30	7.846	19,74

Centro Hilti

consumo de agua en m³

	2022	2023	2024
CL	659	766	843
CR	371	346	360
HS A Coruña	40	82	66
HS Alicante	71	68	72
HS Bilbao	31 ⁽¹⁾	36	31
SFC Cornellá	38	39	101
SFC Fuenlabrada	14 ⁽¹⁾	20	23
SFC La Palmas	48	19	45
SFC Málaga	31	32	28
SFC Murcia	20	18	20
SFC Oviedo	18	25	26
SFC Palma de Mallorca	20	25	20
SFC Sevilla	89	73	55
SFC Talavera	6 ⁽¹⁾	10	11
SFC Tenerife	57	75	25
SFC Torrefarrera	24	20	20 ⁽¹⁾
SFC Valencia (Massanassa)	32	156	78 ⁽¹⁾
SFC Vallecas	31	45	42
SFC Zaragoza	26	72	81 ⁽¹⁾
OC Barcelona	27 ⁽¹⁾	38	36
Total	1.653	1.965	1.983

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

Agua – Ratios

	2022	2023	2023	Diferencia 2024-2023
Media de trabajadores ⁽¹⁾	546	573	600	
Ratio	3,03	3,43	3,31	-3,63
Facturación (mill €)	126,06	140,77	148,55	
Ratio	13,11	13,96	13,35	-4,37

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.

3.3 Energía y cambio climático

Como líder mundial en el suministro de soluciones innovadoras para la industria de la construcción, Hilti reconoce su papel fundamental en la lucha contra el cambio climático. El Grupo está comprometido con la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), alineándose con los objetivos climáticos internacionales e impulsando la transición hacia una

economía baja en carbono. A través de medidas globales que abarcan la innovación de productos, las operaciones sostenibles y la colaboración en toda la cadena de valor, Hilti integra la acción climática en su estrategia empresarial principal. En este capítulo se describe el enfoque de Hilti con respecto a las OIR relacionadas con el clima, así como sus avances para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia y contribuir a un futuro más sostenible.

Estrategia climática

Plan de transición para la mitigación del cambio climático Para cumplir el objetivo aspiracional de mantener el calentamiento global por debajo de 1,5° Celsius por encima de los niveles preindustriales, tal y como se recoge en el Acuerdo de París de 2015, las emisiones de GEI a nivel mundial deben reducirse significativamente. En 2022, Hilti se comprometió a contribuir a este esfuerzo estableciendo objetivos de reducción de emisiones de GEI alineados con la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

Además de haber establecido ambiciosos objetivos a medio plazo hasta 2032, Hilti aspira a conseguir cero emisiones netas en 2050.

Los objetivos del Grupo se alinean con la limitación del calentamiento global a 1,5°C.

El Grupo elaboró un plan de mitigación del cambio climático para cumplir su

Nuestro compromiso de reducir las emisiones de CO₂ es una realidad. En 2024:

- Las emisiones del 100% de la energía eléctrica consumida en nuestras instalaciones son canceladas
- Reducimos las emisiones de CO2 con respecto a 2023
 - Un 7,9% las emisiones por persona trabajadora
 - Un 8,6% el ratio respecto a facturación.
 - Un 3,5% las emisiones totales

compromiso SBTi. Este plan define objetivos absolutos de reducción de emisiones en toda la organización e identifica palancas clave para reducir las emisiones de Alcance 1, 2 y 3 y las acciones para alcanzar estos objetivos:

- **Reducción de las emisiones de Alcance 1 y 2 en ventas y fabricación**

Las organizaciones de ventas y los centros de fabricación de Hilti son funciones clave para reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 del Grupo. Las palancas y acciones clave son las siguientes:

- Transición a fuentes de energía renovables y de bajas emisiones: los vehículos con motor de combustión interna en las operaciones de ventas de Hilti se sustituyen por vehículos de bajas emisiones. Localmente, el proyecto de flota sostenible es una de las líneas de actuación más ambiciosa en cuanto a emisiones. Comenzado en 2022, ya hemos renovado el 59% de la flota por vehículos de menores emisiones (eléctricos o híbridos). Se prevé en 2025 alcanzar el 100%. De esta forma, estamos actuando en el principal foco de emisiones de CO₂ del alcance 1.
- Mediante la compra de certificados de electricidad verde en todo el mundo, el Grupo garantiza que la electricidad utilizada procede de fuentes renovables. Por ello, no hay emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica en Hilti Española.
- Las fuentes de combustible fósil utilizadas para la calefacción y las actividades de fabricación se sustituyen por alternativas que utilizan energías renovables. Localmente no utilizamos combustibles fósiles para calefacción ni tenemos centros de fabricación.
- Invertir en edificios energéticamente eficientes: Los edificios de nueva construcción propiedad de Hilti deben cumplir, como mínimo, el estándar de oro internacional del Consejo Alemán de Construcción Sostenible (DGNB). Actualmente en España no aplica esta acción dado

que no tenemos edificios de nueva construcción propiedad de Hilti Española.

- **Reducción de las emisiones de Alcance 3 procedentes del desarrollo, abastecimiento y uso de productos**

Las unidades de negocio de Hilti desempeñan un papel clave en la reducción de las emisiones de Alcance 3, que se derivan en gran medida del abastecimiento de materias primas, productos semiacabados y productos acabados.

Sus contribuciones se enmarcan en las categorías de bienes adquiridos directamente y uso de productos vendidos. Las palancas y acciones clave son las siguientes

- Cambio a materiales de entrada con menor huella de carbono: el diseño de productos incorpora materiales reciclados en lugar de alternativas de altas emisiones.
- Optimizar el diseño de los productos: la huella de material se reduce diseñando productos más ligeros, utilizando menos material siempre que sea posible y optimizando los diseños de los productos para que sean sostenibles.
- Ampliación de las iniciativas de circularidad: Las herramientas, piezas de repuesto y componentes que se recogen del Programa de Gestión de Flotas de Hilti se reutilizan para reparaciones con el fin de evitar que se utilicen nuevos materiales para este fin. Más detalles en el apartado Circularidad.
- Descarbonización de la cadena de suministro: Las compras se orientan hacia proveedores con prácticas de bajas emisiones y se establecen sólidas asociaciones empresariales con los proveedores para garantizar que las materias primas tengan una huella de carbono reducida.
- Electrificación en el uso de los productos: La reducción de las emisiones en la fase de uso de los productos se consigue principalmente a través de la

electrificación de la cartera de productos de Hilti, con la transición de las herramientas que aún funcionan con combustible a las eléctricas. Aunque las herramientas de Hilti ya son muy eficientes desde el punto de vista energético, lograr un impacto climático completo depende de la descarbonización continua de la red eléctrica.

- **Reducción de las emisiones de alcance 3 procedentes de la logística**

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 muestra la tabla, tanto el total de emisiones como la ratio ha disminuido respecto a 2023. 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
2022 ⁽¹⁾	242.193	7.218.240	1.111.625	0,15
2023 ⁽¹⁾	242.312	6.449.742	991.148	0,15
2024	218.431	5.920.777	918.538	0,16

(1) Sólo datos de España, en informes anteriores se totalizaba con datos de Portugal.

Ratio emisiones contratistas logísticos



• Apoyo a los esfuerzos de reducción de emisiones de los clientes

- Hilti ayuda a sus clientes a simplificar sus informes de CO2 y su documentación de cumplimiento proporcionando datos de CO2 para más de dos tercios de su cartera de productos (medidos por ventas netas) a través de Evaluaciones del Ciclo de Vida (LCA).
- Además, Hilti proporciona declaraciones medioambientales de producto para sus soluciones con el fin de ayudar a los clientes a garantizar niveles específicos de programas de construcción ecológica como Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) y DGNB.

Objetivos climáticos

En 2023, el Grupo Hilti logró la neutralidad de CO₂ dentro de sus propias operaciones, marcando un hito significativo en su compromiso con la reducción de las emisiones de carbono. La estrategia climática más amplia del Grupo se guía por objetivos de reducción de emisiones validados por el SBTi.

1. Compromiso a largo plazo: cero emisiones netas en 2050

El Grupo Hilti tiene como objetivo alcanzar cero emisiones netas de GEI en toda su cadena de valor para 2050, con 2022 como año base. El compromiso incluye:

- Emisiones de GEI de alcance 1 y 2 (aproximadamente el 5% de las emisiones totales de Hilti): Una reducción absoluta del 90%.
- Emisiones de GEI de Alcance 3 (aproximadamente el 95% de las emisiones totales de Hilti): Una reducción absoluta del 90% que abarca las categorías de bienes y servicios adquiridos, bienes de capital, actividades relacionadas con combustibles y energía, transporte y distribución aguas arriba, residuos generados en las operaciones, viajes de negocios, desplazamientos de los empleados, activos arrendados aguas arriba, transporte y distribución aguas

Consumos y emisiones de CO₂ 2024

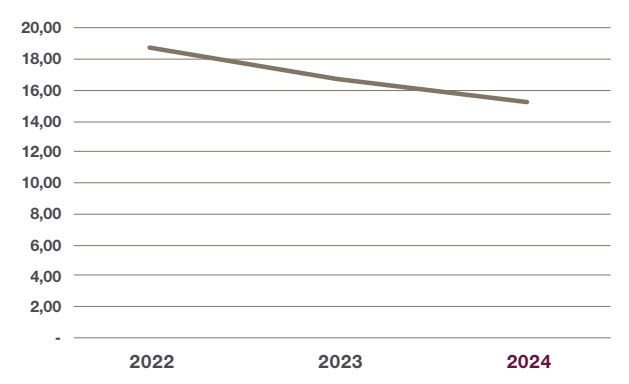
			2022	2023	2024
Total	Alcance 1		1.145	1.149	1.044
Total Vehículos	Consumo	consumo (l)	456.328	460.064	427.083
Total Vehículos	Emisiones	tn CO ₂ eq	1.145	1.148	1.044
Vehículos	Consumo	gasoil (litros)		421.270	314.293
Vehículos	Emisiones	tn CO ₂ eq		1.061	791
Vehículos	Consumo	gasolina (litros)		38.794	112.790
Vehículos	Emisiones	tn CO ₂ eq		87	254
Total emisiones fugitivas	Consumo	Gas refrigerante (kg)	-	0,7	-
Total emisiones fugitivas	Emisiones	tn CO ₂ eq	-	0	-
CL	Consumo			-	-
CL	Emisiones				
CR	Consumo			-	-
CR	Emisiones				
OC	Consumo			-	-
OC	Emisiones				
SCF	Consumo			0,7	-
SCF	Emisiones CO ₂ (tn)			0	
Total	Alcance 2		-	-	-
Total Electricidad	Consumo	Electricidad (MWh)	1.361	1.499	1.423
Total Electricidad	Emisiones ⁽²⁾	tn CO ₂ eq	⁽¹⁾	⁽¹⁾	⁽¹⁾
CL	Consumo		459,695	560,69	557,526
CL	Emisiones				
CR	Consumo		387,616	464,776	424,616
CR	Emisiones				
OC	Consumo		151,87204	103,752	98,345
OC	Emisiones				
HS	Consumo		361,9895	369,932	342,068
HS	Emisiones				
Total	Alcance 3		1.219	1.193	1.214
Total viajes de negocio	Emisiones ⁽²⁾		107,67	202,34	295,85
Total viajes de negocio	ratio	tn CO ₂ eq / trabajador * 100	20%	35%	49%
Avión y tren			107,67	182,94	264,59
Hotel				9,3	16,11
Otros			0	10,1	15,15
Total contratistas logísticos	Emisiones ⁽³⁾	tn CO ₂ eq	1111,62	991,15	918,54
Total contratistas logísticos	ratio	kg CO ₂ /kg transportado	0,15	0,15	0,16
TOTAL	Emisiones tn CO ₂ eq ⁽⁴⁾		2.364	2.342	2.259

(1) No hay emisiones derivadas de la electricidad al proceder de fuentes renovables.
(2) Datos de emisiones facilitados directamente por la agencia.
(3) Datos de 2023 y 2022 corregidos: solo se incluye España y no España+Portugal.

		2022	2023	2024	Diferencia 2024-2023
Total emisiones		2364	2342	2259	-3,57
Media de trabajadores ⁽¹⁾		546	573	600	
Ratio	tn CO ₂ eq / trabajador	4,33	4,09	3,76	-7,91
Facturación (mill €)		18,76	16,64	15,21	-8,62
Ratio	tn CO ₂ eq / mill € facturado	18,76	16,64	15,21	-8,62

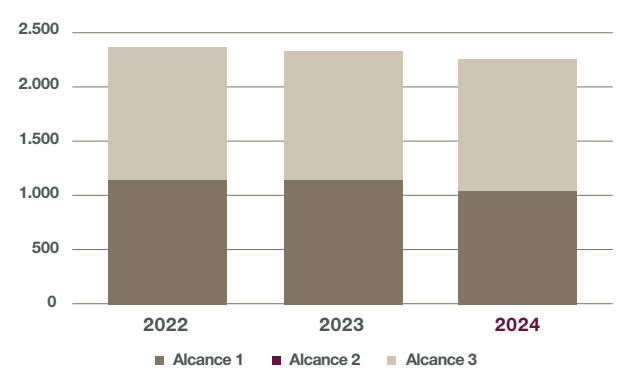
Ratio emisiones CO₂

tn CO₂ eq / mill. € facturados



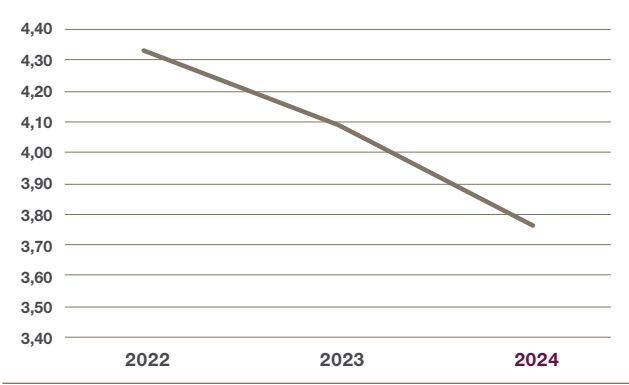
Evolución emisiones CO₂

tn CO₂ eq



Ratio emisiones CO₂

tn CO₂ eq / trabajador



abajo, uso de productos vendidos y tratamiento al final de la vida útil de los productos vendidos.

hemos reducido las emisiones de CO₂ respecto a 2023, tanto en ratio como en valores absolutos.

2. Objetivos a corto plazo para 2032

Para impulsar el progreso a corto plazo, el Grupo Hilti ha establecido objetivos provisionales con base científica para 2032, con 2022 como año base:

- Emisiones de GEI de alcance 1 y 2: Reducción absoluta del 50,4%.
- Mantener el suministro de electricidad 100% renovable.
- Emisiones de GEI de alcance 3: Una reducción absoluta del 30% en las categorías de bienes y servicios adquiridos directamente, combustible y actividades relacionadas con la energía, transporte y distribución, viajes de negocios y uso de productos vendidos.

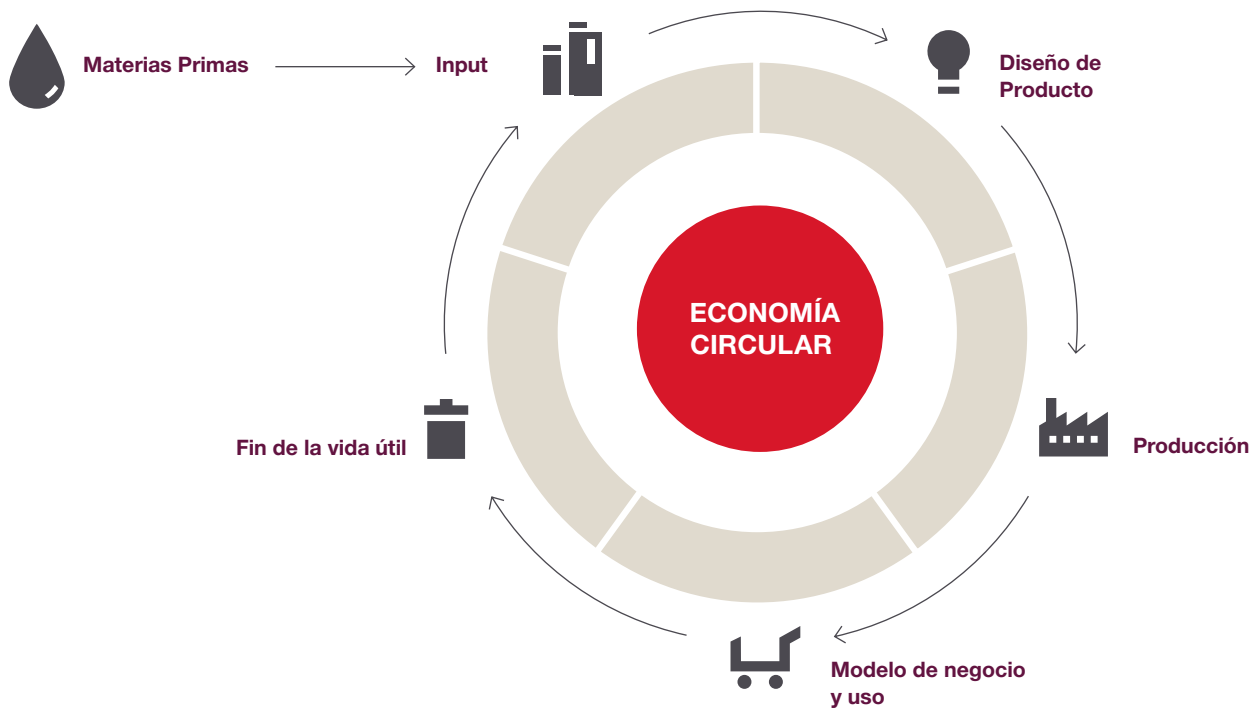
Gracias a los proyectos de flota sostenible y contratistas logísticos,

- un 7,9% las emisiones por personas trabajadoras.
- un 8,6% el ratio respecto a facturación.
- un 3,5% las emisiones totales

3.4 Compensar

Los créditos de carbono se adquieren a través de proyectos de compensación de emisiones desarrollados exclusivamente para el Grupo en colaboración con la Fundación Hilti y un socio externo. La reducción de emisiones es controlada y verificada por terceros. Todos los proyectos se someten a la certificación de terceros que se lleva a cabo de acuerdo con el «Gold Standard» o el «Verra Verified Carbon Standard» para proyectos de compensación.

CIRCULARIDAD



3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos

La economía circular pretende desvincular el éxito económico del consumo de recursos y garantizar que los recursos 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 a las empresas. El Grupo Hilti controla su cadena de valor, desde el diseño del producto hasta la producción, el transporte, el contacto con el cliente y el final de su vida útil, lo que proporciona a la empresa una posición de liderazgo para impulsar la circularidad en la industria.

La circularidad en el Grupo significa generar el máximo valor añadido para nuestros clientes con un uso mínimo de materias primas vírgenes. Las prioridades claras de esta estrategia son:

- 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 los envases, tanto de los productos como de la cadena de suministro.

- Seguir mejorando nuestro modelo de negocio circular de gestión de flotas.
- Reducir activamente el exceso de compras ofreciendo servicios de optimización del parque de herramientas y opciones de uso a corto plazo, como las ofertas de herramientas bajo demanda y herramientas en préstamo.
- Garantizar opciones de reutilización para herramientas y componentes que cumplan nuestros estándares de alta calidad.
- Aumentar la recuperación de materiales en el reciclaje al final de su vida útil mediante una estrecha colaboración con los socios de reciclaje.
- Proporcionar a los clientes total transparencia sobre su contribución a la circularidad.

Acciones y recursos relacionados con operaciones circulares y soluciones circulares

El grupo Hilti avanza en la eficiencia de los recursos y la circularidad centrándose en tres palancas clave: reducir la sobrecompra, maximizar la reutilización de materiales y avanzar en los procesos de reciclaje. Estas acciones apoyan los

objetivos de diseño circular de Hilti y forman parte integral de la estrategia de descarbonización de la empresa, reduciendo el impacto material negativo en toda la cadena de valor y actuando sobre la oportunidad material.

Palancas clave

El enfoque de economía circular del Grupo Hilti hace hincapié en tres áreas principales:

- **Reducir:** La atención se centra en minimizar el exceso de compras ineficientes y mejorar la optimización de los recursos de los clientes.
 - Diseño para la durabilidad y la longevidad: los productos Hilti están diseñados para ofrecer un rendimiento duradero, contruidos con materiales de alta calidad y sometidos a rigurosas pruebas. Esto garantiza su durabilidad y fiabilidad en aplicaciones exigentes, reduciendo las entradas y salidas de recursos al minimizar la necesidad de sustituciones frecuentes.
 - Modelos de negocio circulares: el modelo de gestión de flotas de Hilti y la solución On!Track ayudan a los clientes a optimizar el uso y el inventario de herramientas y a evitar el consumo excesivo. Al permitir un seguimiento eficiente de los activos y la gestión del inventario, estos servicios disminuyen la demanda de nuevas herramientas, reduciendo tanto las entradas como las salidas de recursos. Las soluciones flexibles de uso a corto y medio plazo ofrecen a los clientes de flotas formas adicionales de satisfacer las necesidades de herramientas sin compras innecesarias.
 - Servicio de optimización del parque de herramientas: se ofrece a los clientes un inventario de herramientas adaptado individualmente en función de los patrones de uso y las necesidades. La plataforma de herramientas inalámbricas Nuron de Hilti recopila y analiza datos para proporcionar información sobre la utilización de las herramientas, ayudando a los clientes a mantener un parque de herramientas óptimo.
- **Reutilización:** Los procesos priorizan la reutilización inteligente

de herramientas, baterías y piezas de repuesto, aprovechando la colección de herramientas de gestión de flotas para reutilizar estos artículos, siguiendo estrictas evaluaciones internas de calidad, y garantizar el mayor grado de utilización posible.

Las estrategias de reutilización de Hilti se apoyan en un alto índice de recogida de herramientas que permite la reutilización eficaz de los artículos devueltos. Las actividades clave dentro de nuestras iniciativas de reutilización incluyen:

- Reutilización de piezas de repuesto en la reparación: basándose en estrictas directrices de calidad y en colaboración con los clientes, las piezas de repuesto de las herramientas devueltas se extraen y reutilizan para reducir la necesidad de piezas nuevas siempre que sea posible, contribuyendo así a la conservación de los recursos. Esta práctica se ha convertido en un proceso estandarizado en los centros de reparación de herramientas de Hilti.

En Hilti Española hemos conseguido una tasa de reutilización del 14% en 2024.
- Reutilización de baterías en el intercambio en garantía: en 2024, se puso en marcha un programa para reutilizar las baterías que superan las pruebas de calidad tras ser devueltas por los clientes. Se ha iniciado un piloto con éxito en mercados seleccionados. Actualmente esta iniciativa no está implantada en Hilti Española, aunque ya hemos dado los pasos necesarios para que sea una realidad en 2025.

Hilti aspira a ser líder en circularidad en el sector de la construcción.

Reutilización en cifras:

- 5.562 piezas de repuesto y 526 herramientas reutilizadas.
- 93 herramientas donadas.

- Programa de préstamo de herramientas Premium (STP): Las herramientas devueltas que cumplen los estándares de calidad de Hilti se añaden a un inventario de préstamo premium. De este modo se garantiza que las herramientas funcionales sigan respondiendo a las necesidades de los clientes, reduciendo la demanda de herramientas nuevas y aumentando al mismo tiempo su utilización y longevidad. Ya existe una sólida plataforma para ampliar estos procesos, y se prevén nuevas mejoras de eficiencia y fiabilidad para el próximo año.

En Hilti Española comenzamos en 2022 la reutilización de herramientas para STP y hemos pasado de reutilizar 164 herramientas en 2022 a 526 en 2024.

- Donación de herramientas: Las donaciones de herramientas devueltas aportan importantes beneficios a las comunidades y

organizaciones no gubernamentales. En Hilti Española creamos en 2023 el proceso para comenzar el programa de donación de herramientas de Fleet devueltas. En 2024 donamos 93 herramientas a dos ONGs: Bomberos Sin Fronteras y URESAP, ambas especialistas en actuar en catástrofes humanitarias para salvar vidas, como terremotos, inundaciones, etc.

- **Reciclar:** 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.

Por nuestra actividad, los residuos que generamos en Hilti Española 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 las herramientas reparadas en el CR.

3.5.1 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.

Circularidad

Piezas de repuesto	2022	2023	2024
Unidades reutilizadas	4.799	6.439	5.562
Ratio reutilización (%)	15	22	14
Peso de material ahorrado (t)	1,54	4,4	2,38
Herramientas STP			
Unidades reutilizadas	164	439	526
Ratio reutilización (%)	1%	3%	4%
Donaciones			
Unidades donadas	0	0	93
Ratio reutilización (*1000)	0	0	7
Total reutilización herramienta completa			
Unidades totales reutilizadas	164	439	619
Ratio reutilización (%)	1%	3%	5%
Herramientas reparadas			105050
Herramientas recibidas			142991
Herramientas Fin de fleet recogidas	12753	16940	13359

3.6 Contaminación y biodiversidad

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

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

En el CR, el centro con una actividad más susceptible de causar derrames, la prevención de la contaminación del suelo se lleva a cabo mediante un suelo impermeable que impide filtraciones.

Además, existe un sistema de control y seguimiento de los productos químicos

Datos de residuos gestionados por CL y CR

en kg

Gestión de residuos no peligrosos	2022		2023		2024		Diferencia 2024-2023	Diferencia 2024-2023 Ratio (%)
	kgs	kgs / € facturados *1000	kgs	kgs / € facturados *1000	kgs	kgs / € facturados *1000		
Máquinas devueltas fin Fleet	116.210	0,92	128.979	0,92	147.637	0,99	18.658	0,08
Aparatos de informática no peligrosos			287	0,00	-	-	-287	0,00
Total papel y cartón	74.329	0,59	82.256	0,58	83.204	0,56	948	-0,02
Total plástico	15.471	0,12	18.391	0,13	23.139	0,16	4.748	0,03
Madera	66.457	0,53	18.668	0,13	31.832	0,21	13.164	0,08
Basura	28.042	0,22	18.525	0,13	13.426	0,09	-5.100	-0,04
Chatarra	18.820	0,15	20.850	0,15	21.500	0,14	650	0,00
Total	390.309	3,10	385.456	2,74	320.738	2,16	-64.719	-0,58
Gestión de residuos peligrosos								
Baterías	2.089	0,02	12.860	0,09	12.121	0,08	-739	-0,01
Residuos de tóner de impresión	0	-	3	0,00	3	0,00	0	0,00
Residuos de adhesivos y sellantes	894	0,01	1258	0,01	143	0,00	-1.115	-0,01
Líquidos acuosos de limpieza	22.989	0,18	28.020	0,20	25.286	0,17	-2.734	-0,03
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	540	0,00	550	0,00	300	0,00	-250	0,00
Otros combustibles (incluidas mezclas)	139	0,00	1142	0,01	779	0,01	-363	0,00
Envases contaminados	211	0,00	133	0,00	658	0,00	525	0,00
Absorbentes contaminados			61	0,00	29	0,00	-32	0,00
Aerosoles			4	0,00	231	0,00	227	0,00
Equipos eléctricos y electrónicos desechados			212	0,00	0	-	-212	0,00
Total	26.861	0,21	44.243	0,31	39.550	0,27	-4.693	-0,05

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

almacenados, instalando cubetos de retención para evitar fugas y medios absorbentes para contenerlas en caso de emergencia.

3.6.2 Biodiversidad

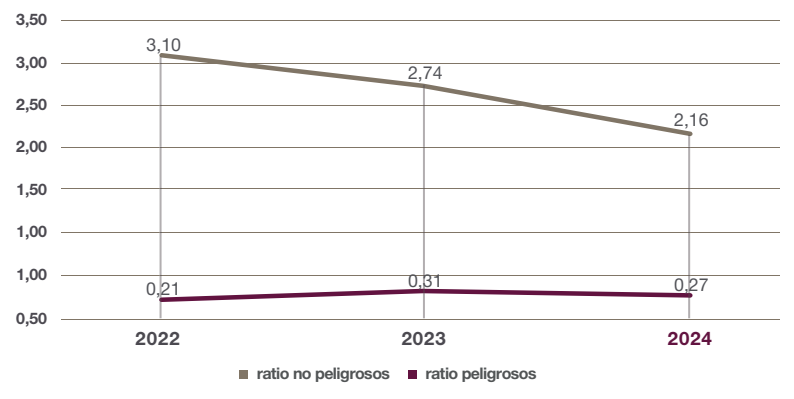
En el entorno de los centros de trabajo de Hilti no hay áreas protegidas que puedan verse afectadas por la actividad de Hilti.

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.

Datos de residuos gestionados por CL y CR

kg residuos / € facturados * 100



De momento, la Taxonomía se ha desarrollado, en su variable ambiental. 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 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, y que contribuyan sustancialmente a, al menos,

uno de los seis objetivos definidos por la Unión Europea:

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
- Transición hacia una economía circular
- Prevención y control de la contaminación
- Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas

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.

Hilti grupo trabaja con aproximadamente 820 proveedores directos principales, para adquirir materiales utilizados en los productos del Grupo o como componentes de productos semiacabados y acabados. El grupo Hilti se abastece localmente de una parte significativa de su volumen de compras directas en las regiones donde finalmente se venderán los productos. Por su parte Hilti Española ha tenido 498 proveedores frente a los 513 de 2023.

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 entre 10 y 20 proveedores con un volumen de compra superior a 50.000€ en el ejercicio anterior. En 2024 el resultado de ese control confirmó que los 15 proveedores a analizar tenían disponible toda la documentación relevante. Al igual que en el control realizado en 2023, 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. ●

Los principios de colaboración con nuestros proveedores están regulados en nuestro Código de Conducta para Proveedores.

CUIDADO DE LAS PERSONAS



Hilti quiere ser un gran empleador para todos, en todas partes, e inspirar equipos comprometidos y capacitados que impulsen con pasión el alto rendimiento.



#9

Entre los mejores
lugares de trabajo
de España

#5

Clasificación entre los
mejores lugares para
trabajar del mundo

5. SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Desde hace más de 80 años, nuestros productos y servicios han hecho que el trabajo en las obras de construcción sean sitios más seguros.

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 Cultura corporativa

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:** Interruptor capacitivo para las radiales AG 6D que hace las veces de interruptor hombre muerto. Esta funcionalidad 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. Presente en todos nuestros martillos picadores y combinados.
- **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 600-700 ATC-22:** tronzadora a batería para trabajos en el suelo. La DSH-22 realiza el mismo trabajo que las tronzadoras de gasolina 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.

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 el año del informe actual, lanzamos los siguientes nuevos productos:

- **Exoesqueleto EXO-T** Sistema de mochila con mando a distancia integrado.
- **STR 4-22** Herramientas para el corte seguro, limpio y sin chispas de varillas hasta M10.
- **NRC 6-22** Novedosa herramienta para el corte de corrugados evitando los riesgos de usar una amoladora.
- **Bomba hidráulica NUN 10K-22,** Novedosa bomba hidráulica para trabajos de corte, crimpado y troquelado para instalaciones eléctricas, subterráneas y blindadas por control remoto.
- **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



STR 4-22

Herramienta para el corte seguro, limpio y sin chispas de varillas hasta M10

Hilti aspira a la creación de entornos laborales más seguros y saludables para las personas que trabajan en el sector de la construcción.

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, una gama completa que van desde las soluciones a batería como el VC 4X hasta el potente y seguro VC CB con sistema de bolsa continua y clasificaciones M y H para la gestión eficiente del polvo de sílice.

Además de los sistemas DRS y los aspiradores, los purificadores de aire AIC 1000 y 2000 amplían aún más nuestra gama 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 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.

Desde Hilti hemos impartido durante el 2024 un total de 13 formaciones a clientes (20 en 2023) que suponen un total de 81 horas de cursos presenciales, relacionados con cómo utilizar correctamente nuestros productos.

A lo largo del 2024 hemos ido desplegando nuestros webinars sucesivamente, realizando 12 a clientes con más de 700 asistentes (en 2023 se realizaron un total de 11 seminarios en línea, con 400 asistentes).

Además, ya contamos con más de 4.500 usuarios (frente a los 3000 en 2023) 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

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 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.

6.2 Enfoque de gestión

Desde 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.
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.

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

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 Cultura corporativa

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.

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



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).

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

En el grupo Hilti 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 más de un 1'5 millones de seguidores (doblando la comunidad desde 2023). 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 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 Los formatos más habituales de nuestras publicaciones son fotos en carrusel, álbum o pdf, videos y Reels.

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.



En 2024, los perfiles sociales de Hilti Española han tenido un crecimiento excepcional. Con 1.270 publicaciones, hemos alcanzado más de 25 millones de impresiones, lo que supone un aumento del 290% respecto al año anterior. Además, la interacción de los usuarios ha sido notable, con casi 184.000 interacciones, un 40% más que en el periodo anterior.

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 2024 es de 1,56 días sosteniendo la tendencia del 2023 que fue de 1,33 día. A lo largo del 2024 hemos gestionado 29.592 reclamaciones frente a las 31.240 del año pasado. ●



7. ORIENTACIÓN A LA PERSONA TRABAJADORA

7.1 Distribución

Nuestra plantilla total máxima en Hilti durante el ejercicio 2024 ha estado compuesta por 654 personas

trabajadoras, frente a las 622 que éramos en el ejercicio anterior. A cierre de ejercicio 2024 la plantilla de Hilti asciende a 608 personas trabajadoras frente a las 575 que éramos a cierre del año 2023.

Distribución de la organización

por posición

profesionales
608
en plantilla a finales
del año 2024

	Plantilla 2023	Plantilla 2024
Comité de Dirección	9	11
Managers	78	87
Personal de Almacén	20	22
Personal BackOffice	126	131
Personal de Taller	47	40
Personal Ventas	281	295
Personal Ventas Retail	61	68
Total	622	654

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

En cuanto al personal directivo, Hilti cuenta con un Comité de Dirección formado por el Director General y los responsables de las 8 Direcciones, más un total de 87 managers durante el año 2024. En el 2023 Hilti contaba con la

misma composición de dirección más un total de 78 managers.

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

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

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2023	Número de empleados 2024
Álava	Vitoria	SCR	3	2
Albacete	Albacete	SCR	1	2
Alicante	Alicante	SCF	3	3
Alicante	Alicante	SCR	7	7
Almería	Almería	SCR	1	2
Badajoz	Badajoz	SCR	1	2
Barcelona	Barcelona	OC	4	8
Barcelona	Barcelona	SCF	1	1
Barcelona	Barcelona	SCR	11	2
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCF	4	4
Barcelona	Cornellá de Llobregat	SCR	39	43
Barcelona	Hospitalet de Llobregat	SCF	2	1
Barcelona	Mataró	SCF	1	0
Barcelona	San Adrià de Besós	SCF	2	5
Barcelona	San Quirze del Vallés	SCF	1	5
Bilbao	Bilbao	SCF	2	2
Bilbao	Bilbao	SCR	11	14
Burgos	Burgos	SCR	2	3
Cáceres	Cáceres	SCR	1	1
Cádiz	Jerez	SCR	3	5
Castellón	Castellón	SCR	2	2
Ciudad Real	Ciudad Real	SCR	2	2
Córdoba	Córdoba	SCR	1	1
Coruña	Coruña	SCF	2	1
Coruña	Coruña	SCR	9	9
Girona	Girona	SCF	2	3
Girona	Girona	SCR	4	5
Granada	Granada	SCR	2	2
Huelva	Huelva	SCR	1	1
Huesca	Huesca	SCR	1	1
Jaén	Jaén	SCR	2	2
La Rioja	La Rioja	SCR	1	3
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCF	2	3
Las Palmas de Gran Canaria	Las Palmas de Gran Canaria	SCR	10	10
León	León	SCR	2	2
Lérida	Torrefarrera	SCF	4	5
Lérida	Torrefarrera	SCR	3	2
Lugo	Lugo	SCR	1	0
Madrid	Alcalá de Henares	CL	30	29
Madrid	Alcalá de Henares	CR	46	43
Madrid	Madrid	OC	177	195
Madrid	Alcalá de Henares	SCF	5	4
Madrid	Alcalá de Henares	SCR	3	0
Madrid	Alcobendas	SCF	5	2

continuación >

Distribución de la organización

por distribución geográfica

Provincia	Ciudad/Municipio	Tipo	Número de empleados 2023	Número de empleados 2024
Madrid	Alcobendas	SCR	43	54
Madrid	Alcorcón	SCF	4	5
Madrid	Alcorcón	SCR	1	1
Madrid	Fuenlabrada	SCF	2	2
Madrid	Fuenlabrada	SCR	8	5
Madrid	Getafe	SCF	2	2
Madrid	Vallecas	SCF	2	2
Madrid	Vallecas	SCR	1	1
Madrid	Yeserías	SCF	2	0
Málaga	Málaga	SCF	3	3
Málaga	Málaga	SCR	12	14
Murcia	Murcia	SCF	2	2
Murcia	Murcia	SCR	8	8
Orense	Orense	SCR	1	1
Oviedo	Oviedo	SCF	2	2
Oviedo	Oviedo	SCR	11	9
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCF	2	2
Palma de Mallorca	Palma de Mallorca	SCR	9	9
Pamplona	Pamplona	SCR	1	2
Salamanca	Salamanca	SCR	1	1
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCF	3	3
Santa Cruz de Tenerife	Santa Cruz de Tenerife	SCR	5	5
Santander	Santander	SCR	1	1
Segovia	Segovia	SCR	1	1
Sevilla	Sevilla	SCF	5	4
Sevilla	Sevilla	SCR	14	15
Soria	Soria	SCR	1	1
Tarragona	Tarragona	SCR	3	3
Teruel	Teruel	SCR	1	1
Toledo	Talavera de la Reina	SCF	2	3
Toledo	Talavera de la Reina	SCR	5	5
Valencia	Massanassa	SCF	4	4
Valencia	Massanassa	SCR	22	21
Valencia	Quart de Poblet	SCF	3	4
Valladolid	Valladolid	SCF	2	0
Valladolid	Valladolid	SCR	0	3
Vigo	Vigo	SCR	3	3
Zaragoza	Zaragoza	SCF	2	3
Zaragoza	Zaragoza	SCR	11	10
Total			622	654

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 654 personas trabajadoras durante el ejercicio 2024 frente a la de 622 del 2023 que:

- Segregada por **nacionalidad** nos muestra la confluencia de hasta 19 nacionalidades distintas, frente a las 16 nacionalidades del año 2023, 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 19,66% puntos porcentuales por encima del sector en el que se desenvuelve, el cual

Distribución de la organización

por nacionalidad

		Número de empleados 2023	Número de empleados 2024
Comité de Dirección	España	8	10
	Italia	1	1
	Total	9	11
Managers	Alemania	1	1
	Argentina	1	1
	Bolivia	0	1
	Brasil	1	1
	España	66	74
	Italia	8	6
	Portugal	0	0
	Perú	1	1
	México	0	1
	Nicaragua	0	1
	Total	78	87
Personal BackOffice	Alemania	1	1
	Bolivia	1	0
	Brasil	0	0
	Hungría	0	0
	Colombia	1	1
	Ecuador	1	1
	España	112	111
	Marruecos	0	0
	Holanda	1	1
	Italia	4	7
	Perú	1	2
	Portugal	0	0
	Rumania	1	1
	Venezuela	3	3
	Total	126	128
Personal Ventas	Argentina	4	6
	Belgica	1	1
	Brasil	1	1
	Bulgaria	0	1
	Chile	0	2
	Croacia	0	1
	Ecuador	1	2
	España	256	262
	Francia	1	0
	Holanda	1	1
	Honduras	1	0
	Italia	6	9
	Perú	2	2
	Portugal	1	2
	Rumania	1	1
	Venezuela	5	4
	Total	281	295
Personal Ventas Retail	Chile	0	0
	España	58	64
	Venezuela	3	4
	Total	61	68
Personal de Almacén	Española	18	18
	Rumana	1	1
	Venezolana	1	2
	Mexicana	0	1
	Total	20	22
Personal de Taller	Brasileña	1	2
	Española	40	37
	Portuguesa	4	3
	Rumania	1	0
	Venezolana	1	1
	Total	47	43
Total		622	654

Distribución de la organización

por género	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comité de Dirección	7	2	9	2
Managers	52	26	58	29
Personal de Almacén	17	3	16	6
Personal BackOffice	63	63	62	66
Personal de Taller	40	7	36	7
Personal Ventas	218	63	227	68
Personal Ventas Retail	42	19	46	22
Total	439	183	454	200

Distribución de la organización

por representación mujer	% Representación Mujer 2023	% Representación Mujer 2024
Comité de Dirección	22	18
Managers	33	33
Personal de Almacén	15	27
Personal BackOffice	50	52
Personal de Taller	15	16
Personal Ventas	22	23
Personal Ventas Retail	31	32
Total	29	31

para el ejercicio 2024 arrojó un 11,4% (11,2% en 2023) de representatividad del género femenino en sus equipos¹.

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 2024 se ha dado otro paso importante en la incorporación de mujeres en nuestra plantilla, pasando de una representación total del 29% al 31% lo que supone la integración de un 38% de mujeres del total de incorporaciones realizadas durante el año. Este incremento se ha producido en casi la totalidad de las organizaciones, pero es especialmente resaltable en los colectivos de Ventas o Almacén, donde debido a los perfiles, el ingreso de mujeres supone un mayor esfuerzo. Así en el colectivo de Ventas se ha pasado de un 22% a un 23%, en Ventas Retail se ha pasado de un 31% a un 32%, o Almacén donde se ha pasado de un 15% a un 27%, colectivos que representan en torno al 59% de la plantilla.

1 Dato aportado por la Fundación Laboral de la Construcción en su Informe “Mujeres en el sector de la Construcción 2024”.

- 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 2024 la plantilla de Hilti asciende a 608 personas trabajadoras frente a las 575 que éramos a cierre del año 2023. A igual que los años anteriores, durante el año 2024 Hilti no ha tenido que acometer procesos de reestructuración tales como procesos de despidos colectivos o expedientes de regulación temporal de empleo.

Durante el año 2024 se han producido un total de 52 bajas en la plantilla, entre las que podemos distinguir entre (i) 35 bajas voluntarias (ii) 2 Jubilaciones y (iii) 15 bajas no voluntarias o no superación periodo de prueba.

El número de bajas voluntarias representa un 5,3% de la plantilla media del año 2024 (en base a 654 personas trabajadoras).

Durante el año 2024 el número de bajas no voluntarias ha representado un 2,2% de la plantilla, cuya distribución por género ha supuesto 2% del total de la plantilla de mujeres del 2024 y el 2,4% del total de la plantilla de hombres del 2024.

Distribución de la organización

por género-edad

Edad 2023	Comité de Dirección		Managers		Personal de Almacén		Personal BackOffice		Personal de Taller		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<30	0	0	1	2	0	1	9	4	1	0	13	4	3	2	40
Entre 30 y 50	7	2	42	20	9	1	42	41	26	6	149	54	25	15	439
>50	0	0	9	4	8	1	12	18	13	1	56	5	14	2	143
Total	7	2	52	26	17	3	63	63	40	7	218	63	42	19	622

Edad 2024	Comité de Dirección		Managers		Personal de Almacén		Personal BackOffice		Personal de Taller		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<30	0	0	1	0	0	1	6	6	0	0	18	4	8	2	46
Entre 30 y 50	8	2	45	25	10	4	40	39	24	6	149	60	23	18	453
>50	0	0	13	4	6	1	19	21	9	1	60	4	15	2	155
Total	8	2	59	29	16	6	65	66	33	7	227	68	46	22	654

Distribución de la organización

por género-antigüedad

Anti-güedad 2023	Comité de Dirección		Managers		Personal de Almacén		Personal BackOffice		Personal de Taller		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<5	2	0	12	11	4	3	24	20	11	5	71	38	16	10	227
Entre 5 y 15	3	2	20	9	0	0	9	12	4	1	55	12	6	5	138
>15	2	0	20	6	13	0	30	31	25	1	92	13	20	4	257
Total	7	2	52	26	17	3	63	63	40	7	218	63	42	19	622

Anti-güedad 2024	Comité de Dirección		Managers		Personal de Almacén		Personal BackOffice		Personal de Taller		Personal Ventas		Personal Ventas Retail		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
<5	2	0	11	7	5	3	22	24	11	5	82	42	20	13	247
Entre 5 y 15	2	2	25	13	0	2	11	12	1	1	50	16	7	5	147
>15	4	0	23	9	11	1	32	30	21	1	95	10	19	4	260
Total	8	2	59	29	16	6	65	66	33	7	227	68	46	22	654

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.

Distribución Bajas no voluntarias

por edad-puesto de trabajo

Edad	Personal de Almacén	Personal de Backoffice	Personal de Ventas	Personal Ventas Retail	Total
< 30		1	1		2
Entre 30 y 50	1	1	9	2	13
Total	1	2	10	2	15

7.2 Condiciones laborales

7.2.1 Contratación

Durante el año 2024 se han incorporado 80 personas trabajadoras a Hilti, lo que supone un crecimiento 5,74% de la plantilla a cierre del año 2024 respecto al cierre del al cierre del año anterior, cuya distribución por género ha supuesto el 37,5% de las contrataciones son mujeres, y el 62,5% de las contrataciones son hombres (ver tabla).

Contrataciones

por género

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comité de Dirección	0	0	0	0	0	0
Managers	2	1	3	4	1	5
Personal de Almacén	1	0	1	2	2	4
Personal BackOffice	10	8	18	8	8	16
Personal de Taller	3	4	7	1	1	2
Personal Ventas	20	22	42	27	14	41
Personal Ventas Retail	4	4	8	8	4	12
Total	40	39	79	50	30	80

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 2024 son de naturaleza indefinida –salvo caso en 2024 con un contrato de duración temporal bajo la modalidad de interinidad para la cobertura de personas trabajadoras en situación de IT o maternidad– son a tiempo completo. Todo ello, sin perjuicio de las medidas de conciliación que se describirán en la **sección 7.3.2** del informe.

7.2.2 Sistema de compensación

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

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

La Compañía ofrece un plan de retribución flexible que permite a todas las personas trabajadoras en Hilti destinar parte de su retribución fija a los siguientes productos como asistencia sanitaria, formación, transporte, vales comida, cheque guardería. Gracias a este plan de retribución flexible las personas trabajadoras en Hilti se benefician de las ventajas fiscales que ofrecen estos

productos. En el año 2024 ha aumentado la contratación en un 80,24% que se ha acogido a dicho plan frente al año anterior que estaba en el 73,20% de contratación.

En el ejercicio 2024, 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 56,90% de personas trabajadoras (ver tabla). En el año 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).

Durante el año 2024 se han introducido varias mejoras en el Plan de Pensiones de empresa:

- Sustitución del sistema y tabla de aportaciones empresariales, por uno más simple vinculándolo solo al crecimiento de ventas.
- Posibilidad de la persona trabajadora de retirar aquellas aportaciones realizadas por ella siempre se hayan realizado con una anterior de más de 10 años.



Para el cálculo de las remuneraciones medias en el ejercicio a cierre de 2023 y de 2024, 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 2023 al 2024, el promedio salarial de la plantilla se ha incrementado en un 3,86% 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 2,83%.

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

Aportaciones Plan Pensiones

	2023		2024	
		nº empleados		nº empleados
Aportación Empresa Plan Pensiones	600.255,77	495	669.377,97	583
Empleados/as con la aportación del 0,5%	36.731,03	188	47.819,39	245
Descuento Plan de Pensiones Empleado/a	458.849,39	307	501.964,36	338
Empleados con opción a participar		505		594
Renuncia voluntaria		10		11
% Participación		60,79%		56,90%

mayor composición masculina histórica de la plantilla.

Durante el año 2024 se ha dado otro importante avance en la reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, pasando de una diferencia salarial total a nivel empresa de un 9,43% en el 2023 a una diferencia salarial del 7,76% en el año 2024. Esta reducción de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es general en todos los colectivos pero cabe destacar la reducción en los colectivos de venta donde la contratación de mujeres ha sido mayor durante el año 2024. Así por ejemplo para el personal de ventas, donde el% de representación femenina ha pasado de un 22% a un 23%, la diferencia promedio ha decrecido 2,52 puntos, pasando de un 9,46% a un 6,94%. Situación similar ocurre en el colectivo de ventas retail, donde el% de representación femenina ha pasado de un 31% a un 32% y la diferencia salarial se ha reducido 2.18 puntos, pasando de un 8,68% a un 6,44%.

Adicionalmente, de forma periódica se analizan aquellos casos, en los que a priori podría parecer que existiera una diferencia salarial basada en género.

Remuneraciones

por puesto de trabajo

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Promedio Comparativa Salarial	Hombres	Mujeres	Promedio Comparativa Salarial
Equipo Directivo*	72.038,89	63.488,10	11,87%	73.829,34	65.920,52	10,71%
Personal de Almacén	25.504,99	27.519,27	-7,90%	25.744,09	31.766,54	-23,39%
Personal BackOffice	41.434,74	34.570,51	16,57%	43.830,51	36.876,53	15,87%
Personal de Taller	30.300,02	25.761,63	14,98%	30.940,89	26.566,37	14,14%
Personal Ventas	40.912,88	37.041,77	9,46%	40.489,49	37.680,38	6,94%
Personal Ventas Retail	28.593,26	26.110,14	8,68%	29.765,58	27.850,12	6,44%
Total	42.604,39	38.586,58	9,43%	43.719,70	40.328,73	7,76%

*Comité de dirección y Managers

Remuneración

por género-edad

Edad 2023	<30 años		Entre 30 y 50 años		>50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	55.917,00	61.274,08	71.664,50	63.679,00	75.785,34	63.564,16
Personal de Almacén			24.841,22	29.559,20	26.453,24	21.399,49
Personal BackOffice	32.900,94	28.466,67	41.446,57	35.338,02	47.086,51	33.886,91
Personal de Taller	48.548,15		29.463,60	25.936,22	30.311,79	24.888,65
Personal Ventas	33.912,74	43.500,00	39.344,46	36.615,17	45.775,88	39.358,45
Personal Ventas Retail	27.368,46	25.971,38	28.812,20	26.128,95	28.511,66	26.117,19
Total	34.300,24	38.543,43	43.093,72	39.016,84	43.143,64	36.525,94

Edad 2024	<30 años		Entre 30 y 50 años		>50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	**		74.257,70	66.708,04	72.421,38	60.604,73
Personal de Almacén		**	27.167,13	33.696,65	23.609,54	21.812,68
Personal BackOffice	34.900,64	35.430,86	43.515,13	38.833,00	47.738,26	33.352,31
Personal de Taller			30.799,97	26.677,49	31.222,73	25.899,63
Personal Ventas	35.733,54	34.250,00	38.304,13	37.611,23	45.829,00	40.277,21
Personal Ventas Retail	28.421,46	26.716,67	29.593,52	28.082,41	30.521,18	27.125,24
Total	35.196,09	33.662,44	44.129,65	41.722,98	44.569,38	36.542,09

*Comité de dirección y Managers. **Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 2 trabajadores.

Remuneración

por género-antigüedad

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 de Almacén	21.936,58	21.196,08		34.806,31	26.269,65	32.878,61
Personal BackOffice	38.587,13	35.353,21	47.718,94	36.683,29	41.550,54	33.326,21
Personal de Taller	28.457,16	23.520,00	32.349,96	35.601,10	30.664,63	24.888,65
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

Antigüedad 2024	<5 años		Entre 5 y 15 años		>15 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo Directivo*	80.532,04	68.290,79	69.496,77	69.891,10	75.417,32	57.459,34
Personal de Almacén	24.687,86	32.700,08		**	26.128,18	34.377,51
Personal BackOffice	40.967,60	38.801,49	46.447,18	38.610,12	43.932,82	34.354,18
Personal de Taller	30.591,09	24.588,80	**	**	31.129,32	25.899,63
Personal Ventas	36.217,15	38.723,00	37.918,87	34.031,58	44.469,15	37.471,48
Personal Ventas Retail	29.654,21	28.100,94	29.220,98	28.255,10	30.002,69	26.654,14
Total	38.958,62	38.760,65	49.313,81	45.631,44	44.409,64	37.988,51

*Comité de dirección y Managers. **Importe no facilitado al ser un colectivo inferior o igual a 2 trabajadores.

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 los últimos años 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

Implantación de un protocolo con medidas concretas de desconexión digital.

desarrollado, son susceptibles de teletrabajar.

- Las personas trabajadoras podrán realizar dos días de teletrabajo a la semana, teniendo flexibilidad para determinar qué días se trabaja desde fuera de la oficina cada semana.
- Adicionalmente a los dos días semanales de teletrabajo, se dispondrá de una bolsa de 12 días a disfrutar a lo largo de cada año. Estos días se podrán acumular a los días semanales de teletrabajo y disfrutar 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 6 trabajadores y trabajadoras –1 hombre y 5 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 2024 fue de 91.512, frente a las 60.920 horas del año 2023.

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).

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

Absentismo laboral

por horas

	Horas 2023	% Empleados 2023	Horas 2024	% Empleados 2024
Accidente de trabajo	2.144	1,77%	2.184	0,46%
Enfermedad profesional	0	0,00%	0	0,00%
Accidente común	0	0,00%	0	0,00%
Enfermedad común	37.448	18,81%	66.704	27,83%
Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor	21.280	6,11%	22.624	5,96%
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%
Total	60.920	26,69%	91.512	34,25%

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.

7.4.2 DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)

En Hilti, abrazar la diversidad y fomentar la inclusión es una elección consciente que celebra lo que cada uno de nosotros aporta a nuestro éxito global. Reconocemos que cada voz y perspectiva son esenciales para mejorar y alcanzar los mejores resultados. Este enfoque está en el corazón de nuestra cultura solidaria y orientada al rendimiento, y es un pilar fundamental de nuestra estrategia de grupo.

Nuestro lema es “Abrazar la Diversidad de Pensamiento y fomentar la inclusividad con Todas las Personas, en Todas Partes” así como “Crecer juntos/as apreciando las singularidades que nos hacen sentirnos personas únicas”.

Iniciativas y Acciones Clave en 2024

A primeros de año celebramos con el equipo directivo una sesión de GEOS, base de la cual partir para conformar el plan a seguir durante el año y las acciones más importantes para que HESA sea cada vez un mejor lugar para trabajar para todas las personas.

Estas son las que ya hemos puesto en marcha:

1. Plataforma Interna y Recursos

- Hemos creado un espacio dedicado a DEI en nuestra plataforma interna REDI, accesible para toda la plantilla. Este espacio sirve como un centro de información y recursos sobre diversidad, equidad e inclusión.
- Establecimos una Biblioteca DEI con más de veinte libros de expertos en la materia, que abordan temas como la inclusión en el lugar de trabajo, la equidad de género, y la salud mental.

2. Grupo OWN It!

- OWN It! es un grupo voluntario que representa $\geq 5\%$ de la plantilla, auto-organizado para proponer e implementar acciones DEI. Los miembros del grupo asumen un rol activo en la defensa de los aspectos de DEI que consideran importantes, impactando positivamente en nuestra cultura de trabajo.
- Actualmente, contamos con cuatro grupos activos enfocados en DEI general, LGTBI, Senior y Salud Mental. Estos grupos han llevado a cabo campañas como Cafés de Salud Mental, Tips de autocuidado, y la distribución de material para la campaña LGBTQIA+.

3. Campañas de Concienciación

- Realizamos diversas campañas, quizzes y concursos sobre Género, LGBTQIA+ y Salud Mental. Estas actividades buscan aumentar el conocimiento y la sensibilización sobre estos temas entre los empleados.
- Organizamos talleres y charlas sobre Sesgos de Género, Salud Mental, Discapacidad y Gestión Emocional, con el objetivo de proporcionar herramientas y conocimientos prácticos para manejar estas cuestiones en el entorno laboral.

4. Medición del Impacto

- Para evaluar el impacto de nuestras iniciativas, realizamos encuestas sobre Género, LGBTQIA+ y Salud Mental. Estas encuestas nos ayudan a identificar áreas de mejora y a medir la efectividad de nuestras acciones.
- La encuesta GEOS identificó las acciones DEI más valoradas para 2024, destacando la importancia de estas iniciativas para nuestros empleados.

5. Diversidad Generacional

- Promovemos el talento Senior a través de programas de mentoría, destacando testimonios de empleados que han participado en estos programas.
- Nos asociamos con el Observatorio Generación y Talento, Generacciona, una iniciativa en la que empresas líderes del mercado español comparten sus mejores prácticas en diversidad generacional.

6. Apoyo al Colectivo LGBTQIA+

- Lanzamos la campaña Pride's Week Game para educar y apoyar al colectivo LGBTQIA+. Esta campaña incluyó una encuesta anónima sobre entornos seguros en Hilti, para escuchar directamente a las personas del colectivo y conocer sus necesidades.
- Nos comprometimos con REDI, una asociación que promueve la no discriminación y la igualdad de oportunidades, con el objetivo de avanzar en la construcción de espacios de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para todas las personas.

7. Lenguaje Inclusivo

- Publicamos la Segunda Guía de Lenguaje Inclusivo en nuestra plataforma interna, animando a todos los empleados a aplicarla y a tomar conciencia de la importancia del lenguaje en la creación de un entorno inclusivo.

Comunicación y Publicaciones en 2024

- Redes Sociales: Publicamos 8 posts en nuestras redes sociales sobre temas como Mujeres en la Construcción, el Día Internacional de la Mujer, el colectivo LGBTQIA+, Salud Mental y Discapacidad.
- Campañas Internas: Realizamos publicaciones sobre Género, Testimonios de empleados, OWN IT!, Brecha Salarial, Discapacidad y Salud Mental, entre otros.
- Plataforma del Empleado: Publicamos 12 artículos en REDi sobre temas como Diversidad de Pensamiento, Equidad Salarial y Discapacidad.
- Compartir Globalmente: Compartimos 32 publicaciones en la plataforma global de Hilti para difundir nuestros logros y conocimientos con el resto de la plantilla a nivel global.

En Hilti, nos esforzamos por construir un entorno de trabajo seguro e inclusivo donde cada persona se sienta vista, escuchada, respetada y valorada por lo que es, más allá de cualquier etiqueta. Sabemos que fomentar la inclusión requiere apertura continua, autorreflexión y aceptación de nuestras diferencias.



En 2024 el nivel de compromiso de Hilti en España ha sido de un

77%

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

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.

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 a las personas ofrecer su punto de vista en relación a diferentes dimensiones relativas a la experiencia de la plantilla y tiene 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 contar con 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 a distintos niveles, tanto resultados generales de la Compañía como los de cada equipo.

Los resultados de la Compañía son comunicados por el Comité de Dirección y además, toda la plantilla es informada por su responsable sobre los resultados de su equipo.

En 2024 Hilti Española ha tenido un índice de participación de un 88% de la plantilla y un nivel de engagement de un 77% que supera en 8 puntos 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 al diseño 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

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

”

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 2024 se implementaron distintas acciones a nivel compañía, fruto de los resultados de noviembre de 2023 y de la escucha. Entre otras:

- Acciones centradas en “Reconocer”, como el lanzamiento de nuevas iniciativas como “premios cultura” o “premios mejor proyecto”.
- Acciones centradas en “Cuidar”, como el impulso de nuestro programa de bienestar físico y emocional.
- Acciones enfocadas en “Facilitar” con foco en la mejora de procesos críticos de la compañía.

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 2024, Hilti ha contado con 5 personas en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, al igual que en 2023 que contó 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 2024 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 9 personas con discapacidad y sus familias desde un plan en el que durante un año, se trabaja en el máximo desarrollo de sus capacidades, que repercuten en una mejora de su inclusión social y laboral.

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 realizado 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).

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).

Estadísticas de accidentabilidad

	2023	2024
Hombre	3	3
Mujer	2	2
Total	5	5

Convenio colectivo

por provincia

Provincia	Convenio Colectivo	Total 2023	Total 2024
Álava	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	3	2
Albacete	Convenio Colectivo del Comercio en General de Albacete	1	2
Alicante	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Alicante	10	10
Almería	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	1	2
Badajoz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Badajoz	1	2
Mallorca	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Baleares	11	13
Barcelona	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona	65	64
Burgos	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Burgos	2	3
Cáceres	Convenio Colectivo del Comercio en General de Cáceres	1	1
Cádiz	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Cádiz	3	5
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	11	10
Girona	Convenio Colectivo del Comercio en General de Girona	6	8
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	2	2
La Rioja	Convenio Colectivo del Comercio del Metal Estatal	1	3
León	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de León	2	2
Lleida	Convenio Colectivo del Comercio en General de Lleida	7	7
Lugo	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Lugo	1	0
Madrid	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Madrid	331	346
Málaga	Convenio Colectivo del Comercio en General de Málaga	15	17
Murcia	Convenio Colectivo del Comercio General de Murcia	10	10
Pamplona	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Navarra	1	2
Ourense	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Ourense	1	1
Oviedo	Convenio Colectivo del Comercio en General de Asturias	13	13
Las Palmas	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Las Palmas	12	13
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	19	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	8
Valencia	Convenio Colectivo Comercio del Metal de la Provincia de Valencia	29	29
Valladolid	Convenio Colectivo del Comercio en General de Valladolid	2	3
Bilbao	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Vizcaya	13	16
Zaragoza	Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Zaragoza	13	13
Total		622	654

Negociación colectiva

por centro de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Tipo de Representación	Número 2023	Número 2024
Centro Logístico - Alcalá de Henares - Madrid	Madrid	Delegado de Personal	1	1
Centro Reparaciones - Alcalá de Henares - Madrid	Madrid	Delegados de Personal	2	3
Oficinas y resto - Madrid	Madrid	Comité de Empresa	7	13
Málaga	Málaga	Delegado de Personal	1	1
Zaragoza	Zaragoza	Delegado de Personal	1	1
Sevilla	Sevilla	Delegado de Personal	1	1
Murcia	Murcia	Delegado de Personal	1	1
Bilbao	Bilbao	Delegado de Personal	1	1
Cornellá	Barcelona	Delegado de Personal	3	3
Palma Mallorca	Islas Baleares	Delegado de Personal	1	1
A Coruña	A Coruña	Delegado de Personal	1	1
Massanassa	Valencia	Delegado de Personal	1	1
Alicante	Valencia	Delegado de Personal	0	1
Santa Cruz de Tenerife	Valencia	Delegado de Personal	0	1
Las Palmas de Gran Canarias	Valencia	Delegado de Personal	0	1

Nuestras Prioridades Globales



7.7.3 Garantía a la negociación colectiva

Durante el ejercicio 2024 al igual que en el 2023 Hilti no ha acometido ningún procedimiento sujeto a negociación colectiva de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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.

7.8 Seguridad y salud

Queremos proporcionar a las aproximadamente 600 personas

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

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

La implantación de la política y de sus líneas estratégicas se refleja en los resultados de siniestralidad. El fin siempre es lograr cero accidentes y la mejora continua siempre está presente. Desde 2018 nos mantenemos considerablemente por debajo del índice de incidencia del sector² y en 2024, aunque hemos subido ligeramente el número total de accidentes, hemos reducido el número de accidentes con baja respecto a 2023, lo que supone una reducción de la gravedad de los accidentes. 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

Priorizamos la seguridad y salud para todas las personas, en todas partes.

Datos absolutos

Accidentes laborales con baja

incluidos in itinere

	2022				2023				2024			
	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	7 ⁽¹⁾	297 ⁽²⁾	0	0	8	179	3	27	1	5	2	81
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7		0		8		3		1		2	
Total	7				11				3			

(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

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	7	1	2	0	11	1
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	7	1	2	0	11	1
Total	8		2		12	

Total accidentes

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leve	14	1	10	3	12	3
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
Total	14	1	10	3	12	3
Total	15		13		15	



Datos relativos

Datos procedentes de la Mutua:

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. 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) *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) *100

Enfermedad Profesional.

En los últimos 5 años no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

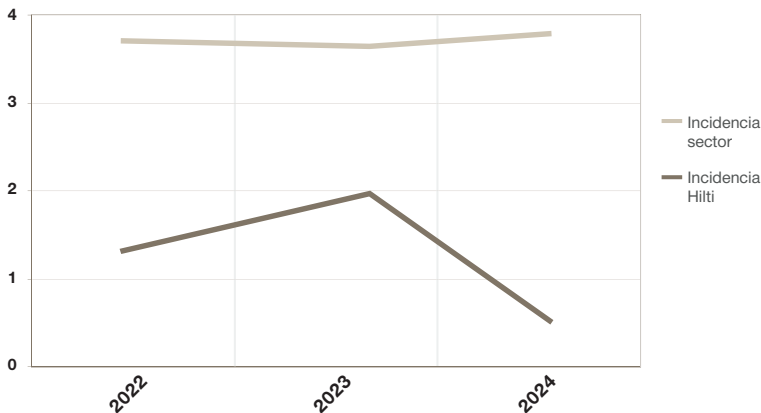
7.8.2 Wellbeing

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 wellbeing comenzamos un nuevo camino para mejorar el bienestar de todas las personas que formamos Hilti.

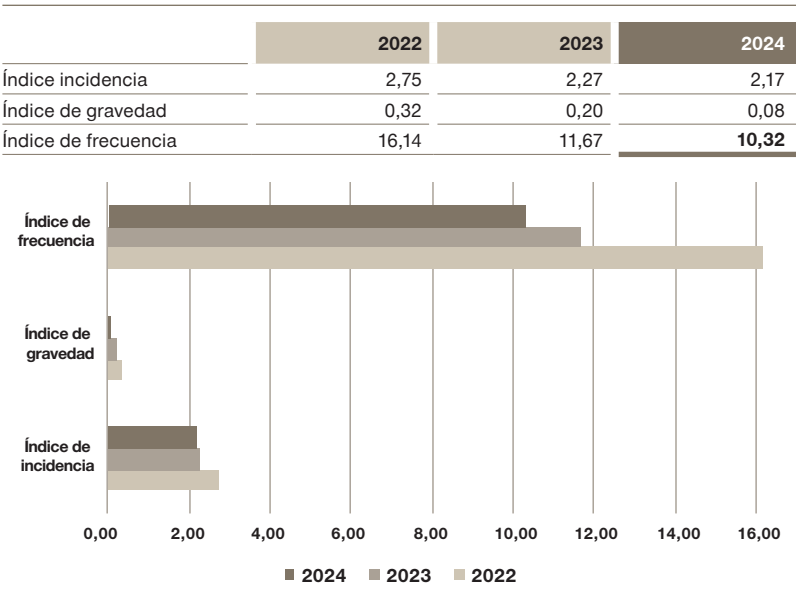
Para ello, creamos un portal en la intranet como punto central de todas las iniciativas:

- Cultura care and perform, liderada por la formación Team Camp 7.
- 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 2024 hicimos el lanzamiento de la colaboración con Wellhub para promover una vida activa y hábitos saludables. A cierre del 2024, 90 personas son suscriptoras (71 de plantilla y 19 familiares), un 12% de las personas trabajadoras.

Índice de incidencia



Estadísticas de accidentabilidad



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.
- Permitiéndole 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 2024 se han impartido las siguientes horas de formación interna procedentes del

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

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 2024 se han dado 1888 horas presenciales a nuestra red de ventas dentro de nuestras jornadas Trade Days, en 2023 fueron 1688 presenciales.
- **Nuestra cultura y los Team Camps**
Hilti tiene una cultura corporativa única de la que participan toda la plantilla. En Hilti consideramos que nuestra cultura es un viaje, nuestro viaje cultural.

Plataforma de formación digital - Fuse

	2023	2024
Lectura artículos	10213	15390
Enlaces externos	154	86
Cursos online	5797	16587
Lectura documentación	11984	14470
Visuallización Videos	6757	5974
Total general	34.905	52.507

Horas formación. Presenciales y digitales (Teams)

por categorías profesionales

	2023	2024
Equipo Directivo*	3431	890
Personal BackOffice	4245	2046
Personal Ventas	6052	3704
Personal Ventas Retail	1227	958
Total	14.955	7.598

*Comité de dirección y Managers agrupados por confidencialidad

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

Se trata de un conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes y hábitos que caracterizan el comportamiento de cada persona, 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. La persona encargada de liderar este viaje o Team Camp es el Sherpa, o garante de la cultura corporativa.

Durante el año 2024 (horas incluidas en la tabla del departamento de

formación) se han realizado de forma presencial 19 Team Camp 8 “Change to Grow “ (13 en 2023) y 3 Team Camp 7 “ Pit Stop – Care & Perform” (4 en 2023), en los que han participado 186 personas del equipo frente a los 178 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.

- **En 2024 se han impartido formaciones específicas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) a nuestra plantilla** (ver tabla).

Para fomentar la cultura de sostenibilidad de todas las personas integrantes de Hilti, el Grupo ha creado una plataforma de formación disponible desde 2023. Esta plataforma ayuda a concienciar a las personas trabajadoras, amplía sus conocimientos sobre temas relacionados con la sostenibilidad y muestra medidas que todos pueden adoptar para contribuir a alcanzar los objetivos.

Formaciones de Prevención de Riesgos Laborales

Formación	2022	2023		2024	
	Horas totales	Personas formadas	Horas totales	Personas formadas	Horas totales
Prevención de riesgos laborales en el puesto		3	6	472	944
Trabajos en altura (formación práctica)	40	240	1.504	57	399
Trabajos en vertical		1	8	0	0
Trabajos en atmósferas explosivas (formación práctica)		1	6	1	4
Trabajos en espacios confinados (práctica)				5	35
Uso y manejo de transelevadores	24			0	0
Carretillas elevadoras	6			13	78
Actuación ante emergencias				29	43,5
Actuación ante emergencias para equipos de emergencia				43	64,5
Incendios y emergencias	37	3	3		
Extinción de incendios y emergencias (formación práctica)		18	108	58	348
Primeros auxilios.		14	56	42	168
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	4	80
Nivel básico de prevención de riesgos laborales (30 h)		2	60	2	60
LOTO				13	26
Total general	807	296	2031	739	2250

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 como llamamos a nuestro proceso de evaluación del desempeño y refleja justamente nuestra contribución individual al éxito del negocio y alineado con nuestra estrategia. Se inicia 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 tienen lugar conversaciones de calidad para establecer planes de desarrollo adaptados a las necesidades 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 sobre la mejor manera de conseguir los objetivos, así como para desarrollar al máximo su potencial. Además, se refuerza el alineamiento de los objetivos profesionales de cada persona con las prioridades y estrategia de la Compañía, conociendo en todo momento cómo cada persona contribuye

a ellas mediante el feedback y el 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.

Facilitamos la incorporación y desarrollo del talento joven mediante distintos programas:

- **Programa Outperformer.** Contamos con un “graduate program” global, para desarrollar a talento joven con curiosidad y aspiraciones de carrera internacional. Consta de dos años y distintas especialidades como en Ventas o en Finanzas, durante los que se rota para participar en distintos proyectos estratégicos de distintas áreas en países diferentes. Todo complementado con una formación de negocio en la prestigiosa escuela suiza IMD, programas anuales impartidos desde central, mentoring del Comité de Dirección, seguimiento del departamento de HR y un voluntariado en Bosnia para ayudar a construir casas a familias necesitadas. Al finalizar, se continúa en una posición internacional y acompañamos a cada persona para que vaya diseñando su carrera.
- **Programa Hilti Academy.** Es nuestro programa local de prácticas dirigido a estudiantes finalizando su grado o de Máster, en el que queremos

En 2024 hemos completado más de 730 formaciones en materia de PRL durante más de 2.250 horas.

proporcionar una experiencia de desarrollo en distintos departamentos, con el acompañamiento de un mentor o mentora y otras experiencias como visitas a campo que ayuden al desarrollo. El programa nació pionero en España para nutrir el área de Ingeniería, y muchas personas que han pasado por la Hilti Academy han tenido experiencias de desarrollo internacional y están en distintas áreas y posiciones de la empresa.

- **Becas Martin Hilti.** Se trata de una iniciativa global que ofrece la posibilidad a personas de hasta 28 años que lleven un año en Hilti, la posibilidad de participar en un programa de 16 meses en Estados Unidos que incluye un Máster de 5 meses a tiempo completo y posteriormente unas prácticas remuneradas en distintas áreas de la compañía.

7.9.4 Premios y reconocimientos como empleadores

En el año 2024 Hilti Española ha sido la única empresa del sector de la construcción que figura en el ranking de las mejores empresas para trabajar en España. Entre los “Best Workplaces” que

publica anualmente la consultora Great Place to Work, Hilti Española ha quedado en 9ª posición dentro de la categoría de 501 – 1000 empleados/as y que se basa en su mayor parte en los resultados de una encuesta anónima 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 2024 el Grupo Hilti se ha mantenido en el ranking de las mejores empresas para para trabajar en el mundo, ascendiendo a 5ª posición, en el mismo ranking publicado por 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 workplace, 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 2024

- Best Workplaces España Great Place to Work (9ª posición Empresas de 501 – 1000 personas)
- Fortune 100 Best Companies to work for Europe 2024 (3ª posición)
- Best Workplaces World 2024 (5ª posición)

AÑO 2023

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





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



COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Capacitación en Cumplimiento

Programa de capacitación anticorrupción y antisoborno para el 100% de los miembros del equipo. “SpeakUp”, Línea directa de denuncia disponible para empleados/as, clientes/as, proveedores.



8. CONDUCTA 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 sobre el gobierno corporativo 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 Cultura corporativa

La base de la estrategia empresarial y el éxito de Hilti es un entorno orientado a las personas. Los valores compartidos de compromiso, coraje, trabajo en equipo e integridad la base de la cultura solidaria y orientada al rendimiento que, a su vez, allana el camino para el éxito del equipo mundial. Al defender estrictamente estos valores, la dirección de Hilti actúa como embajadora de la cultura de la empresa. Cuando los nuevos miembros del equipo se unen a Hilti, reciben una formación integral que les introduce en la cultura corporativa de la empresa. Esta formación cubre en detalle los valores, el modelo de

Impactos materiales, riesgos y oportunidades (IRO)

	Descripción	Palanca para mitigar / mejorar
Cultura y valores de la empresa (Responsabilidad: Comité Ejecutivo)		
Impacto positivo (actual)	A largo plazo, Hilti repercute positivamente en el bienestar de los empleados y en cómo éstos se identifican con la empresa a través de una cultura corporativa orientada al cuidado y al alto rendimiento, caracterizada por el compromiso, la valentía, el trabajo en equipo y la integridad, así como por un sistema de denuncia de irregularidades que funciona correctamente. Este impacto es relevante para las propias operaciones del Grupo.	No aplicable.
Oportunidad	A medio plazo, Hilti puede aumentar el rendimiento laboral, repercutir positivamente en la permanencia de los empleados y en la disminución de la rotación de personal, motivando a sus empleados a trabajar para una empresa en la que confían.	No aplicable.
Lucha contra la corrupción y el soborno (Responsabilidad: Consejo General del Grupo)		
Riesgo	Existe el riesgo de que se inicien procedimientos legales, que den lugar a multas, debido a la insuficiencia de medidas de anticorrupción o a incidentes de corrupción vinculados al Grupo Hilti, que pueden además ocasionar daños reputacionales.	Hilti ha implantado un Sistema de Gestión de Compliance de acuerdo con las medidas ISO 37301 e ISO 37001 que incluye prevención, detección, respuesta y procesos de mitigación. La Política de Prácticas Prohibidas de Hilti pone en valor nuestra normativa anticorrupción y antisoborno. La Compañía también lleva a cabo evaluaciones específicas de los riesgos de corrupción, comunicaciones periódicas, un proceso de aprobación de las prestaciones, formaciones exhaustivas sobre cumplimiento normativo, y proporciona una línea directa de denuncia anónima de irregularidades tanto para los grupos de interés internos como externos.
Sostenibilidad de los proveedores (Responsabilidad: Comité Ejecutivo)		
Impacto positivo (actual)	A medio plazo, Hilti tiene un impacto positivo en la sostenibilidad de los proveedores mediante la promoción de prácticas sostenibles a través de criterios rigurosos en la selección de proveedores y gestionando estrechamente las relaciones correspondientes. Este impacto es relevante para la cadena de valor ascendente del Grupo.	No aplicable.

negocio y los productos y servicios del Grupo y fomenta una comunidad en la que las personas trabajan con las personas y no unas para otras.

La cultura corporativa se mejora aún más en los campamentos regulares del equipo, comentados en el apartado de formación de este informe. Los campamentos del equipo de Hilti sirven como foros que permiten a los equipos trabajar en temas relacionados con la cultura según consideren prioritarios en sus áreas. La implementación se lleva a cabo en el trabajo diario de la empresa. La cultura corporativa se ve reforzada por las comunicaciones periódicas, publicadas en la intranet de Hilti, sobre acontecimientos importantes, así como por entrevistas y podcasts sobre temas relevantes.

Hilti está expuesta a impactos relacionados con los derechos humanos. Hilti se esfuerza por evitar estos impactos adversos a través de todas las operaciones empresariales. El Grupo se ha comprometido a respetar los diez principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y a Respetar los derechos humanos tal y como se recogen en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Hilti se opone firmemente al trabajo infantil y al trabajo forzoso en todos los aspectos de sus operaciones y en toda su cadena de suministro. El Grupo se compromete a mantener una plantilla con cero casos de trabajo infantil o forzado, en línea con el Código de Conducta.

Este compromiso se demuestra además a través de la sección de derechos humanos de nuestro Código de Conducta, los procedimientos de reclamación y denuncia, así como la formación y el desarrollo de capacidades, arraigados en el Código de Conducta.

8.2 Lucha contra la corrupción y el soborno

Políticas anticorrupción y antisoborno

La lucha contra la corrupción y el soborno están contempladas en el

Hilti evalúa su Cultura a través de GPTW y mide su satisfacción de la plantilla a través de la Encuesta global de Opinión de los Empleados (GEOS)

Código de Conducta del Grupo, que se aplica a toda la plantilla del Grupo y a sus proveedores, y construye el marco jurídico y ético del Grupo.

Se complementa con la **Política de Prácticas Prohibidas** que cubre las normas anticorrupción y antisoborno de la empresa.

Las funciones con mayor riesgo en materia de corrupción y soborno son las del equipo directivo de las unidades organizativas del Grupo, así como las de los empleados que trabajan en compras y ventas.

Acciones anticorrupción y antisoborno

El Grupo ha establecido un Sistema de Gestión de Cumplimiento en todo el Grupo, alineado con los requisitos de la norma de auditoría ISO 37301, ISO 37001 y la IDW PS 980 que es supervisada por el Director de Cumplimiento. El CMS se aplica a todas las empresas del Grupo y abarca políticas, directrices, reglamentos, procesos, estructuras organizativas, funciones y responsabilidades, así como protocolos para la implementación de medidas de cumplimiento. Prevenir, detectar y responder a la corrupción y el soborno es uno de los elementos del SGC.

Acciones para prevenir la corrupción y el soborno

Para prevenir la corrupción y el soborno, el Grupo mantiene, entre otras medidas, una evaluación de riesgos específica para los riesgos de corrupción, programas integrales de capacitación en cumplimiento, comunicación

frecuente en todos los niveles y un proceso automatizado de aprobación de beneficios:

- **Capacitación integral en cumplimiento:** Las capacitaciones integrales y orientadas al grupo objetivo garantizan que los miembros del equipo estén informados sobre los requisitos de cumplimiento relevantes. Además de un componente en línea, las capacitaciones presenciales y los estudios de casos son una parte esencial de la estrategia de capacitación en cumplimiento. Estos cursos proporcionan una introducción general a las cuestiones de cumplimiento relacionadas con la corrupción y la lucha contra el soborno, incluida la denuncia de irregularidades, así como temas de ética empresarial y un tratamiento más profundo de los aspectos individuales.

Todos los nuevos directores generales de las organizaciones locales del Grupo reciben formación sobre cuestiones de cumplimiento en su área de responsabilidad como parte de su programa de incorporación.

El departamento de cumplimiento realiza un seguimiento de la tasa de adopción del programa de formación. En 2024, los programas de formación en cumplimiento cubrieron el 100% de todas las funciones de riesgo dentro del Grupo y de Hilti y el 90% de todos los empleados en las formaciones obligatorias.
- **Comunicación frecuente:** El departamento de cumplimiento se comunica mensualmente sobre temas específicos a través de plataformas

internas, con contenido conciso y fácil de recordar para aumentar el conocimiento de los temas de cumplimiento actuales y relevantes. Estas comunicaciones también se utilizan para recordar a los empleados para participar en los cursos de e-learning obligatorios u opcionales.

- **Proceso de aprobación de beneficios:** Para prevenir incidentes de corrupción y soborno, Hilti ha implementado un conjunto de controles automatizados en los sistemas de gastos y un proceso de aprobación de beneficios en el portal web de servicios de cumplimiento.

Acciones para detectar y responder a la corrupción y el soborno

Para detectar y responder a la corrupción y el soborno, tanto el grupo como Hilti mantienen, entre otros, un seguimiento de gastos y otros datos, una línea directa de denuncias y procesos sistemáticos de investigación:

- **Línea directa de denuncias:** Para detectar incidentes de corrupción y soborno, se anima a todos los empleados a denunciar las prácticas prohibidas en las actividades de Hilti, de acuerdo con las directrices de “SpeakUp” <https://www.speakupfeedback.eu/web/yukfgv/es>

“SpeakUp” es el canal de denuncias de irregularidades de Hilti, operado por un tercero y completamente anónimo. Cada incidente reportado a través de esta línea directa, o directamente a las oficinas de cumplimiento, se somete a una revisión inicial realizada o supervisada por el Oficina de Cumplimiento. Una vez finalizada esta revisión inicial, la oficina de cumplimiento remite el caso al oficial de cumplimiento local responsable para que siga la investigación o inicie una investigación completa, si el caso no requiere una evaluación adicional o no está dentro del alcance de las investigaciones del Departamento de Cumplimiento, proporciona recomendaciones y/o asesoramiento a la función de gestión pertinente con respecto a las acciones, si las hubiera. La línea directa “SpeakUp for Business Partners” también es de acceso público para los socios comerciales de Hilti. El Grupo garantiza la protección de los derechos tanto de la parte

Formaciones realizadas

	2023	2024
Título del plan de aprendizaje	Completados	
Antimonopolio	599	617
Código de conducta de Hilti - Parte 1	666	643
Código de conducta de Hilti - Parte 2	628	641
Código de conducta de Hilti - refresco		575
Lucha contra el soborno y la corrupción: Una perspectiva mundial	627	634
Sanciones Globales		245
Sensibilización sobre ciberseguridad	551	701

Datos acumulativos en empleados activos



denunciante como de las personas implicadas, adhiriéndose a una estricta política de no represalias.

Además, se cuentan herramientas de software para evaluar de forma exhaustiva y gestionar de forma proactiva los datos de riesgo de la cadena de suministro en el ámbito de la corrupción y el soborno, tanto desde una perspectiva descendente como ascendente. Las auditorías presenciales también son realizadas por un proveedor de servicios externo como parte de los procedimientos de supervisión de proveedores.

El departamento de cumplimiento del Grupo está dirigido por el Director de Cumplimiento, que tiene la responsabilidad general del sistema de gestión de cumplimiento y de los informes al Consejero General del Grupo, que depende del Consejero Delegado. Además, el Director de Cumplimiento está en contacto directo con la Auditoría del Consejo de Administración Comité. Según la CMS, cualquier investigación es

independiente de la cadena de gestión involucrada en el asunto. Un cuadro de mando completo, con métricas como la puntuación general del riesgo, la cobertura de la formación, las iniciativas que influyen en el comportamiento y la notificación de incidentes, se utiliza para informar periódicamente a la alta dirección, al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración.

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.

El sistema de gestión de cumplimiento de Hilti se aplica a todas las empresas del Grupo y abarca políticas, directrices, normativas, procesos, estructuras organizativas, funciones y responsabilidades, así como protocolos

para aplicar medidas de cumplimiento con el fin de evitar violaciones de los Derechos Humanos dentro del Grupo relacionadas con los empleados.

El Portal de Políticas de la Compañía, una plataforma fácil de usar diseñada para servir como repositorio central para todas las políticas, directrices y estándares del Grupo es accesible para todos los empleados. Una característica clave es el filtrado automatizado de contenido basado en perfiles de usuario y ubicaciones geográficas, lo que garantiza que los miembros del equipo estén presentados con la información más pertinente por adelantado. Además, se implementan enlaces permanentes para garantizar que los usuarios siempre tengan acceso a las últimas versiones de los documentos.

Incidentes de corrupción o soborno

En 2024, el número de condenas en el grupo relacionadas con corrupción o soborno asciende a 0. Las multas por violación de las leyes anticorrupción y antisoborno ascienden a 0 millones de francos suizos. Para hacer frente a las infracciones de los procedimientos y normas de los procesos de lucha contra la corrupción y el soborno, no se requirieron medidas disciplinarias. De la misma manera, en Hilti no hemos tenido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

8.3 Gestión de las relaciones con los proveedores

Es importante que el Grupo establezca asociaciones en igualdad de condiciones con su red global de proveedores y participe en debates personales regulares. Las cooperaciones se basan en los más altos estándares éticos, que se establecen en el Código de Conducta para Proveedores.

En su práctica de compras directas, Hilti sigue una estrategia de cinco pasos para elevar gradualmente sus propias actividades y las actividades de los proveedores a un nivel de sostenibilidad más alto:

- En el primer paso, Hilti se centra en crear un alto grado de transparencia en relación con los socios comerciales. El objetivo es realizar un seguimiento y una gestión transparentes de todos

los certificados y declaraciones de conformidad relacionados con los productos. Como resultado, todos los certificados medioambientales relacionados, el Código de Conducta para Proveedores firmado, los resultados de las auditorías de proveedores, así como las calificaciones externas y los datos validados de los proveedores se almacenan y se puede acceder a ellos en una única plataforma.

- El segundo paso considera las evaluaciones de sostenibilidad y las cifras clave relacionadas de los proveedores en los procesos de compras. Las evaluaciones de sostenibilidad internas y externas forman parte de un sistema bonus-malus, que otorga ventajas a los proveedores en el proceso de adjudicación si han demostrado ser más sostenibles. Las evaluaciones se despliegan de manera estructurada y uniforme para comparar proveedores de manera más transparente y completa.
- En el tercer paso, después de evaluar la cartera de proveedores, Hilti se centra en iniciativas de sostenibilidad para grupos de materiales individuales.
- En el cuarto paso, Hilti amplía sistemáticamente sus prácticas de abastecimiento sostenible para incluir sub-proveedores, incluido el seguimiento de su respectivo desempeño en las puntuaciones de sostenibilidad y las prácticas de adjudicación.
- El quinto paso aplica prácticas de ingeniería de sostenibilidad basadas en modelos para influir en el proceso de diseño y desarrollo de productos, promoviendo aún más la integración del abastecimiento sostenible y la economía circular. La implementación global de estas prácticas en nuestros procesos de desarrollo continúa y es impulsada por recursos dedicados. ●



Horas de
voluntariado

878

Personas voluntarias

230

Hemos participado
en 11 provincias con

18 ONGs

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

9. CREAR IMPACTO CON LA SOCIEDAD

Para contribuir a una sociedad mejor más allá de nuestra cadena de valor, nuestro objetivo es crear 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 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 la novedad y el éxito del primer año, en los siguientes hemos conseguido un ratio de participación similar, manteniendo nuestro compromiso de continuidad con las ONGs en 11 provincias.

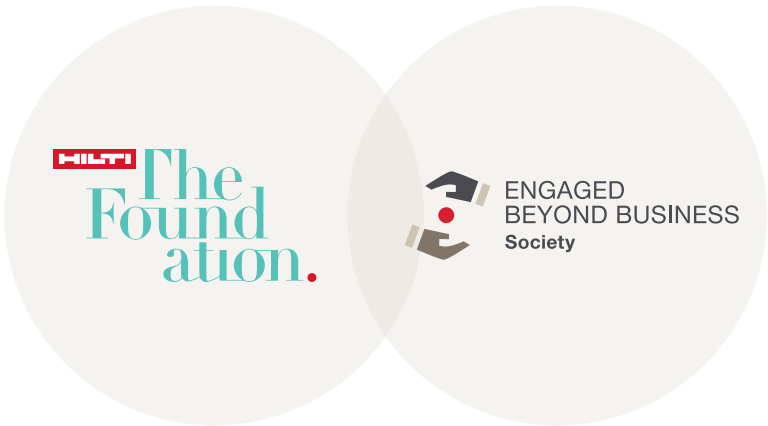
Y es que estamos convencidos de que cada uno de nosotros puede marcar la diferencia: **“Tu compromiso es nuestra herramienta más poderosa”**.

• Con quién colaboramos:

Hilti ha colaborado con 18 ONGs en 2024: Ais Ayuda, Asociación Talismán, Bakuva, Banco de Alimentos (Bilbao, Madrid, Málaga, Murcia, Oviedo, Zaragoza), BLife, Biodevas, Down Sevilla, Fundación a la Par, Fundación Manantial, Hada Madrina, Os Zagales, SEO Birdlife y Soy Mamut.

• Qué aportamos:

Disfrutar de actividades de ocio y talleres con niños y niñas en riesgo de exclusión social, con personas



mayores, con personas con diversidad funcional y capacidades diferentes o con personas con problemas de salud mental; recogida de 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 reducir las desigualdades; impartir formación para facilitar la integración de personas con diferentes capacidades intelectuales y en riesgo de exclusión social; recuperación de espacios naturales y retirada de especies invasoras.

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 destinados a las personas con diferentes capacidades de la Asociación Talismán y la Fundación Prodis.
- Torneo de fútbol y rifa solidarios: con aportaciones de las personas trabajadoras, la recaudación de estas actividades fue destinada a la Fundación Juegaterapia, quienes trabajan para niñas y niños enfermos/os de cáncer utilizando el juego como terapia para que las/os 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, para darle continuidad a la iniciativa lanzada en 2023, 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.

9.2 Acciones Dana

Tras la tragedia provocada por las lluvias torrenciales y las inundaciones en Valencia y algunas provincias de Castilla la Mancha y Andalucía, Hilti Española puso en marcha diferentes acciones para estar cerca de las personas con el fin de intentar acompañarlas y aliviar una pequeña parte de la terrible situación que estaban viviendo.

Lo que comentan nuestros equipos del programa EBB

- » Me ha gustado la experiencia muchísimo, acercarnos a la labor que realizan estas ONG y a personas con realidades diferentes es muy enriquecedor. Muchas gracias por darme la oportunidad de participar y compartir con los compañeros un día precioso. Sin duda repetiré.
- » Es un honor para nosotros poder compartir nuestras experiencias en este tipo de actividades tan bonitas para la sociedad, además, utilizando como abanderado nuestro rojo Hilti, demostramos que trabajamos en una compañía que está totalmente comprometida con la sociedad y el medio ambiente.
- » Mil gracias a vosotr@s por hacerlo posible. Gracias a la Cultura Hilti que inculcáis y gracias a este tipo de actividades que preparáis, tenéis gran culpa de que Hilti sea un Great Place to Work, así que sentiros orgullos@s de vuestro trabajo
- » En 2025, más y mejor seguro!!

Desde Hilti se hizo seguimiento y acompañamiento por parte del equipo de HR y nuestro comité de crisis para conocer la situación personal de manera individual. En febrero de 2025 pusimos en marcha diferentes acciones enfocadas a su salud mental.

De cara a nuestros clientes afectados se pusieron en marcha coberturas excepcionales con respecto a máquinas dañadas o desaparecidas.

Hilti quiso ir más allá en su apoyo a la comunidad afectada y realizó dos donaciones económicas: una a Cruz Roja y otra a Banco de Alimentos de Valencia, cada una por un importe de 25.000 €; así como una donación de material a la ONG Bombers Pel Mon de 54 uds. de herramientas, baterías y cargadores y 530 de accesorios y consumibles desde nuestras tiendas de Quart y Massanassa cuyo papel fue muy importante y destacado en esta crisis. ●

EBB en cifras

	2022	2023	2024
h voluntariado	1.146	961	878
Jornadas de voluntariado	215	214	230
Ratio de participación ⁽¹⁾	20%	19%	19%

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



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 2024 al igual que en el 2023.

Información fiscal

	2023	2024
Beneficio después de impuestos Miles	EUR 3.706	EUR 4.991
Impuestos sobre beneficios Miles	EUR 1.368	EUR 2.626

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	2. Estructura y modelo de negocio
	Objetivos y estrategia	
	Organización y estructura	
b) Políticas	Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	8. Conducta Empresarial
c) Resultado de esas políticas		8. Conducta 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 Economía circular, prevención y gestión de residuos 3.6.1 Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de desechos	3.5 Economía circular, prevención y gestión de residuos 3.5.1 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**”, “**HESA**” 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**” o “**SCF**” se referirá a las distintas sedes comerciales físicas de Hilti que se describen en el Informe.

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

“**CCO**” Chief Compliance Officer

“**RCO**” Regional Compliance Officer

“**LCO**” Local Compliance Officer

HILTI ESPAÑOLA, S.A.

**FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA
DEL EJERCICIO 2024**

El Consejo de Administración de la Sociedad Hilti Española, S.A. en fecha 27 de marzo de 2025, 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 2024, 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

AENOR

HILTI ESPAÑOLA, S.A. (en adelante la organización) con domicilio social en: Camino Fuente de la Mora, 1, Planta 3, 28050, Madrid y en su nombre Dña. Alicia Ruiz, en cargo de Compliance y Data Protection Officer, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

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

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

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

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

AENOR

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

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

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

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

AENOR

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

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

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

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

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

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en la 2024 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA que se publica como documento separado del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31/12/2024, no proporcione información fiel del desempeño de HILTI ESPAÑOLA, S.A. y sociedades referenciadas en la memoria estado de información no financiera 2024 consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.



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

T 902 100 475
F 900 200 417
www.hilti.es