

SALTO SYSTEMS RSC

SALTO SYSTEMS S.L.

Memoria de información no financiera 2019



SALTO Systems HQ, Spain
Oiartzun / Gipuzkoa, Spain

Tel.: +34 943 344

Email:

info@saltosystems.com

www.saltosystems.com

Tabla de contenidos

EINF 2019

| | |
|--|-----------|
| 01. Presentación | 03 |
| 02. Modelo de negocio | 05 |
| 03. Riesgos y políticas | 10 |
| 04. Cuestiones Ambientales | 13 |
| 05. Cuestiones Sociales y relativas al personal | 18 |
| 06. Sobre la sociedad | 23 |
| Anexo. Contenidos del estado de información no financiera | 26 |

01. Presentación

01



SALTO SYSTEMS es, desde sus inicios en 2001, una empresa creada con el objetivo principal de idear un sistema de control de accesos que fuera fácil de usar y extremadamente eficiente. Hoy en día, con más de 650 personas empleadas, presencia directa en 35 países y ventas en 128, es una de las cinco empresas más importantes del mundo en el sector del control de accesos.

Desde que el pequeño grupo de entusiastas profesionales comenzó su andadura y empezó a abrirse camino, SALTO ha introducido una amplia gama de innovaciones que han tenido un enorme impacto en el mundo del control de accesos electrónico. En los últimos años, la conciencia medioambiental está presente en todo el proceso de desarrollo y fabricación del producto: desde la etapa de I+D hasta su venta. La certificación **ISO 14001** recoge este compromiso por

sostenibilidad medioambiental de la empresa.

En los últimos 10 años la responsabilidad corporativa ha sido parte importante de SALTO. La iniciativa social de la empresa se canaliza en su mayoría a través de **Free2Move.org**, promocionando el deporte adaptado como medio para conseguir una mayor integración social y, de este modo, dejar de lado la suposición de que las personas con algún tipo de discapacidad física no pueden llegar a sentirse realizadas y llevar una vida marcada por la excelencia.

Todo lo logrado no hubiera sido posible sin contar con todas y cada una de las personas que forman SALTO y la colaboración estrecha de los grupos de interés. El gran equipo formado permite seguir creando valor sostenible en los diferentes sectores y países en los que desarrollamos nuestra actividad.

01. Presentación

Sobre la memoria



La presente memoria de información no financiera busca responder a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018 basándose en estándares internacionales de referencia. El objetivo no es otro que transmitir la información más significativa del desempeño económico, social y medioambiental de la empresa en 2019.

Alcance de la información

Es el segundo informe de esta temática que elabora la compañía y, gracias a las recomendaciones del verificador en el anterior informe, Salto ha hecho un gran esfuerzo por disponer de mayor cantidad de información que en la primera memoria. Se están adaptando los sistemas de información de la empresa pero aún así no ha sido posible todavía segregar alguna información con el nivel de detalle que pide la Ley. Los indicadores y datos que se presentan son los recogidos por los

sistemas de la empresa que han sido adaptados a lo largo del año para que la información aportada cumpla con el estándar internacional de **Global Reporting Initiative (GRI)**. Al final del informe se puede encontrar una tabla en la que se indica la relación entre los datos aportados y los indicadores GRI concretos en cada caso.

El presente informe hace referencia fundamentalmente a las oficinas centrales (HQ) en Oiartzun (Gipuzkoa). Hay algunos indicadores en los que se ha podido obtener la información de las Business Units repartidas por los 5 continentes. No obstante, se está realizando un gran trabajo en este sentido para que en futuras ediciones pueda estar disponible la totalidad de la información para cada una de las localizaciones.

02. Modelo de Negocio

02



SALTO Systems ofrece soluciones avanzadas y fiables de cierre electrónico y control de accesos, con el propósito de hacer más fácil, cómoda y segura la vida diaria de las personas usuarias de sus sistemas. Deseamos aportar un valor añadido a nuestros clientes facilitándoles la toma de decisiones y la gestión inteligente de sus instalaciones, y aspiramos a situarnos entre las 3 primeras empresas de nuestro sector a nivel mundial.

Como organización, nuestra intención es crear un ecosistema de usuarios finales, clientes, partners, colaboradores y proveedores, con los que construyamos relaciones duraderas donde todos ganemos, guiadas por la cercanía, flexibilidad, integridad y confianza.

Nos esforzamos por ser una **empresa atractiva para las**

personas que trabajan en SALTO, con ventajas, servicios y atenciones que contribuyan a mejorar su situación profesional y personal. Con ello no sólo esperamos conseguir un trabajo responsable y eficiente, sino también cierta pasión al realizarlo y un disfrute durante el camino recorrido.

Somos conscientes de que formamos parte de un entramado mucho más amplio en el que se desarrollan nuestras vidas como personas. Por lo tanto, sentimos que tenemos una **doble responsabilidad: sobre la sostenibilidad global y con los entornos en los que operamos**. Esta responsabilidad va más allá de las metas corporativas, siendo por tanto nuestro firme compromiso el mantener vivo un programa de actividades consecuentes con estos principios de manera continua.

Marco Ético

El comportamiento ético ha sido uno de los principios que han guiado la actuación y el crecimiento de Salto desde sus comienzos. Se han seguido principios de gestión responsable, siendo consideradas las personas trabajadoras como el principal activo de la empresa y el cliente el centro del negocio.

En 2019 se ha redactado el Código de Conducta de la empresa, un documento escrito que recoge el comportamiento ético de todas las personas de la organización, tanto en su actividad diaria como en su relación con los diferentes grupos de interés. Este código agrupa todas las acciones de carácter ético que se dan en las diferentes áreas de la empresa, independientemente del país en el que se opere. Vela para que no solo se respete la legislación específica de los diferentes países

sino que también se respeten las diferentes culturas y sus principios éticos. También define los canales de comunicación directa para informar sobre posibles incumplimientos de dicho código.

También están recogidos en un documento la declaración responsable para proveedores y subcontratas con las cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales que se deben tener en cuenta si se quiere trabajar con Salto. Se aplica a los procedentes de China dado que es el único país de riesgo con el que se trabaja. Estos principios éticos de funcionamiento, son conocidos y asumidos por todos las personas trabajadoras de la empresa.

Consecuentes con el propósito y para responder a los objetivos de negocio, Salto impulsa los siguientes valores:



VALORES

1 / Capacidad de autocrítica

2 / Orientación al cliente

3 / Afán de superación

4 / Colaboración

5 / Pasión

02. Modelo de negocio

Estrategia

Las orientaciones estratégicas marcadas por la empresa buscan hacer de Salto una marca potente y generadora de confianza. Los **pilares estratégicos** para los próximos años son los siguientes:

- Producto robusto y orientado a mercado, que responda a las necesidades del cliente.
- Priorización de la fabricación local.
- Anticipación a los desarrollos tecnológicos clave para el sector.
- Presencia global: que el cliente, esté donde esté, pueda ser atendido por personal de Salto.
- Crecimiento orgánico e inorgánico para aprovechar las oportunidades del mercado.
- Atentos a nuevas oportunidades de mercado donde podamos aportar nuevos valores añadidos.
- Capacidad de integración y desarrollo para abordar las oportunidades de mercado.
- Procesos bajo control y en búsqueda permanente de su mejora.
- Desarrollo de la estructura y las personas para dar respuesta a las exigencias y retos presentes y de futuro.
- Presencia de marca potente y generadora de confianza.

Con una única planta de fabricación en Oiartzun, y presencia directa en 35 países con personal comercial y servicio técnico permiten que nuestros productos estén en un gran número de países, 128 en concreto en 2019. El número de controles de acceso instalado supera los 4 millones y el número de usuarios diarios de los mismos supera los 20 millones.

COMPROMETIDOS CON NUESTROS CLIENTES



SALTO - OIARTZUN

FABRICA

SALTO Systems

100% Fabricado en España en instalaciones propias.

+70% de las materias primas proceden de proveedores del entorno.

I+D

SALTO Systems

+ 50 personas en el departamento de I+D+i

+ 5 M€ de inversión

SERVICIO

SALTO Systems

35 oficinas en los 5 continentes

+ 95% exportación

Organización

Salto Systems cuenta con un Comité de Dirección que coordina la gestión diaria de la empresa. Se compromete a asignar todos los recursos necesarios y a supervisar de forma periódica el cumplimiento de lo especificado en el Sistema de Gestión, de manera que se dé respuesta permanente a las necesidades y requisitos del cliente, se cumplan las

normas de seguridad y salud y se garantice el respeto al medio ambiente.

Grupos de interés

La imagen refleja los grupos de interés de la empresa con los que se mantiene un contacto asiduo. En 2019 se han actualizado las necesidades y expectativas de cada uno de los Grupos para poder prestarles mejor servicio.



02. Modelo de negocio

Innovación

Salto HQ cuenta con un departamento de I+D+i con 56 personas (8 mujeres) y un volumen de gastos e inversiones superior a los 5 millones de euros anuales. En 2019 tenía 7 proyectos subvencionados y reconocidos como I+D por instituciones públicas (SPRI / Gobierno Vasco).

La tecnología empleada en los productos y servicios de Salto es desarrollada internamente. En los últimos años y, fruto de la conciencia ambiental de la empresa, se está trabajando en **implementar criterios de sostenibilidad medioambiental tanto en**

el diseño como en la fabricación de los productos.

Actualmente, el producto *XS4 Original* cuenta con el certificado Environmental Product Declaration (EPD) que informa sobre el impacto ambiental del producto a lo largo de todo su ciclo de vida, de manera cuantificable y verificable. Está previsto ampliar los certificados EPD a otros productos de la empresa en los próximos años. También se ha diseñado el packaging del producto siguiendo criterios medioambientales y actualmente cuenta con el certificado FSC.



DISEÑO

Diseñado para adaptarse a cualquier tipo de puerta y compatible con cerraduras de embutir ya existentes.



CONTACTLESS

Compatible con múltiples tecnologías de identificación y dispositivos móviles.



WIRELESS

Tecnología Wireless online. Aperturas remotas, cambios en el plan de cierre, cancelación de llaves, mantenimiento online, etc.



GESTIÓN

Software intuitivo y de fácil gestión. Amplias posibilidades de configuración de una estructura de permisos adaptada.

03. Riesgos y políticas

Riesgos



Anualmente la empresa realiza un análisis detallado de los procesos y las oportunidades de mejora existentes y uno de los resultados que se obtienen de este estudio es

la identificación de los principales riesgos. En 2019 los riesgos más relevantes a los que se enfrenta la empresa fueron los siguientes:

| PROCESO | Amenazas - Riesgos del proceso |
|---|--|
| Gestión anual | <ul style="list-style-type: none"> * Seguimiento y evaluación insuficiente * No fiabilidad de la información para la gestión |
| Responsabilidad con el entorno | <ul style="list-style-type: none"> * Incumplimiento de la normativa * Seguimiento y evaluación insuficiente * Accidentes con impacto ambiental |
| Captación y desarrollo de personas | <ul style="list-style-type: none"> * Pérdida de personal clave para la empresa * Seguimiento y evaluaciones insuficientes sobre el desempeño de las personas |
| Seguridad de la información | <ul style="list-style-type: none"> * Pérdida de información o de activos por ataques informáticos. |
| Tratamiento de reclamaciones | <ul style="list-style-type: none"> * No emplear correctamente los medios establecidos para ello |
| Gestión financiera y administrativa | <ul style="list-style-type: none"> * Seguimiento y evaluación insuficiente * Incumplimiento de la legislación * Errores humanos en la operativa contable y uso de las herramientas. * Insolvencia del cliente. |
| Idealización - Diseño - Industrialización | <ul style="list-style-type: none"> * Mala planificación e incumplimiento de plazos * Falta de coordinación y asignación de recursos insuficientes * No detección a tiempo de los proyectos inviables |
| Comercial | <ul style="list-style-type: none"> * Mala planificación e incumplimiento de plazos * Información sobre la actividad insuficiente o errónea |
| Compras y aprovisionamiento | <ul style="list-style-type: none"> * Rotura de stock * Falta en el mercado de proveedores que cumplan los requisitos de Salto |
| Pedido - entrega | <ul style="list-style-type: none"> * Errores humanos en el proceso * Fallos en las instalaciones automatizadas de la empresa |

03. Riesgos y políticas

Calidad y Medio Ambiente / RSC

Política de Calidad y Medio Ambiente

La empresa cuenta con una política específica que busca asegurar en todo momento el cumplimiento de los requisitos de los clientes y la protección del medio ambiente. Esta política es transmitida a todas las personas de la organización y a las personas u organizaciones que trabajan para ella o en su nombre, mediante diferentes actividades de sensibilización y comunicación interna. Se entrega a todo nuevo trabajador en el momento de su incorporación a la empresa (Guía de Convivencia), así como a todas las personas que trabajan para la empresa o en nombre de ella (subcontratas). Está en la página [web](#) a disposición de cualquier persona o entidad que pueda solicitarla.

Política de RSC

La conciencia social ha estado presente desde los inicios de la empresa y en los últimos 3 años se ha hecho un importante esfuerzo por recoger todo lo que está haciendo la empresa en este área y dotarlo de un mayor carácter estratégico. Para ello, se ha tomado como marco de referencia los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030** definidos por Naciones Unidas. Se identificaron los ODS relacionados con la actividad de Salto y se analizaron en función de varios criterios: el grado de contribución de la empresa a la consecución del Objetivo, su capacidad para realizar acciones en pro del ODS en el corto y medio plazo y la relación del Objetivo con los retos empresariales actuales. Tras el análisis los ODS prioritarios para Salto son los siguientes:



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

03. Riesgos y políticas

Materialidad

COMPRA RESPONSABLE

Gestión de la cadena de suministro y derechos humanos



RECOMPENSA TOTAL

Empleo, formación e igualdad



IMPACTO SOCIO AMBIENTAL DEL PROCESO PRODUCTIVO



ÉTICA Y TRANSPARENCIA



Con el objetivo de identificar las áreas de impacto social y ambiental claves para Salto y sus grupos de interés se elaboró en 2017 la matriz de materialidad de la empresa. Fue el primer ejercicio de este tipo que ha desarrollado la empresa y el compromiso adquirido es revisarla cada 3 años, por lo que en 2020 está prevista su actualización.

Para su definición se tuvieron en cuenta todos los grupos de interés de la empresa. Se priorizaron y se identificaron como los más críticos a los clientes finales, las personas de Salto, los proveedores y el entorno local.

Se evaluó la importancia que cada uno de estos grupos da a las distintas áreas socio ambientales. Para ello no se realizaron entrevistas en profundidad, sino que se hizo un primer análisis con las personas de Salto responsables de cada uno de ellos. Se priorizó que el proceso fuera rápido para poder empezar a medir y ejecutar acciones. No se quería tener un análisis detallado, sino suficientemente válido para identificar las áreas críticas en las que comenzar a medir el comportamiento de Salto y a realizar acciones.

Junto con la información de los grupos de interés se analizaron fuentes de información externas y referencia en materia de

responsabilidad corporativa y/o en el sector: empresas competidoras e informes sectoriales de SDGBusinessHub (de WBCSD) y SDG Industry Matrix (de UN Global Compact y KPMG).

Una de las referencias que se estudió con más detalle fue la matriz de materialidad de *Sustainable Accounting Standard Board (SASB)* para el sector *Electrical & Electronic Equipment*. Este informe establece como áreas materiales para el sector: la gestión energética, la gestión de los residuos peligrosos, la seguridad de producto, la gestión del ciclo de vida del producto y la innovación para la eficiencia ambiental, el comportamiento ético y competitivo y el origen de las materias primas.

Una vez identificadas las potenciales áreas materiales para Salto se analizó el impacto de estas áreas en la competitividad de Salto y el nivel de respuesta de la empresa a las expectativas de los grupos de interés.

Con todo ello, se definieron las **áreas materiales** para la empresa: compra responsable, recompensa total, impacto socio ambiental del proceso productivo y ética y transparencia. El resultado fue presentado y validado por el Comité de Dirección de la empresa.

04. Cuestiones Ambientales

04



Los principios que guían la política de Salto en materia ambiental están documentados y hay definido un proceso específico de responsabilidad ambiental. El objetivo principal de éste es definir la sistemática para conocer el comportamiento ambiental y las operaciones clave para minimizar los impactos negativos. Trimestralmente se identifica la nueva normativa ambiental aplicable y se analiza su cumplimiento. También se están realizando acciones para concienciar al personal y otras partes interesadas buscando un desarrollo sostenible de la empresa.

Salto cuenta con la **certificación ISO 14001** para el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa. Junto con esto el objetivo es conseguir **Declaraciones Ambientales de Producto (EPD)** para los principales productos de su cartera. En 2019 se ha verificado la EPD del producto **XS4 Original narrow**, modelo

europeo y escandinavo. También se ha realizado un *screening* para identificar las familias de las que se van a solicitar paulatinamente las EPDs necesarias.

La empresa cuenta con prácticas de gestión ambiental específicas definidas para:

- Gestión de residuos peligrosos
- Gestión de residuos no peligrosos
- Gestión de envases y embalajes
- Control operacional: asegurar que se contemplan los aspectos medioambientales en el diseño, adquisición de materias, producción, uso y tratamiento final.
- Actuación ante emergencia ambientales
- Buenas prácticas en materia ambiental para todas las personas de la organización.

El nivel de **ruido** se mantiene en **56 dBA**, siendo un nivel normal para la actividad de Salto.



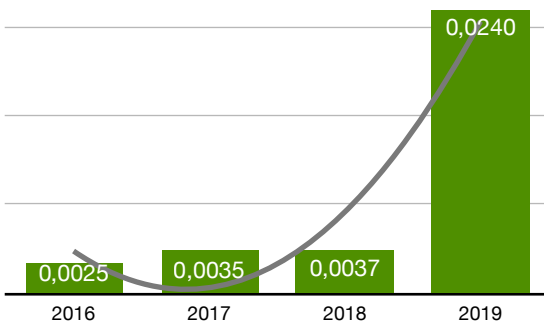
04. Cuestiones ambientales

Residuos / Economía circular



Como en años anteriores se presentan los datos relativos al volumen de producción con el objetivo de poder determinar la evolución en términos comparables.

Residuos Peligrosos (kg) / Volumen Producción



* 2019 Incluye las devoluciones y productos defectuosos y el valor es tan elevado por recoger devoluciones acumuladas en un almacén. También en 2019 se retiraron 20 palotes de residuos electrónicos acumulados durante varios años en el almacén.

Residuos no peligrosos

Al igual que el año anterior, en 2019 los principales residuos no peligrosos son el papel y cartón (de embalaje) con un 78% del total y la chatarra con un 16%. Todos han sido recogidos por gestores autorizados.

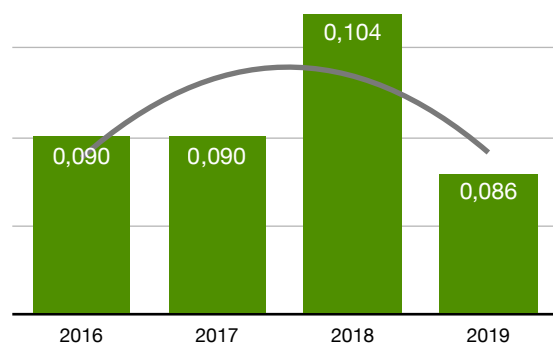
En 2019 se generaron un total de 59,4 Ton, lo que supone una reducción del 8,6% respecto al año anterior. Esto ha sido posible gracias al trabajo que se ha realizado con los proveedores para su reducción.

Residuos peligrosos

En 2019 se han comenzado a medir los residuos peligrosos procedentes de productos de Salto defectuosos u obsoletos, íntegros y sin desmontar, alcanzando el 90,5% del total y convirtiéndose en el principal residuo peligroso en volumen. Anteriormente estos productos se desmontaban en Salto y generaban residuos de circuitos (peligroso), chatarra y plásticos (no peligrosos), por lo que en realidad aunque se contabilicen como peligrosos la cantidad es menor (la medida son kg).

Su inclusión supone un cambio relevante respecto a años anteriores y pese a que distorsiona la gráfica se quiere aportar el dato para evoluciones futuras. Le siguen a mucha distancia los residuos de equipos de IT desechados y los circuitos defectuosos. Entre los 3 suponen el 98% de este tipo de residuos. Todos son gestionados a través del gestor correspondiente.

Residuos No Peligrosos (kg) / Volumen Producción



En el periodo objeto del informe no se ha registrado ningún derrame significativo.

04. Cuestiones ambientales

Uso sostenible de recursos



La **optimización de recursos** ha sido una premisa fundamental desde la fundación de la empresa. El rápido crecimiento experimentado ha hecho de este objetivo un auténtico reto.

En lo referente a la **reutilización** de productos, actualmente no hay ningún producto que se reutilice pero el departamento de I+D está analizando la circularidad de los distintos componentes. En el caso del embalaje, debido a la elevada cantidad que se genera por ser productos de pequeño tamaño y la distribución del mismo por los 5 continentes, en 2019 se ha estudiado la posibilidad de emplear embalajes múltiples y, de esta forma, reducir el número de cajas.

Agua

El empleo de agua no es un tema relevante ya que el único agua que se emplea es para uso sanitario y bebida, no hay agua de proceso. Adicionalmente Salto HQ se encuentra en una zona no considerada de estrés hídrico por lo que el impacto es mínimo y únicamente se controla el consumo y se toman medidas en las instalaciones como cisternas de doble descarga, grifos con reducción de caudal, etc. La que se consume procede de la red general, y los vertidos son únicamente sanitarios y pluviales por lo que van igualmente a la red de saneamiento. Desde finales de 2018, se realiza un control periódico del consumo de agua mediante lectura directa de los contadores, ya que el control mediante facturas del Ayuntamiento y la Mancomunidad se hace con retraso y agrupa entre 3 y 4 meses de consumo, lo que dificulta la toma de decisiones rápidas. Mediante el actual control de contadores, además de tener una información más directa de los consumos, se pueden detectar posibles fugas al comparar el consumo mes a mes.

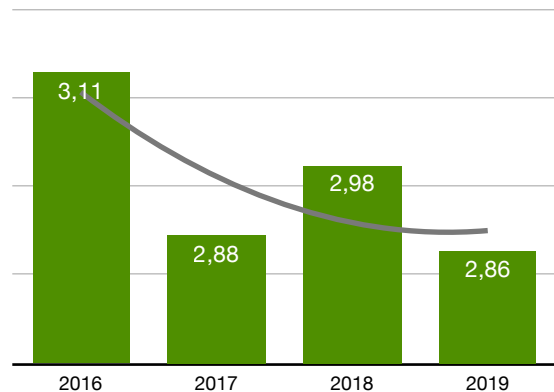
En 2019 se consumieron 1.894 m³ y aunque supone un ligero incremento (6%) respecto al año anterior, este aumento es proporcional al incremento del número de personas trabajadoras en HQ. De hecho en m³ por persona se ha reducido el consumo un 8% entre 2018 y 2019.

Materiales

El consumo de piezas ha sido el principal también en 2019, alcanzando las 1.932 Ton lo que supone un incremento del 5% respecto al año anterior. Le siguen a mucha distancia el cartón y papel (de oficina y en producto) y los circuitos. El volumen total de materiales consumidos en 2019 es de 2.147 Ton con un incremento del 14,6% respecto a 2018.

El cartón y el papel son de origen renovable y 100% reciclados. Los palets de plástico son un 98% reciclados.

Consumo Materiales (kg) / Volumen Producción



04. Cuestiones ambientales

Uso sostenible de recursos

Energía

En este ámbito se ha realizado un gran esfuerzo a lo largo de 2019 que ha supuesto un avance significativo en la gestión del consumo energético de la empresa. Como principales acciones se pueden destacar las siguientes:

- Cálculo del consumo energético procedente de los viajes de las personas trabajadoras de Salto.
- Contratación de energía de origen 100% renovable desde septiembre de 2019.
- Reducción del consumo de gas natural gracias a la reubicación de los quemadores en la zona nueva del almacén.
- Reducción del consumo de calefacción por la correcta lectura de los termostatos (se han sustituido las pilas y se han conectado directamente a la red).

La energía que se consume en Salto procede de distintas fuentes: eléctrica procedente de la red y de placas fotovoltaicas, y gas natural para la calefacción del almacén.

Energía Total

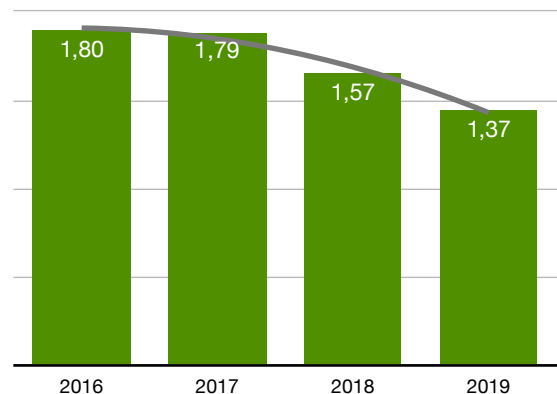
El consumo energético total por volumen de producción ha ido disminuyendo en los últimos años gracias a las distintas medidas que se han tomado. En 2019 el consumo total fue de 946 Mwh.

El desglose por fuente de energía es el siguiente:

Energía eléctrica.

En 2019 se consumieron 727 Mwh de los cuales el 15,2% es energía autogenerada gracias a las placas fotovoltaicas que se instalaron en 2018. El objetivo en este campo es llegar al 20%.

Energía Total (Kwh) / Volumen Producción



De la energía eléctrica consumida en 2019 el **45,8% es de origen renovable** y, gracias al cambio de proveedor, en 2020 se espera que el 100% de la energía eléctrica sea de origen renovable.



Gas natural.

El consumo de gas natural en 2019 fue de 219 Mwh lo que ha supuesto una reducción del 45% respecto al año anterior.

04. Cuestiones ambientales

Cambio climático

El compromiso de Salto en todo lo referente a *Acción por el clima* es firme y, muchas de las iniciativas que se han llevado a cabo en el área medio ambiental tienen como fin contribuir positivamente a este gran reto. Las medidas de gestión del consumo energético citadas anteriormente son un claro ejemplo de la apuesta de la empresa en este campo, así como la instalación de placas fotovoltaicas para el autoconsumo energético, la certificación EPD prevista para los productos Salto con mayor presencia en el mercado y el cálculo de la huella de carbono de la empresa.

Emisiones de CO₂

En 2019 se ha comenzado a medir las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) con gran detalle. Para ello ha sido necesario modificar los sistemas de gestión de información de la empresa y que éstos contemplen el detalle de los viajes de trabajo realizados por las personas de Salto.

| EMISIONES GEI | Ton CO ₂ | |
|------------------------------|---------------------|--|
| Directas (Alcance 1) | 44,24 | Gas natural (calefacción). Reducción del 45% respecto a 2018 gracias a la reubicación de los calentadores y probablemente a la climatología del año. |
| Indirectas (Alcance 2) | 106,43 | Electricidad. Reducción de un 57% respecto a 2018 por la contratación de energía renovable y la generación de los paneles fotovoltaicos |
| Otras indirectas (Alcance 3) | 577,16 | Viajes de trabajo de las personas de Salto. Es el primer año que se miden, por lo que no hay comparativa respecto a años anteriores. |
| Total | 727,82 | |

Estas emisiones de CO₂ generadas serán compensadas en su totalidad a lo largo de 2020 mediante el apoyo a diferentes proyectos medio ambientales. El objetivo de Salto es llegar a ser una empresa neutra en carbono, con cero emisiones de dióxido de carbono.

Otras emisiones

Salto no utiliza sustancias que agotan la capa de ozono, excepto una pequeña cantidad de disolvente en un proceso productivo que, por su baja cantidad, ha sido excluido del control de emisiones del Gobierno Vasco. Tampoco aplica en su caso la emisión de óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas.

05. Cuestiones Sociales y relativas al personal



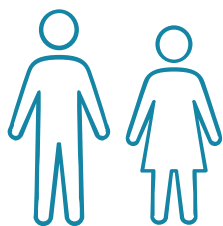
Desde su fundación en 2001, Salto ha crecido mucho y muy rápido. En apenas 20 años se ha pasado de 10 a más de 650 empleados, de 27 nacionalidades diferentes y que emplean el inglés como idioma común. Este crecimiento ha sido posible gracias a las personas que trabajan en la empresa y es un reto hoy en día el mantenimiento de la filosofía de carácter humanista que guía la estrategia y acciones de la empresa desde sus comienzos.

El crecimiento internacional de Salto puede considerarse orgánico. Se parte de cero y se van incorporando personas al proyecto, en su gran mayoría nativas del país en el que se desarrolla la actividad. Se apuesta por personas locales que conocen los mercados y poseen una cartera relacional local.

La política de recursos humanos comienza invirtiendo importantes recursos desde el proceso de selección.

Una vez identificada y contratada la persona, se hace un seguimiento personalizado centrado en aspectos como sus expectativas en la empresa, sus necesidades de formación y el nivel de desarrollo al que aspira en la compañía. Junto con estos aspectos se trabaja especialmente en otros como la conciliación, la flexibilidad y espacios para el ocio, de manera que la empresa sea atractiva para las personas trabajadoras. Este denominado *salario emocional* contribuye a una mayor productividad por las excelentes condiciones de trabajo.

En enero de 2019 este enfoque y apuesta por las personas fue reconocido en el evento de Nueva Cultura de Empresa organizado por Adegi. El buen hacer de Salto fue compartido con el conjunto de empresas y organizaciones existentes.



671 Personas trabajadoras (+11% respecto a 2018)

283 en HQ -Oiartzun- (+ 12% respecto a 2018) y de las que 42% son mujeres

388 en Filiales (+10% respecto a 2018) y de las que 25% son mujeres.

Toda la información que se presenta a continuación hace referencia a las oficinas centrales (HQ) en Oiartzun, tal y como se ha explicado en el apartado correspondiente de Alcance de esta memoria.

Personas empleadas en HQ por tipo de contrato, genero, edad y categoría profesional (EJC a 31 de diciembre de 2019)

| DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL de la empresa (Equivalente Jornada Completa a 31 de diciembre) | DIRECCIÓN | | | MANDOS INTERMEDIOS | | |
|---|------------|------------|-----------|--------------------|------------|-----------|
| | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total |
| Indefinido | 3 | 7 | 10 | 7 | 7 | 14 |
| ≤ 30 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 31 y 50 años | 2 | 5 | 7 | 6 | 7 | 13 |
| ≥ de 51 años | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| Temporal | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ≤ 30 años | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Entre 31 y 50 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ≥ de 51 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 3 | 7 | 10 | 8 | 7 | 15 |

| DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL de la empresa (Equivalente Jornada Completa a 31 de diciembre) | TÉCNICOS | | | ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL | | |
|---|------------|------------|------------|-------------------------------|------------|-----------|
| | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total |
| Indefinido | 21 | 74 | 95 | 20 | 10 | 30 |
| ≤ 30 años | 3 | 8 | 11 | 5 | 5 | 10 |
| Entre 31 y 50 años | 18 | 62 | 80 | 14 | 4 | 18 |
| ≥ de 51 años | 0 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Temporal | 2 | 6 | 8 | 2 | 0 | 2 |
| ≤ 30 años | 2 | 4 | 6 | 2 | 0 | 2 |
| Entre 31 y 50 años | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| ≥ de 51 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 23 | 80 | 103 | 22 | 10 | 32 |

| DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL de la empresa (Equivalente Jornada Completa a 31 de diciembre) | MOD Y ALMACÉN | | | DIRECCIÓN COMERCIAL Y SOCIOS | | |
|---|---------------|------------|------------|---------------------------------|------------|----------|
| | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total | Nº Mujeres | Nº Hombres | Total |
| Indefinido | 54 | 36 | 90 | 0 | 7 | 7 |
| ≤ 30 años | 0 | 9 | 9 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 31 y 50 años | 48 | 24 | 72 | 0 | 5 | 5 |
| ≥ de 51 años | 6 | 3 | 9 | 0 | 2 | 2 |
| Temporal | 9 | 17 | 26 | 0 | 0 | 0 |
| ≤ 30 años | 2 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 31 y 50 años | 7 | 13 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| ≥ de 51 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 63 | 53 | 116 | 0 | 7 | 7 |

El impacto de Salto en Gipuzkoa es muy positivo, ya que un 92% de sus empleados viven en el Territorio. En 2019 se ha **despedido** a 2 personas, 1 hombre en administración y comercial de entre 31 y 50 años y 1 mujer en MOD y almacén mayor de 51 años.

La **equidad salarial** para 2019 es de 1:4,8. Está calculada como la relación entre la media del salario del 10% de las personas que más cobran y la media del salario del 10% de las personas que menos cobran en Salto. La fórmula de cálculo es la definida en la herramienta *inGuru+* desarrollada por ADEGI para el autodiagnóstico del impacto socio ambiental de las empresas.

El ratio de diferencias salariales, calculado con la media de los salarios en 2019 por categoría laboral y género es:

| Ratio M/H | Dirección* | Mandos Intermedios | Técnicos | Administración y Comercial | MOD y Almacén | Dirección comercial y socios** |
|-----------|------------|--------------------|----------|----------------------------|---------------|--------------------------------|
| 2019 | 1,02 | 0,85 | 0,91 | 0,98 | 0,95 | - |
| 2018 | - | 0,93 | 0,94 | 0,92 | 1 | - |

* Calculado con la media del salario base

** No hay mujeres en esta categoría

Los consejeros de Salto (no hay mujeres) no reciben ninguna remuneración por el hecho de serlo.

El 100% de la plantilla goza de **beneficios sociales**: fisioterapeuta, wellness, ropa deportiva, catering, menús saludables, etc. El personal con contrato indefinido cuenta además con un seguro médico y un seguro de vida e incapacidad.

En la actualidad no se cuenta con ninguna con ninguna **política de desconexión laboral** dado que no ha sido necesario hasta el momento. Debido a la media de edad de la empresa (39,6 años) no hay planes de acceso a jubilación ya que solo ha habido 1 persona en esta situación y a tiempo parcial.

El compromiso de Salto con la **discapacidad** se canaliza por 2 vías: la iniciativa Free2move (explicada con detalle en el apartado de Sociedad) y la subcontratación de servicios que se realiza con Centros Especiales de Empleo. En 2019, el número de personas con discapacidad trabajando para Salto a través de 2 CEE del Territorio era de 95 personas (48% mujeres). El importe de la subcontratación ascendió a 2,3 millones de euros.

El número de horas laborales establecido por la empresa para 2019 ha sido de 1.697 para la jornada partida y 1.682 para la jornada continua. La jornada partida, seguida por la mayor parte de la plantilla es de lunes a jueves mañana y tarde y viernes solo mañana. Trabaja por turnos, además del personal de planta un pequeño grupo de almacén y mantenimiento y personas del áreas de IT que dan soporte a planta.

Salto contempla 2 tipos de **absentismo**, el estándar entendido como la no asistencia de la persona al puesto de trabajo por motivos ajenos al mismo y el “no perfil salto” que incluye lo anterior exceptuando las bajas por maternidad/paternidad/lactancia/boda. El estándar ha sido del 6% (69% mujeres) y el “no perfil Salto” el 5% (70% mujeres).

El 100% de la plantilla está cubierta por el **Pacto de Empresa** redactado en 2018. A lo largo del año 2019 se han realizado 16 reuniones con el comité de empresa para tratar temas generales y específicos de salud y seguridad.

Medidas principales para la CONCILIACIÓN :

1 / Flexibilidad horarios de entrada y salida

2 / Sistema de vacaciones flexible

3 / Jornada intensiva en agosto

4 / Horarios especiales para periodos concretos de cuidado de personas dependientes

El 100% de la plantilla tiene derecho a **permiso parental** y en 2019 se han acogido 9 personas, siendo un tercio mujeres. El 100% se ha reincorporado al trabajo una vez finalizado el permiso correspondiente.

En lo referente a condiciones de **salud y seguridad de la plantilla**, todos los empleados están cubiertos por el sistema de seguridad y salud al que se le hace una auditoría externa por parte del servicio de prevención. En 2019 hubo 5 accidentes con baja, leves no itinere. También ha habido pequeñas lesiones lumbares en personas de almacén y musculoesqueléticas en personas de montaje.

Con el objetivo marcado por la empresa de cuidado integral de las personas, se proporcionan ventajas, servicios y atenciones que contribuyen a mejorar su situación personal y profesional. Entre las acciones que se han realizado, se pueden destacar las siguientes:

- Servicio de fisioterapeuta de la empresa en las instalaciones de Oiartzun, preventivo para producción y almacén y a demanda para el resto de la empresa.
- Clases de Wellness voluntarias, fuera del horario laboral y subvencionadas 100% por la empresa (se desarrollan en sus instalaciones para facilitar la asistencia).
- Alimentación saludable. Están a disposición de todos fruta fresca y frutos secos tanto en el comedor como en la zona de café. El vending es saludable y se han modificado los menús del catering.
- Promoción del deporte. Se fomenta la participación en carreras y eventos deportivos financiando la inscripción y la adquisición de ropa deportiva con identificaciones corporativas.
- Clases de idiomas. Se imparten clases en las instalaciones de la empresa y fuera del horario laboral de 5 idiomas. El 100% está financiado por Salto y se puede acudir aunque el aprendizaje no sea necesario para el desempeño del trabajo concreto de la persona.
- Posibilidad de teletrabajo para las personas que viven a más de 80km de la empresa.



En el campo de la **formación** de la plantilla, Salto ofrece para toda la plantilla un catálogo de formación de carácter general (pilates, mindfulness, idiomas, Office 365, presentaciones, etc) y un plan de formación técnico en función del puesto y de las necesidades del área. Para las personas con reducción de jornada o un número elevado de viajes, esta formación está disponible online. En cuanto a las evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional en 2019 las realizaron el 100% de las personas de MOD y almacén, el 37% de las de administración y comercial, el 28% de los técnicos y el 67% de los mandos intermedios. En todas las categorías es superior el número de mujeres que reciben evaluación: 87% vs 43% en mandos intermedios, 39% vs 25% en técnicos, 45% vs 20% en administración y comercial.

La **media de horas de formación** recibidas por las personas de Salto a lo largo de 2019 ha sido la siguiente:

| Categoría Laboral | Mujeres | Hombres |
|------------------------------|---------|---------|
| Dirección | 35,3 | 38,2 |
| Mandos intermedios | 19,1 | 17,4 |
| Técnicos | 16,6 | 19,1 |
| Administración y comercial | 17,3 | 14,4 |
| MOD y almacén | 16,4 | 15,5 |
| Dirección comercial y socios | - | 12,9 |

La **igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en todas las acciones de la empresa desde sus inicios. En 2019 se realizó un diagnóstico para la situación de mujeres y hombres y un Plan para la Igualdad. En el análisis realizado se evaluaron las distintas áreas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Entre las acciones concretas definidas en el plan se pueden destacar las siguientes:

- Discriminación positiva en los procesos de selección y contratación.
- Formación en materia de igualdad y lenguaje inclusivo.
- Visibilización de las mujeres en las oficinas de las filiales.
- Definición de un protocolo de actuación contra las agresiones de tipo sexista y para cualquier otro tipo de acoso.
- Participar en iniciativas y organizaciones específicas en igualdad de género como *Women in Tech*.



La **diversidad** de la plantilla es una realidad diaria debido al carácter internacional de la plantilla. En HQ hay 10 empleados extranjeros de 8 nacionalidades distintas. Uno de los objetivos de la empresa desde sus inicios ha sido contar con el mejor talento, independientemente de su raza, género, etc. De hecho, no hay definida una política específica de gestión de la diversidad ya que ésta se vive como algo natural e inherente al modelo de empresa global que es Salto.

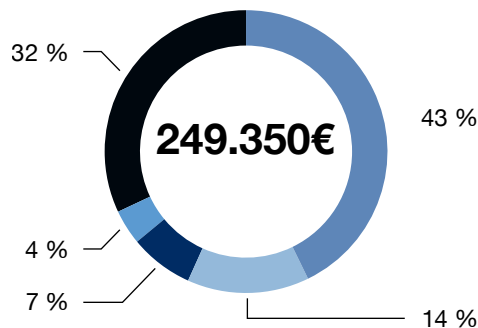
06. Sobre la sociedad



Salto tiene un alto compromiso con la sociedad en general y con las regiones en las que tiene una presencia activa.

Sus **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro** en 2019 se refleja en la gráfica siguiente. El 64% corresponde a HQ y el resto a filiales. Estas ayudas han sido destinadas a proyectos de distinto índole, siendo el deporte el hilo conductor de la mayoría de las actividades.

- DEPORTE ADAPTADO
- SALUD / IGUALDAD EN EL DEPORTE
- INICIATIVAS SOCIALES
- INICIATIVAS DE APOYO AL TEJIDO EMPRESARIAL
- PATROCINIOS DE CONTENIDO SOCIAL



FREE2MOVE.ORG es una iniciativa social promovida por Salto y concebida para ayudar a personas con problemas relacionados con la movilidad y la discapacidad física, especialmente a personas del mundo del deporte adaptado. Es fruto del compromiso de Salto con la accesibilidad: una accesibilidad libre y para todos.



El objetivo final de la iniciativa es fomentar el deporte adaptado como vía de superación y de integración social. Además de proyectos concretos en diferentes deportes (esquí, baloncesto, paratriatlón, ciclismo y atletismo) se trabaja activamente en el desarrollo de guías con mapas de accesibilidad de deportes paralímpicos en todo el mundo.

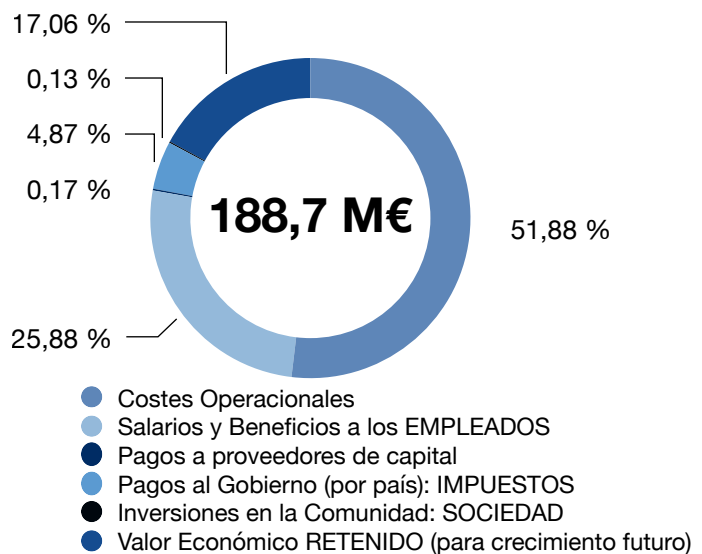
06. Sobre la sociedad

Valor socio-económico

Valor generado y distribuido

El valor económico generado y distribuido por Salto en 2019 (consolidado) queda recogido en el gráfico adjunto.

El importe de subvenciones recibidas en 2019 fue de 548.865€, el 53% para proyectos de I+D+i, el 38% para inversiones productivas y el 8% para actividades de formación. El 1% restante fue para contratación de personas jóvenes.



Subcontratación y proveedores

En este campo puede destacarse el alto porcentaje de **proveedores locales**. Al igual que en 2018, en 2019 el 77% de las compras fueron para proveedores estatales. Para este último año, y con el fin de conocer la contribución al territorio, se han calculado estas compras con mayor nivel de detalle. Así, el 48% de los proveedores son de Gipuzkoa y el 54% de la CAE. Tan solo el 13% de las compras son de proveedores no europeos.

En el último año se ha consolidado el empleo de criterios sociales y ambientales en los procesos de elección de proveedores, especialmente en los provenientes de China (único país con el que hay relación comercial señalado por la ONU como país de riesgo).

Corrupción y Soborno.

El Código de Conducta de Salto contempla medidas concretas ante los posibles casos que se detecten en la organización. En 2019 se identificó un caso de corrupción en una de las filiales que conllevó el despido de la persona responsable. No se ha producido ninguna acción jurídica en materias de competencia desleal o prácticas monopólicas.

Consumidores

La seguridad del producto es uno de los requisitos clave de la competitividad de Salto y se asegura con el estricto cumplimiento de la normativa de seguridad en todos los productos. Las reclamaciones y quejas siguen el proceso definido en el Manual de Gestión de la empresa. El número de consultas, quejas y reclamaciones recibidas en 2019 en todas las Business Units ha sido de 57.086 de las cuales están cerradas un 95% de las mismas.

06. Sobre la sociedad

Compromiso con el Territorio



Uno de los compromisos más importantes de Salto con su entorno es el referente a la Educación.

En este sentido, el proyecto interno **Talento Futuro** busca acercar la empresa a los centros educativos de la zona y fomentar las vocaciones STEM entre los y las escolares del Territorio.

Algunas de las acciones de colaboración más destacadas de este proyecto son las siguientes:

- Tecnun (Univ. de Navarra): profesionales de Salto colaboran con profesores en las tareas de docencia.
- UPV/EHU: colaboración docente en el Master de Psicología Social
- Univ. de Deusto: colaboración docente en programas Máster de la Universidad.
- Industria Eguna: acercamiento de estudiantes guipuzcoanos de 4º de la ESO al mundo empresarial.
- Acogida de alumnos en prácticas, tanto universitarias como de Formación Profesional.
- Proyectos Fin de Grado y Fin de Máster realizados en las instalaciones de Salto.
- Patrocinio del premio D. Bosco.
- Sesión formativa a los orientadores laborales de los centros de FP de Gipuzkoa.
- Donación en especie a centros de FP
- Participación en ferias de empleo y actividades similares.

Junto con la colaboración con entidades educativas en 2019 se ha colaborado con las siguientes entidades locales: Banco de Alimentos, Fundación Why Not, Helduen Osasun Elkartea, Lalibela Food Company, Fundación Acción Geoda, Cruz Roja, Asociación Kemen, Aspanogi y Euskararen Gizarte Erakundeen Kontseilua.

Anexo.

Contenidos del estado de información no financiera.

| Contenido de la Ley 11/2018 | | Ubicación / respuesta directa | GRI | |
|-------------------------------------|---|---|------------------|---|
| Modelo de negocio | Entorno empresarial | Pág 3-12 | 102 y 103 | |
| | Organización y estructura | Pág 8 | | |
| | Mercados | Pág 7 | | |
| | Objetivos y estrategias | Pág 7 | | |
| | Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución | Pág 5-12 | | |
| | Políticas | Pág 11-12 | | |
| | Riesgos | Pág 10 | | |
| Cuestiones medio ambientales | Contaminación | Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier contaminación atmosférica, ruido, lumínica | Pág 13-17 | 416-1 |
| | Economía circular, prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención | Pág 14 | 301-2 / 301-3 306-2 / 306-3 / 306-4 No aplica |
| | | Reciclaje, reutilización | Pág 14 | |
| | | Recuperación y eliminación de desechos | Pág 14 | |
| | | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | Área no material | |
| | Uso sostenible de los recursos | Agua | Pág 15 | 303 (del 1 al 5) |
| | | Consumo materias primas | Pág 15 | 301-1 |
| | | Consumo energía (medidas para la eficiencia energética y el uso de energías renovables) | Pág 16-17 | 302 (del 1 al 4) |
| | Cambio climático | Emisiones de gases de efecto invernadero | Pág 17 | 305 (del 1 al 7) |
| | | Medidas de adaptación al cambio climático | Pág 16-17 | 307-1 |
| | | Metas de reducción y medios implementados | Pág 16-17 | 305-5 |
| | Protección de la biodiversidad | Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad | Área no material | No aplica |
| | | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Área no material | No aplica |

| Contenido de la Ley 11/2018 | | Ubicación / respuesta directa | GRI |
|---------------------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------|
| Empleo | Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | Pág 19 | 401 |
| | Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | Pág 19 | 401 |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad, clasificación profesional | Pág 19 | 401 |
| | Nº de despidos por sexo, edad, clasificación profesional | Pág 20 | 401 |
| | Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional | Pág 20 | 405-2 |
| | Brecha salarial | Pág 20 | 405-2 |
| | Remuneración media de los consejeros y directivos | Pág 20 | 405-2 |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral | Pág 20 | 404-2 |
| | Empleados con discapacidad | Pág 20 | 405-1 |
| | Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo | Pág 20 |
| Número de horas de absentismo | | Pág 20 | 403-2 |
| Medidas destinadas a las conciliación | | Pág 21 | 401-3 |
| Salud y Seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Pág 21 | 403 (del 1 al 3 y del 6 al 8) |
| | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales desglosado por sexo | Pág 21 | 403-9 / 403-10 |
| Relaciones sociales | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Pág 20 | 402-1 |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Pág 20 | 102-41 |
| Formación | Balance de los convenios colectivos: campo de la salud y seguridad en el trabajo | Pág 21 | 403-4 |
| | Políticas implementadas en el campo de la formación | Pág 22 | 403-5 / 404-2 |
| Accesibilidad | Nº de horas de formación por categorías profesionales | Pág 22 | 404-1 |
| | Política contra todo tipo de discriminación | Pág 22 | |
| | Política de gestión de la diversidad | Pág 22 | 103-2 |
| Igualdad | Plan universal personas con discapacidad | Pág 22 | |
| | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | Pág 22 | 103-2 |
| | Planes de igualdad | Pág 22 | 401-3 |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo | Pág 22 | |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Pág 22 | 103-2 |
| | Medidas de integración y la accesibilidad de las personas con discapacidad | Pág 22 | |
| | Política contra todo tipo de discriminación | Pág 22 | 406-1 |
| Política de gestión de la diversidad | Pág 22 | 405-1 | |

| Contenido de la Ley 11/2018 | | Ubicación / respuesta directa | GRI | |
|--|--|---|--|-----------------------|
| Información sobre derechos humanos | Diligencia debida | Procedimiento de diligencia debida | | |
| | Prevención | Prevención de riesgos de vulneración de DDHH y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | La referencia a esta información está recogida en la Pág 6 (Marco ético). El Código de Conducta de Salto establece la forma de actuar de la empresa. | 412-1 / 412-2 / 412-3 |
| | | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | | 411-1 |
| | Canal ético / Buzón ético | Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT - libertad de asociación | | 407-1 |
| | | Garantizar el derecho a la negociación colectiva. | | |
| | Principios DDHH | Abolición efectiva del trabajo infantil | | |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | | | | |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | | | | |
| Información sobre la sociedad | Corrupción y soborno | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Pág 24 | 205 |
| | | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Pág 24 | 103-2 |
| | | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Pág 23 | 103-2 / 201-1 |
| | Compromisos | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local | Pág 20; 23-25 | 203-1 / 203-2 / 204-1 |
| | | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | Pág 23-25 | 413-1 / 413-2 |
| | | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos | Pág 25 | 413-1 |
| | | Acciones de asociación o patrocinio | Pág 23; 25 | 103-2 / 201-1 |
| | Subcontratación y proveedores | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Pág 24 | 103-3 |
| | | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Pág 24 | 414-1 |
| | | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Pág 24 | 414-2 |
| | Consumidores | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Pág 24 | 416-1 |
| | | Sistemas de reclamación | Pág 24 | |
| | | Nº de quejas recibidas y resolución de las mismas | Pág 24 | 416-2 |
| Información fiscal | Indicadores de los beneficios obtenidos por país | Información no disponible | | |
| | Impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas | Pág 24 | 201-1 / 201-4 | |



SALTO Systems HQ, Spain

Oiartzun / Gipuzkoa, Spain

Tel.: +34 943 344

Email: info@saltosystems.com

www.saltosystems.com