

Memoria de información no financiera 2018

SALTO SYSTEMS S.L

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	2
<i>SOBRE LA MEMORIA.....</i>	<i>2</i>
<i>ALCANCE DE LA INFORMACIÓN.....</i>	<i>2</i>
MODELO DE NEGOCIO, POLÍTICAS Y RIESGOS	3
<i>MARCO ÉTICO</i>	<i>6</i>
<i>POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE.....</i>	<i>7</i>
<i>POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....</i>	<i>7</i>
<i>MATERIALIDAD</i>	<i>8</i>
<i>RIESGOS</i>	<i>9</i>
CUESTIONES AMBIENTALES.....	10
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	14
SOBRE LA SOCIEDAD.....	17
ANEXO. CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.....	19

PRESENTACIÓN

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 600 personas empleadas y presencia en los 5 continentes con 26 oficinas y ventas en 90 países, 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 la 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.

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 2018.

ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

Es el primer informe de esta temática que elabora la compañía y dado el escaso margen de tiempo que la Ley daba para la recolección de información (fue publicada el 29/12/2018 obligando a reportar sobre el ejercicio 2018 completo), Salto no dispone de toda la información requerida por la normativa. Los sistemas de información de la empresa no permiten la segregación de 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 y no se ha podido comprobar su equivalencia con los marcados por los estándares GRI. A priori, los aspectos medidos son los mismos, pero queda pendiente para posteriores ejercicios asegurar que el método de cálculo es el indicado por GRI. Por este motivo no se hace referencia a los indicadores GRI concretos.

El presente informe hace referencia fundamentalmente a las oficinas centrales (HQ) en Oiartzun (Gipuzkoa). En futuras ediciones, estará disponible esta información para cada una de las localizaciones.

MODELO DE NEGOCIO, POLÍTICAS Y RIESGOS

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 su 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.

Los **valores** que caracterizan el buen hacer de la empresa son la capacidad de autocrítica, la orientación al cliente, el afán de superación, la colaboración y la pasión.

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.

El modelo de negocio y las magnitudes principales de Salto son las siguientes:



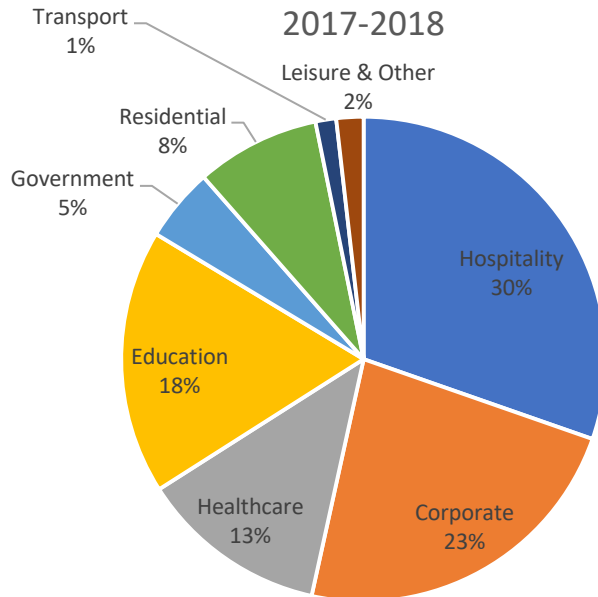
MERCADO

Las 26 oficinas de Salto en distintas localizaciones permiten que nuestros productos estén en un gran número de países, 90 en concreto en 2018. El número de controles de acceso instalado supera los 4 millones y el número de usuarios diarios de los mismos supera los 20 millones.

THE COMPANY



Los usuarios finales del producto de Salto se encuentran en los siguientes sectores (datos a nivel global para el periodo 2017-2018):



INNOVACIÓN

Salto HQ cuenta con un departamento de I+D+i con 57 personas (10 mujeres) y un volumen de gastos e inversiones superior a los 5 millones de euros.

En 2018 tenía 3 proyectos subvencionados y reconocidos como I+D por instituciones públicas (Gobierno Vasco y Diputación Foral de Gipuzkoa).

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

GRUPOS DE INTERÉS

La siguiente imagen recoge los principales colectivos relacionados directa o indirectamente con la actividad de la empresa:



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.

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.

Uno de los objetivos de 2019 es la redacción del Código Ético de la empresa con el fin de contar con un documento escrito que recoja el comportamiento ético de todas las personas de la empresa, tanto en su actividad diaria como en su relación con los diferentes grupos de interés. Este código agrupará todas las acciones de carácter ético que se dan en las diferentes áreas de

la empresa, independientemente del país en el que se opere. Se velará 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 definirá los canales de comunicación directa para informar sobre posibles incumplimientos de dicho código.

Estos principios éticos de funcionamiento, aunque en 2018 no estén recogidos en un documento específico, son conocidos y asumidos por todas las personas trabajadoras de la empresa.

Sí que se ha redactado en este año 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.

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. Además está a disposición de cualquier persona o entidad que pueda solicitarla, (clientes, proveedores, etc.) fundamentalmente a través de la página web de la organización. Se entrega a todo nuevo trabajador en el momento de su incorporación a la empresa (Manual de Acogida), así como a todas las personas que trabajan para la empresa o en nombre de ella (subcontratas).

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

La conciencia social ha estado presente desde los inicios de la empresa, y en los años 2017 y 2018 se ha realizado un esfuerzo importante por recoger todo lo que está haciendo la empresa en esta área y dotarlo de un carácter más estratégico.

Para ello se ha tomado como marco de referencia los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030** definidos por las Naciones Unidas.

El proceso que se ha seguido es el siguiente.

En primer lugar se identificaron los ODS relacionados con la actividad de Salto. Éstos se analizaron en función de varios criterios: el grado de contribución de Salto a la consecución de este objetivo, la capacidad de Salto para realizar acciones en pro del ODS en el corto y medio plazo y la relación del Objetivo con los retos empresariales que tiene la empresa. Tras este estudio detallado, los ODS prioritarios para Salto son los siguientes:



Además se definieron unos proyectos concretos que se explican más adelante, en el apartado correspondiente en el que se engloban.

MATERIALIDAD

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. Ha sido el primer ejercicio de este tipo que ha desarrollado la empresa y el compromiso adquirido es revisarla cada 3 años.

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. Se contempla en la siguiente revisión de la matriz de materialidad en 2020 el realizar un análisis más detallado con los grupos.

Junto con la opinión 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 del sector, los informes sectoriales de SDGBusinessHub (de WBCSD) y el 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, las **áreas definidas como materiales** para la empresa son las siguientes (se señala también el ODS con el que están relacionadas):

Compra responsable (Gestión de la cadena de suministro + Derechos humanos)



Recompensa total (Empleo + Formación + Igualdad)



Impacto socio ambiental del proceso productivo



Ética y Transparencia



El resultado del análisis de materialidad fue presentado y validado por el Comité de Dirección de la empresa.

RIESGOS

Para su identificación se han analizado todos los procesos de Salto y definido junto con las oportunidades de mejora. La siguiente tabla recoge los principales riesgos de la empresa.

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
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 de cliente
Ideación – Diseño – Industrialización	<ul style="list-style-type: none"> • Mala planificación e incumplimiento de plazos • Falta de coordinación y asignación de recursos insuficiente • No detección a tiempo de los proyectos inviables
Comercial	<ul style="list-style-type: none"> • Mala planificación de tiempos y presupuestos • 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.

CUESTIONES AMBIENTALES

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. También el 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. Esta certificación hace referencia a los datos ambientales del ciclo de vida del producto (Análisis de Ciclo de Vida).

En 2018 se obtuvieron los datos y en la actualidad (2019) está en proceso de verificación 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:

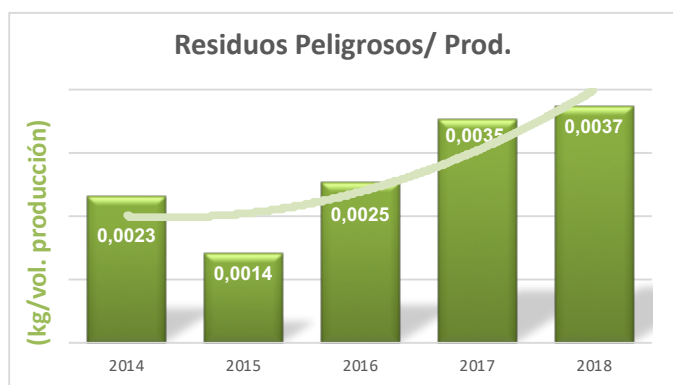
- Gestión de residuos peligrosos
- Gestión de residuos no peligrosos
- Gestión de envases y embalajes
- Control operacional: asegurar que se contemplan los aspectos medioambientales en el diseño, adquisición de materias, producción, uso y tratamiento final.
- Actuación ante emergencia ambientales
- Buenas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

El nivel de **ruido** en 2018 fue de 56 dBA, siendo un nivel normal para la actividad de Salto.

ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS.

Dado al elevado crecimiento que ha experimentado la empresa en los últimos años, los datos se presentan relativos al volumen de producción con el objetivo de poder determinar la evolución en términos comparables.

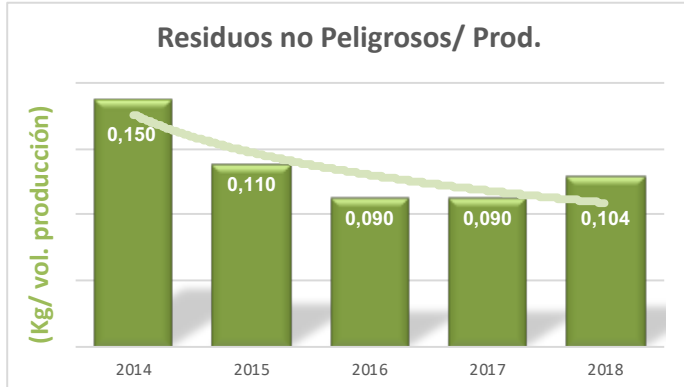
Residuos peligrosos:



En volumen, el principal residuo peligroso son los circuitos defectuosos, seguido de las pilas y los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Estos 3 suponen el 95% del total. En 2018 se generaron 2,35 Ton en total.

No se puede establecer un objetivo de reducción. Se irá reduciendo a medida que aumenta la retirada de productos completos (sin desmontar) como RAEES.

Residuos no peligrosos:



Los principales residuos no peligrosos en volumen son el papel y el cartón (de embalajes) con un 65% del total y la chatarra con el 28%. En 2018 se generaron en total 65 Ton.

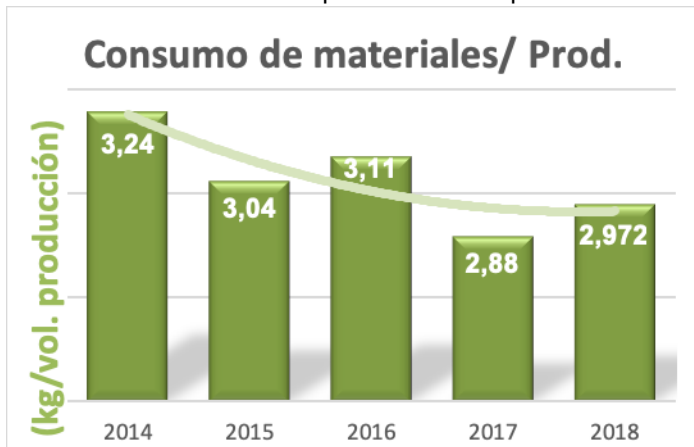
Se va a intentar trabajar con los proveedores para reducir este tipo de residuos.

USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

Pese al crecimiento que está experimentando la empresa, siempre ha sido una premisa la optimización de los recursos que se emplean para el mismo.

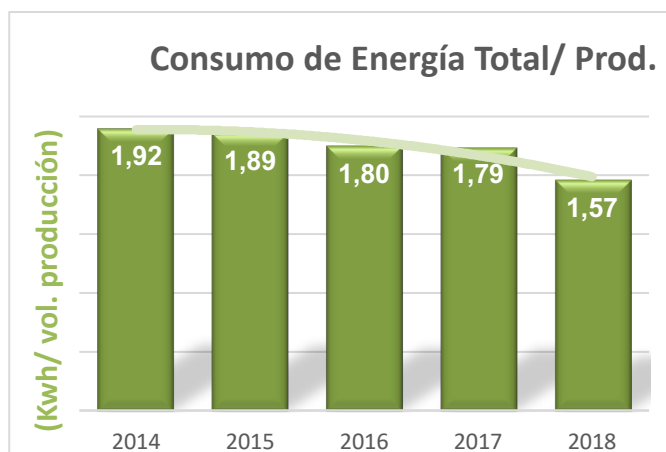
En 2018, el consumo de **agua** ha ascendido a 1.778 m³, suponiendo un incremento del 10% respecto al año anterior, pero en dato relativo al número de personas, que ha aumentado también un 10%, se mantiene estable.

El consumo de **materiales** por volumen de producción es el siguiente:



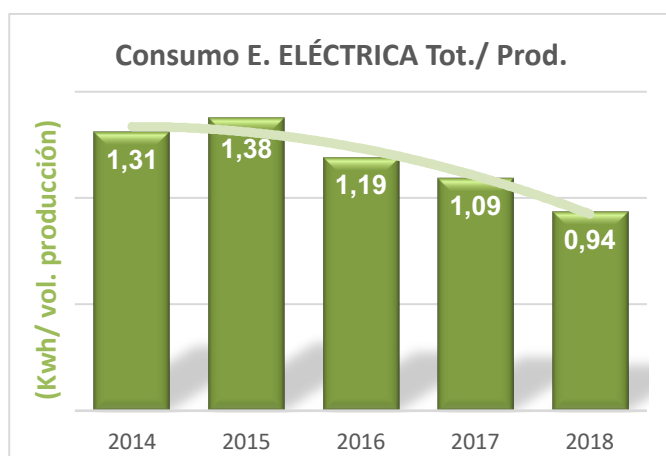
El principal material consumido en 2018 son las piezas y le siguen a mucha distancia los circuitos y el papel de oficina. El volumen total de materiales consumidos es de 1.873 Ton.

En cuanto al **consumo energético**, éste procede de diversas fuentes: energía eléctrica procedente de la red, energía eléctrica procedente de placas fotovoltaicas y gas natural.



El consumo energético total por volumen de producción ha ido reduciéndose en los últimos años gracias a las medidas de eficiencia energética que se han ido implantando. El objetivo es seguir reduciendo dicho consumo en la medida en que sea posible. En 2018 este consumo fue de 951 Mwh.

En el caso de la energía eléctrica el desglose por fuente es el siguiente:



Como puede apreciarse, el descenso por volumen de producción ha sido de un 28% en los últimos 5 años.

En 2018, el consumo fue de 584Mwh procedentes de la red y 7Mwh de origen fotovoltaico (1,2 % del total de energía eléctrica consumida). Durante 2018 se instalaron 362 placas solares fotovoltaicas y 4 inversores que comenzaron a generar energía eléctrica a mediados de noviembre de 2018 y en próximos ejercicios se verá cómo contribuyen a la reducción del consumo de electricidad procedente de la red.

En cuanto al porcentaje de la energía eléctrica consumida de fuentes renovables, éste es de un 48%. El objetivo de Salto en este campo es llegar a un 20 % de autoconsumo de energía fotovoltaica.

El consumo de gas natural en 2018 fue de 398 Mwh, fundamentalmente para la calefacción del almacén.

CAMBIO CLIMÁTICO

En este campo el compromiso de Salto es claro al apostar por un consumo de energía eléctrica que se está minimizando por las medidas implantadas a raíz del estudio de eficiencia energética del año 2017, además esta energía será de origen renovable en la mayor proporción posible, como mínimo un 20% por la auto-generación fotovoltaica y el resto en función de la proporción de energía renovable de la red eléctrica contratada. Por otro lado, se va a obtener la certificación EPD del mayor número de familias de productos posible y se va a trabajar igualmente en la reducción de consumos tanto de materias primas como de otros recursos naturales.

El consumo de gas natural se ha reducido en 2018 un 20 % respecto a 2017 y relativo a la superficie calentada. Actualmente el sistema de calefacción está optimizado con la adopción de varias medidas de eficiencia.

Las **emisiones de CO₂** por el consumo de electricidad y de gas del 2018 ascienden a 249,12 Ton. Para compensarlas Salto va a realizar durante 2019 un análisis de las posibilidades reales de actuación.

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Salto ha crecido mucho y muy rápido desde su fundación en 2001. Han pasado de 10 empleados a más de 600 en menos de 20 años. Este crecimiento ha sido posible gracias a las personas que trabajan en la empresa por lo que se considera un acierto haberlas situado en el centro de la actividad. Desde los comienzos, una filosofía de marcado carácter humanista es la que guía la estrategia y acciones de la empresa, siendo uno de los retos el mantenerla pese al crecimiento exponencial que experimenta la compañía.

El crecimiento internacional de Salto puede considerarse orgánico, se parte de cero y se van incorporando personas al proyecto que, en la medida de lo posible, suelen ser nativas del país en el que se desarrolle la actividad. Se apuesta por personas locales que conocen los mercados y tienen una cartera relacional local.

La política de recursos humanos comienza invirtiendo importantes recursos desde el proceso de selección. Una vez identificada la persona y contratada, 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 y este denominado salario emocional contribuya a una mayor productividad por las excelentes condiciones de trabajo.

Este enfoque y apuesta por las personas se ha puesto de ejemplo en el reciente evento de Nueva Cultura de Empresa organizado por ADEGI en enero de 2019. El buen hacer de Salto ha sido compartido con el conjunto de empresas y organizaciones asistentes.

Las **personas trabajadoras** de Salto están distribuidas geográficamente de la siguiente forma (datos a 31 de diciembre 2018).

PERSONAS SALTO	HQ (Oiartzun)	Filiales	TOTAL
Mujeres	154	90	244
Hombres	98	263	361
TOTAL	252	353	605

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

Personas empleadas en HQ por tipo de contrato, género y edad (media diciembre 2018)

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL de la empresa (media diciembre 2018)	2018			2017		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
Indefinido	90	124	214	75	96	171
≤ 30 años	4	20	24	4	12	16
Entre 31 y 50 años	81	94	175	66	75	141
≥ de 51 años	5	10	15	5	9	14
Temporal	22	23	45	16	22	38
≤ 30 años	1	5	6	6	11	17
Entre 31 y 50 años	21	16	37	10	10	20
≥ de 51 años	0	2	2	0	1	1
TOTAL	112	147	259	91	118	209

Personas empleadas por categoría profesional en HQ (datos a 31 diciembre 2018)

	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Administración y Comercial	MOD y Almacén	Dirección comercial y socios
Mujer	0	7	20	20	62	0
Hombre	5	6	64	16	44	8
TOTAL	5	13	84	36	106	8

El empleo generado por Salto ha tenido un impacto muy positivo en el territorio ya que el 93% de sus trabajadores residen en Gipuzkoa. En 2018 se ha **despedido** a 1 persona.

La **equidad salarial** para 2018 en la empresa es de 1:4,3. 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 de autodiagnóstico del impacto socio ambiental de las empresas. Esta herramienta ha sido desarrollada por ADEGI y Salto participó en el primer piloto junto con otras 9 empresas guipuzcoanas. Estará disponible una versión online de la herramienta a finales de 2019 de manera que podrá compararse el resultado obtenido con la media de las empresas del territorio y con la media de empresas de un número similar de empleados.

El salario medio de Salto en 2018 es 4,4 veces el Salario Mínimo Interprofesional establecido en el B.O.E.

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

El **ratio de diferencias salariales**, calculado con las medias de los salarios en 2018 por categoría laboral y género es:

	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Administración y Comercial	MOD y Almacén	Dirección comercial y socios
Ratio M/H	-	0,93	0,94	0,92	1	-

Los consejeros de Salto no reciben ninguna remuneración por el hecho de serlo.

En la actualidad no se cuenta con ninguna política explícita de **desconexión laboral** dado que no ha sido necesaria hasta el momento. En 2019 se abordará dentro del proyecto de *Equilibrio vida personal y laboral y vida sana*.

El compromiso de Salto con la **discapacidad** se canaliza a través de la iniciativa Free2move (explicada con detalle en el apartado de Sociedad). Junto con esta iniciativa, una parte de las subcontrataciones de servicios se hacen con Centros Especiales de Empleo. En 2018, el importe contratado ascendió a 1,7M€.

El número de **horas laborales** establecido por la empresa para 2018 ha sido de 1.697 para la jornada partida y 1.682 para jornada continua. El porcentaje de horas de **absentismo** para el año ha sido de 5,3%.

El 100% de la plantilla está cubierta por el **Pacto de Empresa**. Este ha sido redactado en 2018, tras un fructífero **diálogo** con el comité de empresa. En 2018 se han realizado 10 reuniones con el comité de empresa para tratar temas generales y específicos de salud y seguridad.

En el campo de la **formación** de la plantilla, en 2018 se han invertido más de 100 mil euros, siendo un elevado porcentaje para el aprendizaje de idiomas. En 2019 se ha puesto en marcha el proyecto de Desarrollo de Capacidades con el que se quiere definir un plan de formación anual que resuelva las inquietudes de los y las trabajadores de Salto contemplando no solo la formación interna y externa impartida por un experto sino también la formación entre áreas para tener una mayor conocimiento global de la organización.

En lo referente a las condiciones de **salud y seguridad de la plantilla**, en 2018 el número de accidentes fue de 21, ninguno de los cuales fue grave. Las medidas más significativas que hay en este campo son la contratación de un fisioterapeuta para que la persona que necesite pueda acudir en horario laboral al mismo. Junto con esto, hay diariamente sesiones de wellness para las personas que voluntariamente se apuntan. Éstas tienen lugar en las propias instalaciones de Salto y en horario compatible con el trabajo.

Las principales medidas de **conciliación** de la empresa son las siguientes:

- Horario flexible de entrada para el personal de oficina y libertad en el tiempo dedicado a los parones a lo largo de la jornada y para comer. La hora de salida la decide cada trabajador/a en función del número de horas efectivas que debe realizar cada semana.
- Mayor flexibilidad para las personas con reducción de jornada que la que marca la Ley.
- Posibilidad de trasladar las vacaciones el año siguiente si un año no se han podido disfrutar por voluntad del trabajador.
- Sistema de vacaciones flexible en toda la empresa.
- En el mes de agosto, las personas de producción trabajan de 7am a 3pm y el horario de oficina también es hasta las 3pm.
- Posibilidad de conseguir excedencias por temas personales con mayor flexibilidad y generosidad que la que marca la Ley.
- Facilitar horarios especiales para periodos concretos de cuidado de los hijos. Se analiza cada caso en particular, buscando lo mejor para la persona trabajadora.

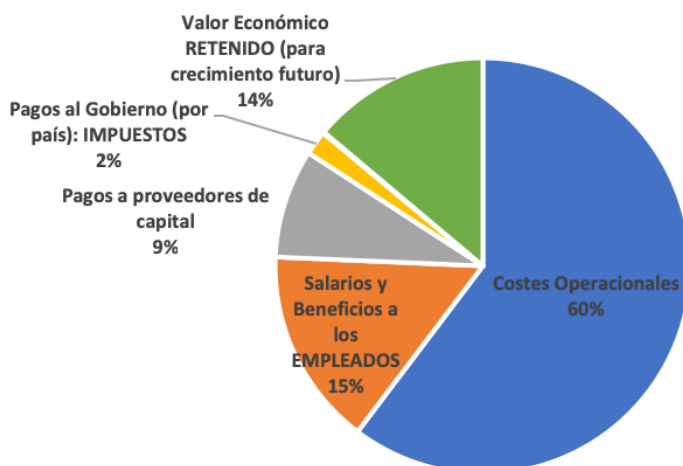
Junto con estas medidas, se está trabajando en 2019 en un proyecto de *Equilibrio de la vida personal y laboral y Vida Sana* con el que se busca identificar un mayor número de acciones concretas que puedan contribuir al bienestar de la plantilla.

La **igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en todas las acciones de la empresa desde sus inicios. Actualmente se está redactando el Plan de Igualdad que se prevé esté finalizado en 2019 al igual que los protocolos para el acoso sexual y por razón de sexo.

La **diversidad** de la plantilla es una realidad diaria debida tanto a la presencia internacional de la compañía en la sede central (9 empleados de 7 nacionalidades diferentes). Uno de los objetivos 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.

SOBRE LA SOCIEDAD

El **valor económico generado y distribuido** por Salto HQ en 2018 queda recogido en el siguiente gráfico.



En 2018, el importe cobrado por subvenciones fue de 80.414€.

Las **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro** locales en 2018 fue de 88.185€, siendo en su inmensa mayoría patrocinios relacionados con el deporte (el 85%). Puede destacarse el acuerdo existente con el club de baloncesto adaptado BERA BERA y el patrocinio de carreras populares como la Behobia - San Sebastián y otras.



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 está trabajando activamente en el desarrollo de una guía de accesibilidad con un mapa mundial de accesibilidad de deportes paralímpicos.

CONSUMIDORES

En lo referente a los consumidores, la seguridad del producto es uno de los requisitos clave de la competitividad de Salto y se asegura con el cumplimiento estricto de la normativa de seguridad en todos los productos.

Las reclamaciones de cliente, así como las consultas y quejas, siguen el proceso definido expreso para ello y recogido en el Manual de Gestión de la empresa y los procedimientos e instrucciones correspondientes. El contacto con el cliente se realiza en un primer momento a través

de los SAT locales. Posteriormente, y gracias a la herramienta ZOHO Desk desarrollada para este cometido se da la respuesta a cliente y se analiza el fallo o la consulta realizada, con la intervención de I+D si es necesario. Una vez resuelta se cierra la incidencia.

El número de consultas, quejas y reclamaciones recibidas en 2018 en todas las business units ha sido de 22.467 de las cuales están cerradas 21.206, un 94% de las mismas.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

En este campo, puede destacar el alto porcentaje de proveedores locales. En 2018 el 77% de las compras fueron para proveedores estatales.

Como se ha mencionado en las páginas anteriores, uno de los principales hitos en este campo ha sido la inclusión de criterios sociales y ambientales en los procesos de elección de proveedores. Se hace una homologación y visitas periódicas del 100% de los proveedores. Entre los aspectos que se supervisan está el que cumplan con las condiciones laborales y las medidas medioambientales necesarias para el correcto desarrollo de su actividad.

COMPROMISO CON EL TERRITORIO.

Uno de los compromisos más importantes de Salto con su entorno es el referente a la Educación. En este sentido, la empresa destina importantes recursos para la apertura de la fábrica a centros educativos del entorno. En 2018, 7 fueron los centros que visitaron la empresa con una explicación detallada de su actividad y filosofía de empresa. También con este objetivo se ha puesto en marcha el proyecto *Talento Futuro* para acercar la empresa a los centros educativos de la zona y fomentar las vocaciones STEM.

Adicionalmente, hay un acuerdo con las principales universidades del territorio y son 7 las personas que han realizado en 2018 en Salto su proyecto fin de grado o prácticas.

En paralelo, Salto ha participado en 4 ferias de empleo locales con el objetivo de atraer talento a la empresa.

Se tiene un canal de comunicación abierto de forma permanente con las entidades locales como Cruz Roja, Kemen, Kontseilua Euskaren, Oiartzungo Saskilagunak, Fundación Kiroldgi, etc. Con estas organizaciones se ha llegado a un acuerdo de financiación o patrocinio de algunas de sus actividades.

ANEXO. CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenido de la Ley 11/2018		Ubicación / respuesta directa	
MODELO DE NEGOCIO	Entorno empresarial	Pág 2-9	
	Organización y Estructura	Pág 6	
	Mercados	Pág 5	
	Objetivos y Estrategias	Pág 3	
	Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución	Pág 3-9	
	Políticas	Pág 7-8	
	Riesgos	Pág 9	
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier contaminación: atmosférica, ruido, lumínica	Pág 10-13
	Economía circular, prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención	Pág 10-13
		Reciclaje, reutilización	Pág 10-13
		Recuperación y eliminación de desechos	Pág 10-13
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Área no material
	Uso sostenible de los recursos	Agua	Pág 11
		Consumo materias primas	Pág 11
		Consumo energía (medidas para la eficiencia energética y el uso de energías renovables)	Pág 11-13
	Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero	Pág 13 Se han calculado las de Alcance 2, para el cálculo del resto la información no está disponible en los sistemas informáticos de la empresa.
		Medidas de adaptación al cambio climático	Pág 11-13
		Metas de reducción y medios implementados	Pág 11-13
	Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Área no material.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			
CUESTIONES DE PERSONAL Y SOCIALES	Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Pág 14
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Pág 14

CUESTIONES DE PERSONAL Y SOCIALES	Empleo	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Pág 14	
		Nº de despidos por sexo, edad, clasificación	Pág 15	
		Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional	Información no disponible.	
		Brecha salarial	Pág 15	
		Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo)	Información no disponible	
		Implantación de políticas de desconexión laboral	Pág 15	
		Empleados con discapacidad	Pág 15	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Pág 15	
		Número de horas de absentismo	Pág 15	
		Medidas destinadas a la conciliación	Pág 16	
	Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Pág 15	
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) y enfermedades profesionales - desglosado por sexo-	Pág 16	
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Pág 16	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Pág 16	
		Balance de los convenios colectivos: campo de la salud y seguridad en el trabajo	Pág 16.	
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Pág 16	
		nº de horas de formación por categorías profesionales	Esta información no está disponible en los sistemas de información de la empresa.	
	Accesibilidad	Política contra todo tipo de discriminación	Pág 16	
		Política de gestión de la diversidad		
		Plan universal personas con discapacidad		
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Pág 16	
	CUESTIONES DE PERSONAL Y SOCIALES	Igualdad	Planes de igualdad	Pág 16
			Medidas adoptadas para promover el empleo	No hay medidas concretas. El crecimiento exponencial de la compañía está generando una gran cantidad de empleos.
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			Pág 16	

		Medidas de integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Pág 15
		Política contra todo tipo de discriminación	Pág 15-16
		Política de gestión de la diversidad	Pág 16
INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS	Diligencia debida	Procedimiento de diligencia debida	La información está recogida en el apartado de Marco Ético (Pág 6-7). No se contemplan acciones específicas sobre los derechos humanos ya que no son un tema prioritario para Salto. En aquellos países que la ONU ha definido con riesgo (en nuestro caso China), se solicita a los proveedores la aceptación y firma de un Código de conducta (declaración responsable).
	Prevención	Prevención de riesgos de vulneración de ddhh y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	
	Canal ético / buzón ético	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	
		Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT - libertad de asociación- 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 6-7
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Pág 6-7
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Pág 17
	Compromisos	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Pág 15 y 17
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	Pág 17-18
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos	Pág 18
		Acciones de asociación o patrocinio	Pág 17-18
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de genero y ambientales	Pág 18
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Pág 18
		Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Pág 18
	Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Pág 17-18
		Sistemas de reclamación	Pág 17-18
		Nº de quejas recibidas y resolución de las mismas	Pág 18
	Información fiscal	Indicadores de los beneficios obtenidos por país	Información no disponible
		Impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	Pág 17