GRUPO SARTON

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
EJERCICIO 2018

ÍNDICE

0) INTRODUCCIÓN 3
a) Presentación del Informe 3
b) Criterios de aplicación 4
1) IKEA OFFER 5
a) Descripción de la compañía 5
b) Visión y Valores 5
c) Presencia Geográfica 6
d) Nuestra evolución 7
e) Grupos de Interés 7
f) Canales de comunicación 8
g) Perímetro de consolidación 9
h) Nuestros órganos de gobierno 9
i) Premios y distinciones 11
j) Información fiscal 11
k) Análisis de materialidad 12
l) Objetivos en materia no financiera 14
2) PEOPLE AND SOCIETY 15
a) Políticas internas disponibles en materia de RRHH 15
b) Organización del trabajo 16
c) Índice de Absentismo 17
d) Relaciones Sociales 18
e) Políticas de Formación 18
f) Políticas de desconexión laboral 20
g) Accesibilidad universal personas con discapacidad 20
h) Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades 21
i) Indicadores en materia de empleo 22
j) Impacto positivo en la sociedad 29
3) PLANET 31
a) Enfoque al Desarrollo Sostenible 31
b) Gestión Ambiental 31
c) Uso sostenible y prevención de residuos 33
d) Medidas para mejorar la eficiencia energética 34
e) Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero 34
f) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad 35
g) Acciones para combatir el desperdicio de alimentos 35
4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY 35
5) BUSINESS ETHICS 37
6) INFORMATION HANDLING 39
7) ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 40

0) INTRODUCCIÓN

a) Presentación del Informe

El presente Estado de Información No Financiera es el primero publicado por Grupo SARTON y se refiere al ejercicio 2018.

La Información aquí aportada da estricto cumplimiento a la Ley 11/18 de Estados de Información No Financiera y Diversidad y será verificada por tercera parte independiente conforme a lo establecido en la citada disposición (Ver Informe Verificación).

En este Informe, de carácter anual, se ofrece una visión global sobre el desempeño del Grupo SARTON durante el ejercicio, en línea con su estrategia, sus objetivos, su modelo de gestión, junto con las líneas estratégicas definidas por la multinacional titular de la marca, concepto y Franquicia IKEA de forma internacional y recogidas de forma mayoritaria en el documento IConduct que establece las pautas y estándares de comportamiento de la compañía y sus colaboradores.

La información que contiene puede ampliarse en la página web www.islas.ikea.es, así como en el Informe de Gestión adjunto a la Memoria de las cuentas anuales 2018.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha tenido en cuenta los asuntos materiales para la organización. Éstos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados en IConduct así como aquellos recogidos en el Plan de Corporate Compliance puesto en marcha en las compañías del Grupo y a través del cual se identifican los principales riesgos en materia de prevención de delitos así como las medidas a implementar para su minimización.

Esta información será proporcionada en apartados posteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente infografía descriptiva de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.

Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial así como las orientaciones proporcionadas por el "Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad 2016". En este sentido, se han tenido

en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

Más adelante, en el presente informe, se detallarán, conforme a los requerimientos del mismo, los estándares utilizados en cada caso y su grado de cumplimiento.

b) Criterios de aplicación

- **MATERIALIDAD**

Se aportan al presente informe los asuntos más relevantes en materia no financiera para los distintos Grupos de Interés identificados por el Grupo SARTON y en consonancia con la información recibida por éstos a través de los canales de comunicación establecidos en cada caso.

- **EXHAUSTIVIDAD**

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2018.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18.

De manera general, las políticas en materia no financiera establecidas por la sociedad dominante SARTON CANARIAS, S.A. son implantadas de forma integral en todas las sociedades del Grupo. En los casos en que, bien se trata de políticas propias, bien la implementación se realiza de forma parcial o paulatina atendiendo a las distintas características de las sociedades y los entornos en los que operan, se refleja el alcance del dato aportado en el presente informe.

- **PRECISIÓN**

La información incluida en presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

- **CLARIDAD**

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

- **FIABILIDAD**

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

1) IKEA OFFER

a) Descripción de la compañía

Sarton Canarias, S.A., con sede social en la Autopista Las Palmas – Gando, Km. 12, Edificio IKEA, Parcela P-7, Parque comercial La Estrella-La Mareta, 35212, Telde, Gran Canaria, España, constituida como sociedad anónima en España el 18 de abril de 1997, es la sociedad dominante del grupo SARTON.

La actividad principal del Grupo es la explotación de la franquicia de IKEA, que consiste en la venta al detalle de muebles y artículos suministrados al Grupo por IKEA Franchise and Project Marketing Limited.

El Grupo es titular de la franquicia de las tiendas IKEA en Gran Canaria, Tenerife, Palma de Mallorca, Lanzarote, República Dominicana y Puerto Rico.

La visión de IKEA es la de "crear un día a día mejor para la mayoría de las personas". A partir de esta visión surgió la idea de negocio: "ofrecer un amplio surtido de productos de decoración del hogar, funcionales y con un buen diseño, a precios tan bajos que la mayoría de la gente se los pueda permitir". El Concepto IKEA es exclusivo, y nace de la combinación del surtido de productos IKEA, el sistema de venta IKEA y las marcas registradas.

b) Visión y Valores

Consideramos que todo el mundo tiene algo valioso que ofrecer. Somos un grupo diverso de personas honestas y realistas a las que nos encantan los productos de decoración del hogar. Venimos de distintas partes del mundo con la visión de inspirar y ayudar a las personas para que vivan de manera más sostenible y saludable.

Nuestro trabajo se basa en la unidad y el entusiasmo. Trabajamos duro, pero nos divertimos haciéndolo. Juntos/as construimos un entorno diverso, inclusivo, abierto y honesto, y buscamos constantemente a personas que compartan nuestros valores y actitud positiva.

Nos guiamos por la visión de IKEA de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas. Para nuestros/as clientes, proveedores, colaboradores y colaboradoras.

Los valores que rigen nuestras decisiones corporativas y nos hacen ser quiénes y cómo somos son los siguientes:

Nuestras operaciones y productos tienen un impacto en el planeta. A veces, somos parte del problema y hemos decidido ser parte de la solución. El origen de las soluciones se encuentra a menudo en nuestros propios valores: en cómo tratamos a las personas, en nuestras iniciativas para evitar los residuos y en nuestro deseo de crear más con menos recursos. Todos podemos contribuir con mejoras grandes y pequeñas. Queremos tener un impacto positivo en las personas y en el planeta ofreciendo grandes volúmenes de productos hechos de materias más sostenibles y usando nuevos conceptos, materiales y tecnologías de producción.

Ayudamos a las personas a llevar una vida más sostenible en el hogar con productos que reducen el consumo de agua y energía, que conservan los alimentos y minimizan la producción de residuos. Al mismo tiempo, nos esforzamos por mejorar el entorno de trabajo para los colaboradores y colaboradoras de IKEA y las personas que participan en la fabricación de los productos IKEA. Al asumir responsabilidad sobre toda la cadena de valor, podemos ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades. Respaldamos los derechos humanos y siempre actuamos en el mejor interés de los niños y de las niñas. Queremos ser una fuerza de cambio positivo a escala local y global.

Elegimos la mejora constante en el presente, en lugar de la expectativa de perfección en el futuro. Tenemos la posibilidad y contamos con los recursos para ejercer una influencia significativa y duradera hoy y para las generaciones futuras. Esta es una labor incesante en la que participamos todos y cada uno de nosotros. Nos motiva a seguir avanzando y, a su vez, inspira a otros a llegar más lejos.

c) Presencia Geográfica

GRUPO SARTON cuenta con implantación internacional. En España, estamos presentes en ambos archipiélagos (Baleares y Canarias), tanto a través de Tiendas IKEA, como de Puntos IKEA o infraestructura para la recogida y reparto de pedidos.

En cuanto a nuestra implantación internacional, contamos con tiendas y/o Puntos IKEA en República Dominicana y Puerto Rico.

d) Nuestra evolución

Desde la apertura de nuestra primera tienda en Las Palmas de Gran Canaria, en el año 1982, hasta los más de 15 puntos de venta disponibles en la actualidad, la organización ha registrado una evolución y un crecimiento continuo y constante.

El objetivo de la compañía es continuar con un crecimiento estable y sostenible, que nos ayude en el cumplimiento de nuestra visión y nos acerque cada vez más a clientes y consumidores de todo el mundo.

Durante el ejercicio 2018 se han reubicado y acondicionado los Puntos de Venta en Tenerife Sur, 7 Palmas (Gran Canaria), Fuerteventura y Santiago (República Dominicana).

e) Grupos de Interés

A continuación se presenta la relación de los principales Grupos de Interés identificados por IKEA, que el Grupo SARTON asume como propios para su gestión y establecimiento de comunicaciones transparentes y bidireccionales:

f) Canales de comunicación

La organización cuenta con canales de comunicación generales y específicos para sus partes interesadas, en función de si éstas son internas o externas a la organización.

A modo esquemático se representan los canales de comunicación con cada una de ellas:

PARTES INTERESADAS	CONTACTO WEB	MAIL	BUZÓN ÉTICO	CANAL DENUNCIAS	REPRESENTANTES EN LAS TIENDAS	REUNIONES ORDINARIAS/ EXTRAORD.	REGISTROS OFICIALES
COLABORADORES	■	■	■	■	■	■	
MULTINACIONAL IKEA	■	■				■	
CLIENTES	■	■		■			
VISITANTES	■	■		■	■		
PROVEEDORES		■		■	■	■	
AUTORIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS	■					■	■
COMPETIDORES							■
SOCIEDAD EN GENERAL	■			■			■

CANAL DE DENUNCIAS:

Uno de los principales canales de comunicación del Grupo Sarton con sus Grupos de Interés (Internos y Externos) es este Canal de Denuncias.

Este canal se crea con el fin de poder trabajar en la prevención, detección y correcciones de posibles conductas contrarias al Plan de Corporate Compliance y es gestionado por el Comité de Cumplimiento de la compañía.

Esta herramienta de comunicación se encuentra actualmente implantada en España y República Dominicana.

¿CÓMO FUNCIONA?

El canal de denuncias está a disposición de colaboradores, colaboradoras, proveedores, socios, clientes y cualquier persona que observe un comportamiento que ponga en riesgo el compromiso de La empresa.

A través de la Línea Telefónica de Denuncias, que funciona las 24 horas del día los 7 días de la semana. Es atendida por los miembros del Comité de Cumplimiento.

Este canal tiene un número de extensión interno y, además, un número para llamadas desde fuera de nuestras instalaciones. De forma adicional a la Línea Telefónica de Denuncias se cuenta con un Portal de Denuncias en la web de la compañía.

Todas las llamadas y mensajes recibidos son tratados de forma confidencial, siendo responsabilidad del Comité de Cumplimiento garantizarlo, así como tramitar la información recibida por el denunciante conforme a lo definido en el documento "Términos de uso del Canal de Denuncias de SARTON".

BUZÓN ÉTICO:

Además del canal de denuncias, los colaboradores y colaboradoras de Grupo SARTON, cuentan con un canal específico de comunicación (Buzón Ético) que es gestionado por el Departamento de RRHH y se encuentra implantado en todos los centros de trabajo de la organización.

g) Perímetro de consolidación

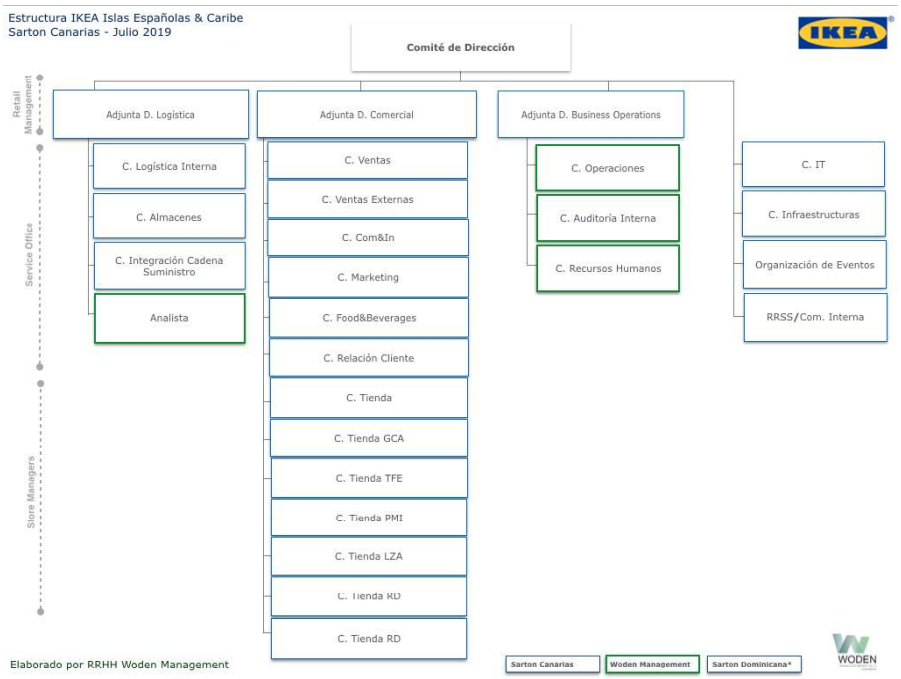
En el presente Informe presentamos los resultados cualitativos y cuantitativos de las siguientes sociedades incluidas en el perímetro de consolidación de nuestras cuentas anuales para el ejercicio 2018:

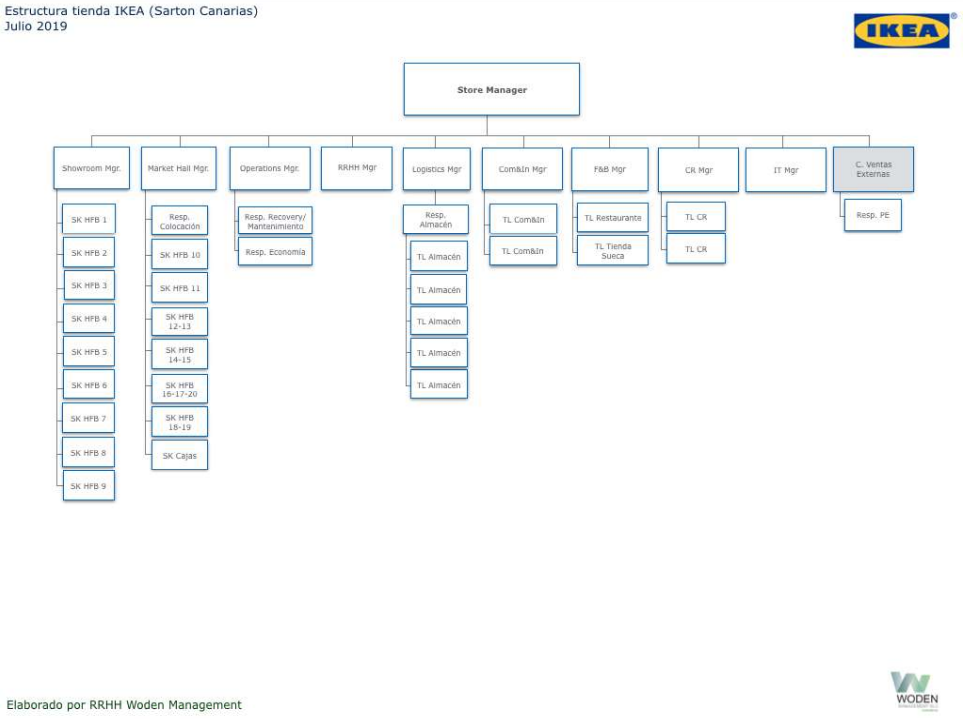
- Sarton Canarias, S.A
- Sarton Dominicana, S.A.S.
- Sarton Puerto Rico, LLC.
- Sarton Inversiones, S.L

h) Nuestros órganos de gobierno

Aunque con estructura propia, el Grupo SARTON ha respetado la arquitectura de la multinacional IKEA, estableciendo cuatro niveles de decisión diferentes, pero muy interrelacionados entre sí:

- Consejo de Administración
- Comité de Dirección: Área Logística, Área Comercial y Área de Operaciones
- Coordinación de País
- Equipos locales


Estructura IKEA Islas Españolas & Caribe
Sarton Canarias - Julio 2019
Comité de Dirección
Retail Management
Service Office
Store Managers
Adjunta D. Logística
Adjunta D. Comercial
Adjunta D. Business Operations
C. Logística Interna
C. Almacenes
C. Integración Cadena Suministro
Analista
C. Ventas
C. Ventas Externas
C. Com&In
C. Marketing
C. Food&Beverages
C. Relación Cliente
C. Tienda
C. Tienda GCA
C. Tienda TFE
C. Tienda PMI
C. Tienda LZA
C. Tienda RD
C. Tienda RD
C. Operaciones
C. Auditoría Interna
C. Recursos Humanos
C. IT
C. Infraestructuras
Organización de Eventos
RRSS/Com. Interna
Elaborado por RRHH Woden Management
Sarton Canarias
Woden Management
Sarton Dominicana*
WODEN


Estructura tienda IKEA (Sarton Canarias)
Julio 2019
Store Manager
Showroom Mgr.
Market Hall Mgr.
Operations Mgr.
RRHH Mgr
Logistics Mgr
Com&In Mgr
F&B Mgr
CR Mgr
IT Mgr
C. Ventas Externas
SK HFB 1
SK HFB 2
SK HFB 3
SK HFB 4
SK HFB 5
SK HFB 6
SK HFB 7
SK HFB 8
SK HFB 9
Resp. Colocación
SK HFB 10
SK HFB 11
SK HFB 12-13
SK HFB 14-15
SK HFB 16-17-20
SK HFB 18-19
SK Cajas
Resp. Recovery/ Mantenimiento
Resp. Economía
Resp. Almacén
TL Almacén
TL Almacén
TL Almacén
TL Almacén
TL Almacén
TL Com&In
TL Com&In
TL Restaurante
TL Tienda Sueca
TL CR
TL CR
Resp. PE
Elaborado por RRHH Woden Management
WODEN

Además de los citados órganos de gobierno y específicamente en materia no financiera y de cumplimiento normativo, se crea la figura del Comité de Cumplimiento, con las siguientes funciones delegadas:

- Función de vigilancia de cumplimiento normativo
- Recepción de denuncias que puedan ser presentadas en el marco de la organización empresarial
- Promoción de modificaciones, si se considera necesario
- Asesoramiento a otros comités para la modificación o implementación de distintos procedimientos
- Deber de información puntual a los órganos de administración sobre lo implementado y el grado de ejecución de dicha implementación
- La vigilancia sobre la ejecución y evolución de la aplicación del Manual de Prevención de Riesgos Penales.

i) Premios y distinciones

SARTON Canarias, S.A. ha presentado su candidatura a los "Premios a la Excelencia en Recursos Humanos de Canarias" en su edición 2018, habiendo obtenido la mención especial en la categoría de grandes empresas. Estos premios reconocen anualmente a cuatro empresas de cuatro categorías diferentes (Grandes Empresas, PYMES, Organismos Públicos y Empresas Tecnológicas) y, ocasionalmente, otorgan una mención especial.

El proyecto presentado, por el cual hemos recibido el mencionado reconocimiento, se denomina INNOVANDO POR VALORES y describe el proceso de transformación del departamento de Recursos Humanos de Grupo SARTON para adaptarnos a las nuevas exigencias de la organización y del mercado laboral.

j) Información fiscal

En cumplimiento de la transparencia que exige la Ley 11/18 aportamos la siguiente información de ámbito fiscal:

- Los impuestos sobre beneficios pagados en 2018 ascendieron a 865.800,31 euros. Por su parte, SARTON DOMINICANA, S.A. ha pagado impuesto al activo de 2018 en República Dominicana por importe de 16.632.374,09 pesos dominicanos (290.979,25 euros)
- Durante el ejercicio 2018 se recibieron subvenciones públicas por formación, en forma de bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social por importe de 47.323,29 euros.
- Respecto a las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, en 2018 las sociedades que conforman el consolidado aportaron a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro un importe de 42.035,21 euros. Además, se efectuaron donaciones a la Fundación Nazaret en forma de cesión de bienes por valor de 7.281,34 euros y ayudas directas en forma de muebles y artículos de decoración en favor de afectados por las inundaciones de Sant Llorenc en Mallorca por valor de 24.648,21 euros.
- Los beneficios país por país han sido los siguientes:

	Miles de euros
España	7.397
Internacional	560
TOTAL	7.957

k) Análisis de materialidad

- Planteamiento del Análisis

GRUPO SARTON realiza un estudio de materialidad propio para la identificación de los temas relevantes, considerando asuntos materiales aquellos que son, a su vez, de relevancia para sus grupos de interés y los que lo son para la propia compañía y su estrategia corporativa.

En una primera fase, se han determinado por parte de la organización corporativa los asuntos materiales generales a través de diferentes fuentes documentales de organismos de reconocido prestigio prescriptor en RSC: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS 2030), etc.

En materia de negocio, estos asuntos materiales generales se completan con nuestras directrices internas: IConduct, Guía de las Personas, Plan de Igualdad, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, LOPD, Plan de Prevención de Riesgos Penales, entre otros.

De forma coordinada con el análisis de asuntos materiales, la organización identifica sus riesgos en materia no financiera. Este análisis de riesgos se corresponde con el sistema de cumplimiento normativo de la organización y los planes establecidos para su minimización.

- Desarrollo del Análisis de Materialidad

A partir de los asuntos identificados como materiales, GRUPO SARTON realiza una evaluación de su significancia en función de los principales grupos de interés afectados y la significancia relativa que éstos pudieran tener sobre su toma de decisiones potencial.

Se analiza asimismo si los asuntos materiales identificados se corresponden con actividades/acciones de las que la organización es responsable, corresponsable o se encuentran fuera de su margen de actuación. En este análisis (Cadena de Valor) se hace referencia a los aspectos internos/mixtos/externos a la organización ya se traten de procesos propios/contratados-subcontratados/ajenos.

En el presente informe se analiza la totalidad de los asuntos materiales si bien, únicamente se informa del desempeño de aquellos valorados como significativos en virtud de las variables anteriormente mencionadas.

Importancia relativa de los asuntos materiales para los grupos de interés afectados:

●	Asuntos/Riesgos que afectan a la toma de decisiones de los GI afectados y pueden suponer cambios en el modelo organizativo/de negocio de la organización debido al impacto derivado de su materialización.
●	Asuntos/Riesgos que podrían afectar a la toma de decisiones de los GI afectados, si bien, es poco probable. No son relevantes para la estrategia corporativa o el modelo de negocio ya que su materialización no supondría impactos significativos en el negocio.
●	Asuntos/Riesgos que no afectan a la toma de decisiones de GI internos/externos ni cuentan con un impacto relevante en las operaciones.

- Resultados del Análisis

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS RIESGOS NO FINANCIEROS	CADENA DE VALOR	MULTINACIONAL IKEA	COLABORADORES	CLIENTES	PROVEEDORES	AUTORIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS	SOCIEDAD EN GENERAL
PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	Alineación del equipo con los valores corporativos	INTERNO	🔵	🔵	🟡	🟡	🟡	🟦
	Alineación de todos los colaboradores con las prioridades establecidas por el Grupo SARTON	INTERNO	🔵	🔵	🟡	🟡	🟡	🟦
	Absentismo y accidentes laborales	INTERNO	🔵	🔵	🟡	🟡	🟡	🟦
	Necesidades de conciliación de la vida personal y familiar	INTERNO	🔵	🔵	🟡	🟡	🟡	🟦
	Riesgo de desinformación interna sobre el control y manejo de información.	INTERNO	🔵	🔵	🟦	🟦	🟦	🟦
	Necesidades de actualización de equipos y herramientas informáticas.	INTERNO	🔵	🟦	🟦	🟦	🟡	🟡
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Impacto medioambiental producido por los consumos de los centros de trabajo	MIXTO	🔵	🟦	🔵	🟡	🟡	🟦
	Impacto ambiental producido por los envíos y desplazamientos	MIXTO	🔵	🟦	🔵	🟡	🟡	🟦
	Impacto ambiental derivado de la fabricación de nuestros productos	MIXTO	🔵	🟦	🔵	🟡	🟡	🟡
IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Atención adecuada a nuestros proveedores de servicios cuando visitan nuestras instalaciones.	EXTERNO	🔵	🟡	🟡	🟦	🟡	🟡
	Mejora del impacto social en los territorios con implantación	EXTERNO	🔵	🔵	🟦	🟡	🟡	🔵
	Gestión de seguridad en la cadena de suministro	EXTERNO	🔵	🟦	🔵	🔵	🟦	🟡
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Cumplimiento normativo y aseguramiento del debido control	MIXTO	🔵	🔵	🟦	🟦	🔵	🟦

I) Objetivos en materia no financiera

Del análisis anterior se desprende la priorización de nuestros riesgos y asuntos materiales significativos por orden de relevancia:

ORD	ASUNTO MATERIAL	OBJETIVOS	ODS 2030	PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS
1	Alineación de todos los colaboradores con las prioridades establecidas por el Grupo	Comunicación IConduct a todos los niveles corporativos (grupos y categorías profesionales)	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	ESTÁNDARES LABORALES
		Proyecto Valores		
2	Absentismo y accidentes laborales	Proyecto Vida Saludable	3 SALUD Y BIENESTAR	ESTÁNDARES LABORALES
		Gestión de seguridad en la cadena de suministro		
3	Cumplimiento normativo y aseguramiento del debido control	Seguimiento y observancia continuos sobre cumplimiento normativo (Buzón Ético y Canal Denuncias)	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	ANTICORRUPCIÓN
		Plan de Corporate Compliance y seguimientos por parte del Comité de Cumplimiento		
4	Mejora del impacto social en los territorios con implantación	Definición de un plan de apoyo a instituciones locales para mejora en el impacto social	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	DERECHOS HUMANOS
		Apoyo a centros especiales de empleo en Canarias, República Dominicana y Puerto Rico.		
5	Riesgo de desinformación interna sobre el control y manejo de información.	Implantación de solución eficiente para la comunicación en materia de seguridad de la información y novedades legislativas.	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	DERECHOS HUMANOS
	Necesidades de actualización de equipos y herramientas informáticas.	Actualización de servidor de correo interno		

6	Impacto medioambiental producido por los consumos de los centros de trabajo	Adecuada gestión de los suministros energéticos	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	MEDIO AMBIENTE
		Priorización y puesta en marcha del plan de ahorro energético definido a partir de auditoría energética		
		Sustituciones en instalaciones de suministro orientadas a la minimización del consumo (Ej.: luminarias LED), dosificadores en grifos y cisternas, etc.		

2) PEOPLE AND SOCIETY

a) Políticas internas disponibles en materia de RRHH

Grupo SARTON cuenta con importantes políticas internas en materia de RRHH. Nuestra visión no podría cumplirse sin el mejor de los equipos humanos, aquellos que respondan a los valores corporativos y sean fieles garantes de la "Cultura IKEA".

Por ello, cada proceso de acogida que realizamos en la compañía tiene especial importancia para nosotros. En el documento corporativo "Guía para las personas" intentamos transmitir nuestra forma de trabajar, que incluye la siguiente información relevante para el día a día de nuestros colaboradores:

- Quiénes somos
- Cómo nos comportamos
- Cómo trabajamos juntos
- Cómo gestionamos las relaciones externas
- Buzón Ético

INNOVANDO CON VALORES

Nuestro Proyecto Innovando con Valores (mencionado en apartados anteriores del presente informe) ha constituido un hito importante en la gestión de RRHH de nuestra compañía. Con la revisión y reformulación de nuestros valores corporativos, se ha definido y clarificado la senda por la que debemos de continuar en la gestión, capacitación y motivación de nuestros colaboradores y colaboradoras para conseguir nuestra misión: "crear un mejor día a día para la mayoría de las personas".

Para conseguir la alineación de nuestra plantilla con nuestros valores, se han definido y llevado a cabo 6 proyectos durante el ejercicio 2018:

- Alinear las competencias IKEA con nuestros valores
- Redefinir el diccionario de competencias
- Contagiar a las personas "vitamina" de nuestros valores IKEA

- Adaptar y actualizar el inventario de puestos
- Garantizar mecanismos de aplicación en el día a día
- Asegurar que el nuevo talento se alinea con los valores IKEA

b) Organización del trabajo

IKEA cuenta con una serie de políticas internas (Iconduct; Guía de las Personas, etc.) en materia de personal "People and Society". En este documento se establecen las siguientes directrices en cuanto a la organización del trabajo que son comunes y aplicables a todos los centros de trabajo de IKEA. Asimismo, la multinacional IKEA realiza un seguimiento periódico sobre su cumplimiento por parte de sus franquiciados:

- Prohibición expresa de contratación de personas por debajo de la mayoría de edad (18 años).
- No se permite la realización de horas extraordinarias no remuneradas.
- En general, no se permite la realización de trabajos en horario nocturno. En caso necesario (i.e. almacenes), éstos se acuerdan con los representantes de los trabajadores de acuerdo con la normativa laboral y Convenios Colectivos de aplicación.
- Todos los colaboradores disponen de descansos semanales.

En Grupo SARTON la organización de las jornadas laborales y los descansos correspondientes se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación. La duración de las jornadas viene definida en el contrato y se ajusta a la normativa laboral del país en el que se opera. La planificación de los descansos se rige por principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se respetan en todos los casos las jornadas máximas establecidas en cada regulación (40h/semana en España y Puerto Rico y 44h/semana en República Dominicana–horas extraordinarias excluidas-).

En función de la extensión de la jornada laboral, nuestros colaboradores cuentan con descansos para almorzar y relajarse dentro del horario establecido. Los horarios de los mismos son establecidos de acuerdo con las necesidades de la tienda y en coordinación con el responsable correspondiente. En función de las posibilidades del centro, se evita la programación de jornadas partidas, favoreciendo así la conciliación de nuestro personal. Este tipo de medidas se han incluido en el Plan de Igualdad de nuestra compañía.

Para el aseguramiento de las políticas internas de gestión de horarios y descansos, la organización cuenta con registro de entrada y salida. En España, este control es exigible desde el ejercicio 2019, si bien, la organización ya contaba desde hace varios años con estas herramientas en todos sus centros.

Nuestro sistema de control de presencia (KRONOS) permite a nuestro personal visualizar su control horario a través de una aplicación web. La remuneración en base al horario

registrado se realiza por parte de una entidad independiente para asegurar la objetividad en el cálculo.

El número máximo de horas extraordinarias anuales se encuentra regulado en función de la normativa laboral de cada país y en todos los casos es respetada por nuestra compañía.

La planificación de los horarios es, asimismo, una medida para el apoyo a la conciliación de la vida personal y laboral. Nuestros colaboradores y colaboradoras conocen con antelación suficiente su calendario. La planificación de los horarios varía en función del país, siendo anual en España y mensual en el caso de República Dominicana y Puerto Rico.

Como mejora en materia de igualdad de oportunidades se han establecido medidas para la realización de intercambios en los turnos y días de descanso de forma que se favorezca la conciliación de nuestro personal.

Con el objetivo de favorecer el empleo de calidad, nuestros contratos parciales tienen una duración de, al menos, 20h semanales. En España, el 82,6% de la plantilla cuenta con una jornada entre 35-40h semanales. Grupo SARTON no utiliza autónomos para la realización de sus puestos operativos ni tampoco cuenta con personal on-call. Todos nuestros colaboradores/colaboradoras cuentan con un contrato laboral y conforme a la normativa vigente en cada territorio.

c) Índice de Absentismo

En el Grupo SARTON nos esforzamos por mejorar el entorno de trabajo para los colaboradores y colaboradoras. Los índices de absentismo y siniestralidad del último año reflejan una tendencia negativa, por lo que hemos decidido ponernos manos a la obra. Durante el ejercicio 2018, en colaboración con nuestros asesores de Fremap, el Servicio de Prevención Propio y la Dirección de Recursos Humanos se ha definido un proyecto para la recuperación del entorno saludable, seguro y optimista característico de nuestros equipos.

Este proyecto, denominado “Proyecto Vida Saludable” se ha ejecutado como experiencia piloto en uno de nuestros centros de trabajo durante el ejercicio 2018 y, tras la evaluación de los resultados alcanzados, se ejecutará de forma integral como proyecto estratégico en todos los centros en 2019.

Los objetivos del Proyecto Vida Saludable son fundamentalmente dos:

- Aumentar la calidad de vida saludable de las personas que trabajan en la organización.
- Reducir el Índice de Siniestralidad.

El proyecto cuenta con 4 fases para su ejecución:

1) Comunicación: a través de cartelería, pantallas y reuniones departamentales.

2) Calentamiento: concurso de tablas de calentamiento, clase con fisioterapeuta, implantación de las tablas de calentamiento en los departamentos clave.
3) Dieta saludable: charla informativa con nutricionista profesional y reparto de frutas
4) Práctica de deporte: comunicación masiva sobre los beneficios del deporte, detección de talentos deportivos, participación y patrocinio de carrera solidaria.

A continuación, se presentan los resultados del ejercicio 2018:

Días de absentismo	Total 2018
ABSENTISMO REM / RLN	0
ABSENTISMO CONTINGENCIAS COMUNES	5.247
ABSENTISMO AT / EP	552
TOTAL	5.799

d) Relaciones Sociales

Apoyamos el derecho a la libertad sindical y de asociación, en el marco de las asociaciones de trabajadores reconocidas. Respetamos el derecho a unirse en asociaciones, siendo elección de nuestros colaboradores/as el formarlas o no.

Todos nuestros centros de trabajo cuentan con canales de comunicación formal e informal para garantizar el diálogo abierto entre nuestros colaboradores en cuanto a sus intereses y/o preocupaciones o las de sus equipos.

Se realizan reuniones ordinarias y extraordinarias, individuales o colectivas entre los distintos equipos con el Departamento de RRHH.

En España se cuenta con dos tipos de representantes en cada centro de trabajo, que se reúnen al menos con carácter trimestral, y que se encargan de negociar y apoyar las distintas mejoras en marcha para la plantilla:

- Comité Laboral
- Comité de Seguridad y Salud

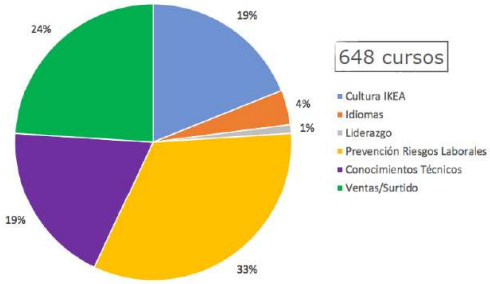
Nuestra organización garantiza el cumplimiento de la normativa laboral aplicable en los territorios en los que se opera. En el caso de España, el 100% de nuestros colaboradores/as se encuentran cubiertos por los convenios colectivos de aplicación.

e) Políticas de Formación

La capacitación y formación continua de nuestros equipos es un elemento clave para el éxito de nuestra compañía. Grupo SARTON desarrolla planes anuales de formación de forma específica por cada área/centro de trabajo y atendiendo a las necesidades particulares de nuestros equipos.

En 2018 se registraron las siguientes cifras en relación a nuestras políticas de formación:

Las áreas de conocimiento sobre las que se han desarrollado las acciones formativas ejecutadas en 2018 han sido:



Durante el ejercicio 2018, a nivel de grupo, se han establecido las siguientes Medidas para el fomento de la formación entre nuestros equipos:

- Plus Idiomas
- Bolsa de estudios
- Permiso Individual de Formación (PIF)

1) PLUS IDIOMAS

Con esta medida se pretende motivar a todas las personas de la organización a aprender o mejorar su nivel de inglés. Esta política es sólo una herramienta de todas las que persiguen este objetivo y se acompaña de un plan de formación con inversión bonificada y de un calendario de acciones diversas en tienda.

Las personas que puedan acreditar un nivel de inglés correspondiente o superior al certificado B2, y cuyos puestos no cuenten con este requisito como imprescindible, recibirán un plus mensual en su nómina. Estas personas recibirán una “bandera” en función del idioma acreditado. Para conseguir la bandera (y su correspondiente plus económico) se deberá presentar una titulación oficial obtenida en los dos últimos años, o realizar un test de nivel, garantizando que se tiene nivel exigido. Esta acreditación deberá revalidarse cada 2 años a través de un examen.

Todas las personas que se incorporan a nuestra compañía son informadas de esta medida como parte del proceso de acogida.

2) BOLSA DE ESTUDIOS

Cualquier persona podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 250€ anuales para su formación profesional, que le será reconocida en función del aprovechamiento e interés de los estudios para la empresa.

El crédito disponible podrá ser utilizado en formación sobre cualquier temática, siempre que sea interesante para la empresa y pueda aprovecharla. Por ejemplo: paquete office, idiomas incluidos en la política de idiomas, formaciones que sean valorables o imprescindibles en su Descripción del Puesto de Trabajo (DPT).

3) PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

Cualquier colaborador podrá solicitar un permiso individual de formación de hasta 200h por curso académico o año natural sin afección a su nómina.

A continuación se presentan las principales cifras relativas a las sesiones formativas impartidas en 2018. En total, nuestros colaboradores han disfrutado de 4.871h de formación, distribuidas como sigue:

Formación por categorías profesionales	Hombres	Mujeres	Total
Titulado Superior	81	46	127
Titulado Medio	506	502	1.008
Técnico	54	49	103
Administrativo	0	0	0
Encargado	313	413	726
Capataz	0	0	0
Operario	2.126	2.131	4.257
TOTAL	**3.081**	**3.139**	**6.220**

f) Políticas de desconexión laboral

La organización no ha definido políticas explicitas en materia de desconexión laboral para sus colaboradores en el momento de la redacción de este Informe, si bien, dado nuestro fiel compromiso con el cumplimiento normativo en materia laboral y las mejoras establecidas en el Plan de Igualdad en cuanto a la conciliación de la vida personal y laboral de nuestra plantilla, se tomarán las acciones oportunas en un futuro próximo.

g) Accesibilidad universal personas con discapacidad

Mantenemos un alto compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad. Colaboramos con centros de inserción de personas con discapacidad para poder acceder

a estos perfiles y posteriormente incorporarlos a nuestros procesos de selección internos, atendiendo a una serie de directrices:

1) Se garantizará la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de adquisición de talento.
2) La evaluación de las personas candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades.
3) La selección se basará en las capacidades y las competencias para el desempeño del puesto y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.

Cuando existe equiparación entre distintas candidaturas se podrá determinar, eligiendo al/la candidato/a en función de igualdad de género en el departamento, así como igualdad de oportunidades de aquellos colectivos de difícil inserción como las personas con discapacidad:

Empleados con discapacidad	Hombres	Mujeres	Total
Nº de empleados con discapacidad reconocida	11	6	17
Porcentaje de empleados con discapacidad en España*			**1,66%**

*NOTA: la organización da cumplimiento a la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) a través de Medidas Alternativas al cumplimiento.

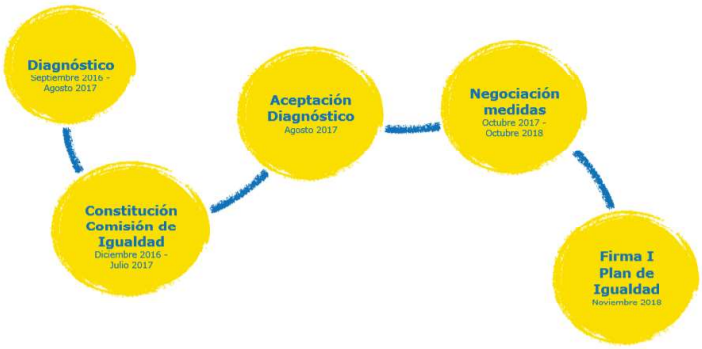
h) Políticas en materia de Igualdad de Oportunidades

En Grupo SARTON respaldamos los derechos fundamentales de todas las personas, actuando conforme a los comportamientos éticos internacionalmente aceptados de acuerdo con los derechos fundamentales y libertades públicas contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Prohibimos cualquier tipo de discriminación, por lo tanto, nuestros colaboradores/as reciben un trato justo sin que influya su raza, origen étnico, religión, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, ideología o cualquier tipo de condición.

Del mismo modo, las personas que conforman nuestros equipos disfrutan de plena igualdad de oportunidades de empleo, basadas en unas políticas claramente definidas para la selección, contratación, promoción, desarrollo, compensación y cese de la relación laboral.

En Grupo SARTON hemos definido nuestro primer Plan de Igualdad, aprobado en noviembre de 2018, como parte de un proyecto de reflexión y búsqueda de mejoras en este sentido que ha tenido una duración total de 2 años y 2 meses y en el que han abordado las siguientes fases:



El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal. Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones, que se rige por los siguientes principios:

1) Diseñado para todas las personas que trabajan en IKEA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
2) Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
3) De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4) Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
5) Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6) La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Nuestro Plan de Igualdad cuenta con un total de 126 medidas, divididas en 10 ejes:

i) Indicadores en materia de empleo

- Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional

Contamos con un procedimiento centralizado para la selección de colaboradores en el que se establecen los requisitos y prácticas internas para dicha selección, que es realizado por una empresa consultora. De esta forma, nuestra organización garantiza un control total sobre la documentación contractual y el seguimiento de la disposición de los permisos y documentos necesarios para el ejercicio de los trabajos encomendados en cada caso.

De esta forma se minimiza, asimismo, el riesgo relacionado con la disposición de documentación necesaria en el caso de personal migrante. En Grupo SARTON el 6% de nuestra plantilla es personal migrante y todos ellos cuentan con los permisos correspondientes en cada país.

Grupo SARTON promueve, en la medida de lo posible, la incorporación de personal perteneciente a colectivos en riesgo de exclusión social, invitando a la participación en los procesos de selección a instituciones y organizaciones no gubernamentales (ONGs) con estos fines.

Nuestra organización se basa en el establecimiento de relaciones laborales voluntarias conforme a los derechos humanos y la legislación laboral aplicable, condenando el trabajo forzoso y bajo coacción. Contamos para ello con una Política de Selección en la que se establecen los pilares básicos para el proceso de incorporación de colaboradores/as.

En ningún caso nuestros colaboradores deben aportar ninguna suma dineraria como producto del proceso de selección o incorporación a nuestra plantilla.

De forma previa a la firma del acuerdo contractual y con antelación suficiente, el futuro colaborador seleccionado recibe por parte del área de RRHH correspondiente una propuesta de incorporación en la que se detallan los contenidos y condiciones del puesto a ocupar. Asimismo, recibe un modelo de contrato laboral acorde a la normativa aplicable.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-29	249	173	423
30-49	516	546	1.061
> 50	56	60	115
Total	**820**	**779**	**1.599**

Cargo	Hombres	Mujeres	Total
No directivos	816	775	1.591
Directivos	4	4	8
Total	**820**	**779**	**1.599**

Categorías	Hombres	Mujeres	Total
Titulado Superior	27	23	51
Titulado Medio	119	113	233
Técnico	12	18	30
Administrativo	0	0	0
Encargado	120	127	247
Capataz	0	0	0
Operario	541	497	1.038
Total	**820**	**779**	**1.599**

País	Hombres	Mujeres	Total
España	443	496	939
Colombia	4	6	10
Venezuela	3	9	12
Italy	8	10	18
Peru	2	1	3
Argentina	5	2	7
Sweden	1	4	5
Uruguay	2	3	5
Germany	1	2	3
Morocco	2	0	2
Moldova	0	1	1
Romania	3	3	6
Poland	0	2	2
Brazil	1	0	1
Mexico	0	1	1
Mali	1	0	1
Ukraine	0	1	1
Czechia	0	1	1
Bolivia	1	1	2
Chile	1	0	1
Ecuador	1	0	1
France	0	0	0
Honduras	0	1	1
República Dominicana	273	189	462
Bulgaria	0	1	1
Belgium	1	0	1
Paraguay	0	1	1
EEUU	67	43	110
Total	**820**	**779**	**1.599**

- Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional

Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres	Total
Fijo	727	656	1.382
Temporal	93	123	217
Total general	**820**	**779**	**1.599**

Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres	Total
INDEFINIDO			
A tiempo completo	**644**	**549**	**1.194**
18-29	185	119	304
30-49	415	380	795
>50	43	51	94
A tiempo parcial	**83**	**106**	**189**
18-29	29	18	47
30-49	45	84	129
>50	8	4	12
TEMPORAL			
A tiempo completo	**41**	**29**	**70**
18-29	13	9	22
30-49	26	20	47
>50	1	0	1
A tiempo parcial	**53**	**94**	**147**
18-29	21	27	49
30-49	28	62	90
>50	3	5	8

Tipo de Contrato	No directivos	Directivos	Total
Tiempo Completo	1.256	8	1.264
Tiempo Parcial	336	0	336
Total	**1.592**	**8**	**1.599**

Categorías	Fijo	Temporal	Total
Titulado Superior	50	1	51
Titulado Medio	231	3	234
Técnico	29	0	29
Administrativo	0	0	0
Encargado	234	13	247
Capataz	0	0	0
Operario	839	199	1.038
Total	**1.382**	**217**	**1.599**

O Bajas por maternidad/paternidad y tasa de reincorporación:

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados que tuvieron derecho a baja	41	39	80
Número de empleados que ejercieron derecho a baja	41	39	80
Número de empleados que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	23	15	38
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	56,10%	38,46%	47,50%

O Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Categorías	Hombres	Mujeres	Total
Titulado Superior			
18-29	0	0	0
30-49	1	1	2
>50	0	0	0
Titulado Medio			
18-29	0	0	0
30-49	2	2	4
>50	1	0	1
Técnico			
18-29	3	2	5
30-49	2	1	3
>50	0	0	0
Administrativo			
18-29	0	0	0
30-49	0	1	1
>50	0	0	0
Encargado			
18-29	1	4	5
30-49	6	3	9
>50	2	1	3
Capataz			
18-29	0	0	0
30-49	0	0	0
>50	0	0	0
Operario			
18-29	62	44	106
30-49	33	24	57
>50	0	0	0
Total	**113**	**83**	**196**

O Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad

Nuestros colaboradores/as son incorporados, remunerados y promocionados en base a criterios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades que se recogen en el Plan de Igualdad de la compañía asegurando, por tanto, total independencia en relación a sus características personales.

Para garantizar este principio, todos nuestros puestos son definidos y analizados en base a competencias y funciones objetivas que son reflejadas y comunicadas en el Diccionario de Competencias, asegurando de esta forma su conocimiento e implementación por parte de toda la compañía.

Se presenta a continuación la retribución media desagregada por País:

- ESPAÑA:

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2018 ESPAÑA	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior			72.044		145.483	131.009
Titulado Medio			27.290	38.456	51.099	75.413
Técnico		7.278	17.699	18.487		
Administrativo						
Encargado		15.413	18.499	23.118	27.153	
Operario	6.348	11.902	14.355	14.886	15.722	22.177

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2018 ESPAÑA	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior				35.684	48.601	
Titulado Medio			26.571	21.353		
Técnico		8.599	16.149	19.733	23.174	17.844
Administrativo						
Encargado		14.385	17.858	23.688	26.362	40.400
Operario		9.588	13.060	14.554	15.482	13.070

- PUERTO RICO:

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2018 PUERTO RICO	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior			45.000			
Titulado Medio		9.360	27.324			
Técnico		19.858	15.600			
Administrativo						
Encargado		18.356	19.413	23.996		
Operario		15.643	15.600	16.640		

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2018 PUERTO RICO	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior						
Titulado Medio		22.032	29.667	18.720		
Técnico		18.356	17.992			
Administrativo						
Encargado		18.720	19.760			
Operario	7.800	14.287	13.650	17.160		

- REPÚBLICA DOMINICANA:

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2018 REPÚBLICA DOMINICANA	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior		270.045	301.133			
Titulado Medio		222.602	499.155			
Técnico						
Administrativo						
Encargado	200.819	220.719	261.372	200.819		
Operario	150.614	196.256	212.269	212.655	200.819	

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2018 REPÚBLICA DOMINICANA	EDAD					
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Titulado Superior		345.642	706.136			
Titulado Medio		326.940	595.325	241.969	241.975	
Técnico		425.409				
Administrativo						
Encargado		216.196	283.956	200.819	200.819	
Operario	200.819	206.365	226.962	200.819	200.819	

O Brecha salarial

A continuación presentamos el dato de nuestra brecha salarial desagregada por país para el ejercicio 2018:

- ESPAÑA: 49%
- PUERTO RICO: 21%
- REPÚBLICA DOMINICANA: -31%

O Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones.

	Hombres	Mujeres
Personal Directivo	119.886	42.142
Miembros de Consejo de Administración	119.886	35.684

O Número de demandas e inspecciones

	España		Internacional	
	Total	Abiertas	Total	Abiertas
Demandas	14	3	-	-
Inspecciones	6	1	-	-
TOTAL	20	4	-	-

j) Impacto positivo en la sociedad

El Grupo SARTON tiene el deseo de crear un mejor día a día para la gran mayoría de las personas en nuestras comunidades. Y lo hacemos mediante una participación directa, indirecta y siempre en cooperación con las distintas organizaciones de ayuda, sean entes públicos o privados.

Acciones de Corazón es una iniciativa que nace gracias a todas las personas que formamos IKEA Baleares, Canarias y Caribe con el propósito de apoyar y ayudar, con tiempo y recursos, a las personas necesitadas en nuestro entorno.

Cada año el Grupo SARTON, a través de Acciones de Corazón, se compromete con una serie de proyectos con especial atención a:

- Infancia
- Juventud
- Familias necesitadas
- Personas mayores

A continuación, se muestran los ejemplos más representativos de nuestras "Acciones de Corazón" durante el ejercicio 2018:

1) **Hospital Materno Infantil Gran Canaria.**
   Colaboración con la ONG Pequeño Valiente y su Proyecto Arco Iris
   Alcance del proyecto: habilitación de Sala polivalente multiusos infantil y cocina área de descanso para familiares y personal del centro
   Hospitalario

2) **Hospital de la Candelaria. Tenerife.**
   Colaboración con ONG Apremate
   Alcance del proyecto: Habilitación sala de respiro, de familiares de pacientes.

3) **Hospital Universitario CHUC. Tenerife.**
Alcance del proyecto: Habilitación sala de lactancia y sala de consultas externas para familiares de pacientes

4) **Residencia de ancianos La Bonanova. Palma de Mallorca.**
Alcance del Proyecto: Decoración exterior para eventos del centro de personas mayores y sus familiares.

5) **Fundación SOS Mamas. Palma de Mallorca.**
Centro de ayuda de familias en exclusión y mujeres e hijos victimas de género.
Alcance del proyecto: donación de mobiliario de almacenaje y decoración para el área infantil. Reforma integral de obra menor, del local, mobiliario y decoración. Recepción, oficina, sala de lactancia, área de juegos, sala de formación, ayuda psicológica, etc.

6) **Islandarte Bienal del arte. Palma de Mallorca.**
Escaparate internacional de arte independiente, Coliseo de Palma
Alcance del proyecto: habilitación de entrada al recinto zona chill out, para visitantes y artistas.

7) **Hospital Son LLátzer. Palma de Mallorca.**
Alcance del proyecto: Donación de termos, para el personal clínico del centro

8) **GPRO Hotel Val Paraiso. Palma de Mallorca.**
Colaboración con Fundación Proyecto hombre
Alcance del proyecto: decoración de la sala Mallorca, gala solidaria, etc.

9) **San Llorenc y Son Carrio. Palma de Mallorca.**
Pueblos que fueron arrasados, por las lluvias del pasado octubre de 2018.
Donación de mobiliario y decoración, de un total de 17 estancias, de varias familias, dando prioridad, a las personas mayores que no tenían medios.

Además de las mencionadas "Acciones de Corazón" nuestra organización realiza colaboraciones, tanto puntuales como recurrentes con centros especiales de empleo para la compra y/o suministro de productos/servicios que favorezcan la integración de estos colectivos.

Asimismo, la organización realiza adquisiciones, en la medida de lo posible, a partir de entidades/ONGs con impacto social positivo. Un ejemplo es la compra de cestas de navidad para nuestros colaboradores/as.

3) PLANET

a) Enfoque al Desarrollo Sostenible

IKEA cuenta con un enfoque claro al desarrollo sostenible como queda patente en uno de nuestros recién revisados valores corporativos: "Cuidado de las personas y el planeta".

Con este enfoque, se toman las decisiones a nivel integral en la compañía, lo que afecta a todos los niveles y entidades afectadas por nuestra cadena de valor.

En cuanto a la afección de Grupo SARTON al desarrollo sostenible, nos centramos en la minimización del impacto medioambiental generado por nuestros centros de trabajo, lo que tiene una doble vertiente:

- La generación de residuos, tanto internos como por parte de nuestros clientes
- La realización de consumos energéticos que posteriormente generarán un impacto en el entorno global.

En este sentido, trabajamos de forma constante por la minimización de nuestro impacto medioambiental de forma coordinada con la multinacional IKEA y sus políticas en la materia, así como con entidades externas como ECOEMBES y en virtud del más estricto cumplimiento normativo aplicable.

A continuación, se indican ejemplos significativos de acciones realizadas durante el ejercicio 2018 y orientadas a la reducción de nuestros impactos sobre el medio ambiente:

1) Instalación de energía renovable fotovoltaica en el centro de Palma de Mallorca.

2) Orientación hacia la mejora en la calificación energética de varios de nuestros centros de trabajo.

3) Mejoras sobre los equipos de consumo de agua (grifos y cisternas) incorporando sistemas de dosificación.

4) Incorporación de criterios de sostenibilidad en la adquisición de materiales de un solo uso para la restauración y cafetería. En el caso de las paletillas o cucharillas, se han sustituido en la medida de lo posible las de plástico por madera procedente de bosques sostenibles. Asimismo, se han incorporado requisitos medioambientales a la compra de productos como cajitas de menú o bandejas que son elaborados a partir de material 100% compostable.

5) Instalación puntos de recarga de vehículo eléctrico. Ej.: Lanzarote en 2018.

b) Gestión Ambiental

Nuestra organización realiza un adecuado control y seguimiento sobre sus principales aspectos medioambientales: consumos, residuos, vertidos, emisiones, ruido, etc.

En este sentido, podemos asegurar que:

- Todos nuestros residuos peligrosos y no peligrosos son transportados y gestionados a través de gestor especializado.
- En la medida de lo posible, se procura su recuperación y reciclaje a través de gestores autorizados y centros especiales de recuperación.
- Realizamos controles periódicos sobre los consumos de nuestros centros de trabajo, ya sea consumo energético, de agua, etc.
- Asimismo, realizamos un control exhaustivo sobre los desperdicios generados en nuestros centros de trabajo con frecuencia semanal, que son analizados de forma comparativa con respecto a ejercicios anteriores, lo que nos permite determinar la necesidad de la toma de acciones correctivas.
- Aseguramos el adecuado cumplimiento normativo en materia medioambiental en todos nuestros centros de trabajo.

A continuación, se presentan las principales magnitudes cuantitativas anuales en materia de impacto medioambiental de nuestras instalaciones a nivel consolidado:

Total Consumo Agua	48.173 m3
Media de consumo agua por visitante	6,55 litros/visitante
Total Consumo Energía Eléctrica	15.793 Mwh
Eficiencia Energética por superficie	169 kwh/m2
Eficiencia Energética por volumen de venta	57 kwh/volumen de venta
Eficiencia Energética por visitante	2,10 kwh/visitantes
Eficiencia Energética por cliente	3,60 kwh/clientes
Eficiencia Energética por días de apertura anuales	47.834 kwh/día apertura
Consumo combustibles fósiles anual	4.410 litros gasoil
Residuos directos No Peligrosos generados	**5.753.618,00 Kg., de los cuales:** - Residuos Orgánicos: 1.426.740kg - Cartón/Papel: 3.126.270 kg - Plástico: 6.626 kg - Film (embalajes):17.540 kg - Vidrio/cristal/cerámica 2.590 kg - Palets/ madera: 199.145 kg - Chatarra: 26.707 kg - Otros Residuos Sólidos Urbanos: 948.000 kg
Residuos directos Peligrosos Generados	**19.155 Kg, de los cuales:** - Aceite: 3.525 kg - Bombillas/ fluorescentes: 331 kg - Pilas: 744 kg - Electrodomésticos/aparatos eléctricos: 13.978 kg. - Pintura: 390 kg - Tóner: 187 kg
Total de residuos directos destinados a reciclaje sobre total	58,86%

Consumo de materias primas: Grupo SARTON no presenta información cuantitativa referente al consumo de materias primas por considerarlo no material para el presente Informe ya que nuestra organización comercializa fundamentalmente producto terminado, adquiriendo materias primas únicamente para algunos de los procesos de restauración y cafetería.

- Medidas para prevenir la contaminación

A partir bien de iniciativas internas de reducción, bien de convenios/acuerdos con entidades externas, nuestra organización promueve de forma continuada proyectos y acciones para prevenir la contaminación de cualquier índole.

En materia de prevención de la contaminación, en 2018 se ha conseguido una contribución por valor de 395.931,35 euros a través del reciclado de productos elaborados fundamentalmente a partir de papel y cartón y varios tipos de plásticos, dentro de las medidas implantadas en el plan de prevención 2018-2020 de ECOEMBES.

En 2018 Grupo SARTON aprueba su adhesión al Plan Sectorial de Prevención elaborado por ECOEMBES para el periodo 2018-2020 con el que se pretende continuar en la línea de la prevención sobre la producción de residuos de envases y embalajes.

c) Uso sostenible y prevención de residuos

Grupo SARTON contabiliza de forma anual la totalidad de desperdicios y residuos producidos tanto de forma directa como por parte de nuestros clientes.

Para el 2018 se han determinado las siguientes cifras, así como las acciones correctivas establecidas en cada caso para la minimización de nuestros residuos de manera indirecta:

Desperdicios por venta a clientes	151.110.172 Kg	A través de ECOEMBES favorecemos la disponibilidad de un servicio público y gratuito de recogida y reciclaje en la comunidad
Desperdicios por venta de electrodomésticos	549.807 Kg	Favorecemos la disposición de una red gratuita de puntos limpios fijos, móviles y otros mecanismos para asegurar la correcta recogida selectiva de RAEE y RPA
TOTAL RESIDUOS INDIRECTOS 2018	**151.659.979 Kg**	

- Consumo directo e indirecto de energía

En el presente informe Grupo SARTON aporta el dato de consumo directo de energía. Los consumos indirectos, en tanto que corresponden a la energía primaria que se utiliza en las centrales externas de generación de energía eléctrica, no se consideran materiales y por tanto no se incluyen en el presente documento.

d) Medidas para mejorar la eficiencia energética

En 2017 la organización realizó una auditoría energética con la finalidad de dar cumplimiento al R.D. 56 / 2016 del 12 de febrero. El citado estudio energético afectó a los centros de:

- IKEA GRAN CANARIA: Parque Comercial La Estrella (Telde, Las Palmas)
- IKEA TENERIFE: Calle Aceviño 9 (Centro Comercial La Laguna, Tenerife)
- IKEA LANZAROTE: Polígono Industrial Altavista II (Arrecife, Lanzarote)
- IKEA MALLORCA: Camino Fondo (Palma de Mallorca)
- ALMACÉN SON NEÓ: Calle Gregorio Marañón 5 (Palma de Mallorca)
- ALMACÉN SON MOLINES: Calle Miquel Miravet (Palma de Mallorca)
- MINI ALM: Calle Concepción Arenal 2 (Palma de Mallorca)

A partir de este análisis, el auditor energético define un Plan de Ahorro Energético que podría reducir el consumo energético global anual en un 38,30%, lo que generaría asimismo un ahorro de emisiones de CO2 de aproximadamente 3.082,91 Tm de CO2 al año.

Además de este estudio energético, se han contratado los servicios de monitorización de consumos energéticos en los centros de trabajo de Lanzarote, Tenerife, Las Palmas y Palma de Mallorca con el fin de valorar en tiempo real nuestro consumo energético y establecer acciones correctivas inmediatas en caso necesario.

e) Cambio climático y emisión de Gases de Efecto Invernadero

Para el cálculo de la generación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se ha utilizado la calculadora facilitada por el Ministerio de Transición Ecológica y actualizada para los datos cuantitativos referentes al ejercicio 2018. En este sentido, se ha utilizado la opción "Varias Comercializadoras" debido a la heterogeneidad de nuestros suministros energéticos en el perímetro de consolidación nacional e internacional.

Cálculo Huella de Carbono	7.018,75 t CO2 eq
Huella de Carbono por ud. superficie	0,1 t CO2 eq/m2

Como se aprecia en los datos obtenidos, la emisión de Gases de Efecto Invernadero (Toneladas de CO2 equivalentes) es reducido en cuanto a la superficie total de nuestros centros de trabajo. Grupo SARTON continúa trabajando en este sentido y procura su reducción paulatina a través de diferentes iniciativas, reflejadas en el presente documento.

Cabe señalar en este sentido que en 2018 se han certificado por parte de ECOEMBES la no emisión (ahorro) de 921 t de CO2 equivalentes.

f) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.

La afección a la biodiversidad en nuestra actividad viene marcada por la ocupación de superficie de cada uno de nuestros centros. Dichos centros en ningún caso están en zonas consideradas como hábitats protegidos y/o restaurados, con lo que no se realizan operaciones en zonas protegidas.

A continuación, se muestran los principales indicadores en materia de afección a la biodiversidad en 2018:

Tamaño del centro de operaciones	0,093487 km2
Operaciones realizadas en áreas protegidas	0

g) Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La organización cuenta con campañas de sensibilización en materia de prevención de desperdicio alimentario, fundamentalmente enfocada a la sensibilización y puesta en marcha de buenas prácticas por parte de nuestros colaboradores.

Un ejemplo es la comunicación realizada para la racionalización de las cantidades servidas en las zonas de cafetería, orientada a evitar la generación de esos desperdicios por parte de nuestros usuarios y visitantes.

Se realiza asimismo medición diaria de los desperdicios generados en búsqueda de mejorar los ratios de consumo/residuo. Se trabaja con parámetros de afluencia potencial de público para la preparación de los menús.

Asímismo se firman acuerdos con organizaciones de carácter no lucrativo para la entrega de nuestra producción sobrante diaria, de forma que estos productos puedan ser consumidos en lugar de llevarse al vertedero.

4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY

Proporcionamos condiciones laborales seguras.

Nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro, así como todos los recursos y medios necesarios para ello. Cumplimos las leyes nacionales de salud y seguridad, así como nuestras propias reglas y normas.

Para ello, desde el momento de su incorporación, invitamos a todos nuestros colaboradores a tomar parte en la creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable y seguro.

Entre otros medios, impartimos formación con el fin de que toda persona que trabaje en la compañía conozca los riesgos laborales a los que puede estar expuesto en el desarrollo de su actividad.

En este sentido, se espera de nuestros colaboradores que adopten las precauciones necesarias para protegerse a sí mismos, a sus compañeros de trabajo, a los visitantes, clientes y a las personas que trabajan en las instalaciones de IKEA.

Para IKEA, la seguridad de cada colaborador es lo más importante, por lo que los responsables comprueban el cumplimiento de esta norma con rigurosidad. El departamento de Recursos Humanos facilita los equipos de protección individual (EPIs) acordes a cada puesto de trabajo.

Cada tienda IKEA cuenta con un protocolo de emergencia en el que se explica cuál es el procedimiento de actuación en determinadas situaciones. El Departamento de Recursos Humanos informa a toda la plantilla sobre el protocolo durante sus primeros días de trabajo y, al menos, una vez al año, se realiza un recordatorio y un simulacro de emergencia.

Las situaciones de emergencia cubren casos donde ocurren incidentes o escenarios de potencial emergencia (por ejemplo, un incendio o una amenaza de bomba) que puedan afectar seriamente a vidas humanas, a la marca IKEA y a otros bienes (tangibles o no tangibles).

Finalmente, desde el Grupo SARTON se promueve que todos aquellos que se relacionen profesionalmente con nosotros, instauren en sus compañías medidas de seguridad y salud similares a las adoptadas por el Grupo.

Accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	83	31	114
Accidentes sin baja	43	36	79
Recaídas	0	0	0
Enfermedades Profesionales	0	0	0
	126	**67**	**193**

Nuestro Iconduct y nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales establecen y buscan la mejora continua en las siguientes políticas relacionados con la Seguridad y Salud de nuestros colaboradores y colaboradoras:

- Condiciones seguras: nuestros centros de trabajo son diseñados y construidos bajo condiciones seguras y de acuerdo a la normativa aplicable, respetando asimismo el "concepto IKEA" para los lugares de trabajo. Asimismo, se establecen las operaciones y rutinas de mantenimiento preventivo y correctivo necesario para el aseguramiento de estas condiciones. Se realiza un seguimiento continuado sobre la ergonomía de los puestos de trabajo de nuestros colaboradores, así como auditorías anuales para la detección de posibles mejoras y su puesta en marcha.
- Condiciones de accesibilidad: Nuestros centros de trabajo son accesibles a personas con discapacidad.
- Equipamiento: nuestros colaboradores cuentan con el equipamiento (EPIs, ropa y calzado de trabajo, etc.) necesario y suficiente para la realización de las tareas encomendadas. Estos equipos son proporcionados bajo demanda y no supone un coste para nuestro personal.

- Política anti-alcohol, drogas y armas en el puesto de trabajo: En nuestra Guía para las Personas se establece la prohibición de acudir al centro de trabajo bajo el efecto de sustancias tales como alcohol o drogas así como la tenencia de armas.
- Protocolos de seguridad: se establece la formación inicial y de refresco para el personal que ocupa determinados roles en la organización, para garantizar la salud y seguridad de los consumidores.
- Protocolos de emergencia y evacuación: Todos los protocolos son documentados, analizados y puestos en funcionamiento con motivo de los simulacros de evacuación periódicos (bianuales) realizados en cada centro de trabajo. Existen protocolos especiales para la apertura de nuevos centros de trabajo. Tras la realización del simulacro, se realiza un informe sobre los principales hallazgos obtenidos y las conclusiones alcanzadas y, en caso necesario, se procede a la mejora de los protocolos correspondientes.
- Equipamiento de primeros auxilios: Todos nuestros centros de trabajo cuentan con equipamiento en primeros auxilios, así como personal formado para su utilización.

5) BUSINESS ETHICS

A partir de la modificación del Código Penal en 2015 (Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995), los administradores de las sociedades del Grupo SARTON han liderado la definición y puesta en marcha de una Evaluación de Riesgos de incumplimientos normativos y el desarrollo posterior de un Plan de Corporate Compliance.

En febrero de 2016 Grupo SARTON se somete de forma voluntaria a una auditoría interna de cumplimiento normativo con el objetivo de conocer los principales riesgos existentes en la materia.

A partir de este análisis, se establecen las acciones pertinentes para la reducción de los principales riesgos identificados (Plan de Corporate Compliance) y se crea la figura de un Comité de Cumplimiento.

Este Plan de Corporate Compliance o cumplimiento normativo permite a nuestra organización salvaguardar la integridad de nuestros colaboradores, directivos y accionistas y prevenir, en la medida de lo posible, la comisión de cualquier delito en el seno de la organización.

Tomando como base la evaluación de riesgos realizada, la organización define y publica el documento "Manual de Prevención de Delitos Penales" cuyo objetivo es fijar un conjunto de conductas, obligaciones y prohibiciones que deben velar las personas a las que va dirigido, con el fin de facilitar una actividad responsable y profesional y eludir o, en su caso, minorar, los riesgos de ilícito penal.

Asímismo, el documento "Guía para las Personas", que es proporcionado a todos los colaboradores y colaboradoras de la compañía en el momento de su incorporación, incluye directrices de conducta específicas y orientadas al cumplimiento normativo.

Las conductas en él definidas son de obligado cumplimiento por parte de todos los colaboradores y colaboradoras de las empresas del Grupo SARTON, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, la posición que ocupen o el lugar en el que desempeñen su trabajo; por lo tanto, son de obligado cumplimiento para la Dirección, para todas las personas empleadas, así

como todas aquellas personas y/o empresas que presten sus servicios a cualquiera de las sociedades que integran y forman parte de Grupo SARTON.

Grupo SARTON ha desarrollado las medidas necesarias para la eficaz aplicación de estos manuales. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un profesional cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en la citada Guía.

A su vez, ningún profesional puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en cualquiera de estos manuales amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Cuando el Comité de Cumplimiento determine que un colaborador de la empresa ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en la Guía establecerá las medidas a tomar conforme al reglamento de funcionamiento establecido.

Con el fin de poder trabajar en la prevención, detección y correcciones de posibles conductas contrarias al Plan de Corporate Compliance, se ha creado un canal directo de comunicación entre todas las personas que componen la organización de SARTON Canarias y el Comité de Cumplimiento.

Está a disposición de colaboradores, colaboradoras, proveedores, socios, clientes y cualquier persona que observe un comportamiento que ponga en riesgo el compromiso de la empresa.

A continuación, se muestran las comunicaciones recibidas en el canal de denuncias y buzón ético en el transcurso del ejercicio 2018. Estas incidencias han sido tramitadas de forma adecuada, en función de lo establecido en el protocolo de funcionamiento de estas herramientas de comunicación y conforme a la naturaleza de las mismas:

CANAL COMUNICACIÓN	Nº INCIDENCIAS
Buzón Ético	3
Canal de Denuncias	1

La naturaleza de las denuncias recibidas a través de estos canales en 2018 ha sido:

- 50% Comportamientos no éticos
- 25% derivado del proceso de desvinculación empresarial
- 25% por cuestiones relacionadas con el clima laboral

Con el fin de evitar en la medida de lo posible la incidencia de casos de corrupción y soborno en el entorno de nuestra organización, Grupo SARTON define y aprueba una Política de Regalos.

Este documento ha sido definido en diciembre de 2018 y se ha entregado a todos los colaboradores/as de nuestra organización.

Como principales aspectos de esta Política se señalan:

1) En Grupo SARTON no aceptamos regalos ni comisiones e instamos a todos los colaboradores de la empresa a no aceptar ni ofrecer regalos, comisiones, ni ningún otro trato de favor.

2) No se aceptarán directa ni indirectamente objetos o compensaciones que tengan por objeto influir de manera inadecuada en las relaciones comerciales, administrativas o profesionales, tanto con entidades públicas como privadas.
3) Grupo SARTON evitará ofrecer obsequios como una práctica empresarial que busque querer influir indebidamente en el receptor. Se entenderán como inadecuados los siguientes ejemplos: regalos en efectivo o el equivalente, cualquier otro producto/servicio que infrinja las leyes o normas locales o los reglamentos de la organización, etc.
4) En cuanto a las relaciones con cargos públicos, Grupo SARTON prohíbe cualquier acto, soborno, comisión o comportamiento que persiga un trato de favor por parte de tales entidades.

El Comité de Cumplimiento de la compañía es la figura encargada de realizar las aclaraciones o tomar las medidas necesarias en caso de duda o conflicto de intereses de nuestros colaboradores en esta materia.

- Gestión de relaciones con terceros

Grupo SARTON aplica esta política no solo a sus colaboradores, sino que insta a todos ellos a exigir los mismos comportamientos éticos a todos los proveedores o intermediarios con los que se produzcan relaciones.

Todos los honorarios y gastos pagados a terceros deberán hacerse en concepto de la remuneración justificable por servicios legítimos suministrados, el pago de los cuales se efectuará directamente al tercero y se llevarán registros financieros precisos de todos los pagos.

Grupo SARTON vigila que no se incurran en responsabilidades bajo las leyes anticorrupción a consecuencia de acuerdos con terceros, poniendo a disposición de todas las personas de la organización a los miembros del Comité de Cumplimiento para determinar, en caso de dudas, el riesgo de corrupción que pueda presentar un tercero en concreto y, en su caso, tomar la decisión de qué pasos seguir para abordar dicho riesgo.

Además de los controles anteriormente descritos, nuestra compañía valora y apoya el comercio de proximidad. Por ello, al margen de otros criterios financieros (relación calidad precio, cumplimiento de plazos de entrega, etc.) Grupo SARTON prioriza la incorporación de proveedores que apuestan por el comercio de proximidad y el producto local, como enfoque a la mejora de la sostenibilidad a través de las compras.

6) INFORMATION HANDLING

Grupo SARTON incluye el análisis y prevención de delitos en materia de seguridad y manejo de la información como parte de su Plan de Prevención de Delitos y Corporate Compliance.

En esta materia se analizan los riesgos de materialización de las posibles amenazas contra: daños informáticos, infracción contra derechos de propiedad intelectual o industrial, etc.

Para su adecuado control y seguimiento, se establecen medidas que son incorporadas a documentos y manuales ya mencionados en el presente informe: Carta Ética, Guía para las personas, etc.

La compañía ha adecuado su sistema de clasificación, control, acceso y archivo de la información documentada generada en sus actividades a los cambios normativos en materia de protección de datos de carácter personal (RGPD) que se encuentran integrados en el Documento de Seguridad de Grupo SARTON.

En este sentido, la organización define, distribuye e informa sobre la seguridad de la información en un documento interno denominado "Todos somos Ciberseguridad".

En este manual, se pone de manifiesto la importancia de controlar cuestiones diarias con incidencia directa sobre la seguridad de la información, así como claves para mejorar su control, como:

- Identificación de ficheros con información sensible y pautas de ubicación
- Sistema de autentificación de usuarios a través de contraseñas
- Sistemas para la garantía de acceso y utilización de los Derechos ARCOs tanto para colaboradores como para clientes.
- La disponibilidad de formación al respecto bajo solicitud.
- La existencia de la figura de un delegado de protección de datos a disposición de la compañía para cualquier aclaración o información adicional que se considere necesaria.

La compañía asegura la integridad de su información, documentada a través de políticas como las anteriormente citadas, así como a través de herramientas tales como: Firewalls, backups programados y periódicos, etc.

Grupo SARTON establece asimismo controles para el aseguramiento de la protección de los datos de pago. Así, contamos con herramientas internas para controlar y verificar las condiciones de pago seguro de nuestros clientes.

7) ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

CONTENIDO	CAPÍTULO	APARTADO	Principio Pacto Mundial	CRITERIO REPORTING GRI
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción de Modelo de Negocio	1) IKEA OFFER	a) Descripción de la compañía b) Visión y Valores d) Nuestra evolución e) Grupos de Interés f) Canales de comunicación h) Nuestros órganos de gobierno	N/A	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-5 GRI 102-16 GRI 102-18

Presencia Geográfica	1) IKEA OFFER	c) Presencia Geográfica g) Perímetro de consolidación	N/A	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y Estrategias	1) IKEA OFFER	k) Análisis de Materialidad l) Objetivos en materia no financiera	N/A	GRI 102-15
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	1) IKEA OFFER	d) Nuestra evolución i) Premios y distinciones k) Análisis de Materialidad	N/A	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	0) INTRODUCCIÓN	a) Presentación del Informe	N/A	GRI 102-54 GRI 102-56
Análisis de materialidad	1) IKEA OFFER	k) Análisis de Materialidad l) Objetivos en materia no financiera	N/A	GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-7 GRI 102-8
Distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1
Brecha salarial	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 6 Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 405-2
Remuneración media de consejeros y directivos	2) PEOPLE AND SOCIETY	i) Indicadores en materia de Empleo	Principio 3 y 6	GRI 405-1
Implantación políticas de desconexión laboral	2) PEOPLE AND SOCIETY	f) Políticas de desconexión laboral	N/A	N/A
Porcentaje de empleados con discapacidad	2) PEOPLE AND SOCIETY	g) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principio 6	GRI 405-1
Organización del tiempo de trabajo	2) PEOPLE AND SOCIETY	b) Organización del trabajo	Principios 3 y 6	GRI 401-3
Absentismo	2) PEOPLE AND SOCIETY	c) Índice de Absentismo	Principio 1	GRI 403-2
Medidas para facilitar la conciliación	2) PEOPLE AND SOCIETY	b) Organización del trabajo	Principio 6	GRI 401-3
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	N/A	Principio 1	GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	N/A	Principio 1	GRI 403-2
Enfermedades profesionales	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	N/A	Principio 1	GRI 403-2
Organización del diálogo social	2) PEOPLE AND SOCIETY	d) Relaciones sociales	Principio 3 Principio 3	GRI 403-1 GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	2) PEOPLE AND SOCIETY	d) Relaciones sociales	Principio 3	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	N/A	Principio 3	GRI 403-4
Políticas implementadas en el campo de la formación	2) PEOPLE AND SOCIETY	e) Políticas de formación	Principio 1	GRI 404-2
Indicadores de formación	2) PEOPLE AND SOCIETY	e) Políticas de formación	Principio 6	GRI 404-1

Accesibilidad universal personas con discapacidad	2) PEOPLE AND SOCIETY	g) Accesibilidad universal personas con discapacidad	Principios 3 y 6	GRI 405-1
Igualdad	2) PEOPLE AND SOCIETY	h) Políticas en materia de igualdad de oportunidades	Principios 3 y 6 Principio 6	GRI 405-1 GRI 405-2
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Gestión ambiental	3) PLANET	b) Gestión Ambiental	Principio 7 Principio 8	GRI 102-11 GRI 307-1
Medidas para prevenir la contaminación	3) PLANET	c) Uso sostenible y prevención de residuos	Principios 7,8 y 9	GRI 305-1 GRI 305-6
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	3) PLANET	c) Uso sostenible y prevención de residuos	Principios 7,8 y 9	GRI 306-2
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3) PLANET	c) Uso sostenible y prevención de residuos		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3) PLANET	g) Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Principios 1 y 2	N/A
Consumo de materias primas	3) PLANET	b) Gestión Ambiental	Principio 7	GRI-301-1
Consumo directo e indirecto de energía	3) PLANET	b) Gestión Ambiental	Principio 7	GRI 302-1
Consumo de agua	3) PLANET	b) Gestión Ambiental	Principio 7	GRI 303-1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	3) PLANET	d) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principios 8 y 9	GRI 302-4
Uso de energías renovables	3) PLANET	d) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principio 9	GRI 302-1
Emisiones de gases de efecto invernadero	1) IKEA OFFER 3) PLANET	l) Objetivos en materia no financiera e) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7 Principio 7	GRI 305-1
Medidas para adaptarse al cambio climático	1) IKEA OFFER 3) PLANET	l) Objetivos en materia no financiera e) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principio 7	GRI 201-2
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	1) IKEA OFFER 3) PLANET	l) Objetivos en materia no financiera e) Cambio Climático y emisión de gases de efecto invernadero	Principios 8 y 9	GRI 305-5 GRI 305-6
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	3) PLANET	f) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Principio 8	GRI 304-3
Impactos causados por la actividad	3) PLANET	N/A	Principio 7	GRI 304-2
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 406-1 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102-17 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principios 1 y 2	GRI 102-16 GRI 408-1 GRI 409-1
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principio 10	GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principio 10	GRI 102-16

contra el blanqueo de capitales				GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	1) IKEA OFFER 5) BUSINESS ETHICS	j) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-4
COMPROMISO SOCIAL				
Compromisos de las empresas con el desarrollo sostenible	2)PEOPLE AND SOCIETY	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	2)PEOPLE AND SOCIETY	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2)PEOPLE AND SOCIETY	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2)PEOPLE AND SOCIETY	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	2)PEOPLE AND SOCIETY	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4	GRI 413-1
Gestión responsable de la cadena de suministro	5) BUSINESS ETHICS	N/A	Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 408-1 GRI 409-1
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2)PEOPLE AND SOCIETY 5) BUSINESS ETHICS	j) Impacto positivo en la sociedad	Principios 1,2,4,5,6 y 8	GRI 308-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2)PEOPLE AND SOCIETY 5) BUSINESS ETHICS	l) Objetivos en materia no financiera	Principio 8	GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 408-1 GRI 409-1
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	5) BUSINESS ETHICS	N/A	N/A	GRI 308-1
Gestión de la relación con los consumidores	1) IKEA OFFER	e) Grupos de Interés f) Canales de Comunicación	Principio 1	GRI 416-2
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	N/A	Principio 1	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	1) IKEA OFFER 5) BUSINESS ETHICS	f) Canales de comunicación.	N/A	GRI 416-1 GRI 418-1
Información fiscal y transparencia	1) IKEA OFFER	j) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-1 GRI 201-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	1) IKEA OFFER	j) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	1) IKEA OFFER	j) Información Fiscal	Principio 10	GRI 201-1

NOTA: *Los Indicadores de la Guía V2016 facilitada por Global Reporting Initiative, se utilizan como referencia en la medida en que guardan relación con la información aportada por Grupo SARTON en el presente informe. No se trata, por tanto, de cumplimientos absolutos de los indicadores de referencia, en la medida en que la organización no presenta un Informe GRI en modalidad esencial o exhaustiva.*

SARTON CANARIAS, S.A y Sociedades Dependientes

Reunidos los Administradores de la Sociedad SARTON CANARIAS, S.A y sociedades dependientes con fecha 30 de marzo de 2019 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 5 del artículo 262 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, proceden a formular el ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018 que da cumplimiento a la información requerida por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

Firma de los Administradores:

D. Jose Juan Batista Santana
(Presidente)

D. Antonio Tavira Borbalán
(Vocal)

Dña. Linda Sofía Berlevik
(Vocal)

D. Johan Martin Oskar Berlevik
(Vocal)

D. Oscar Paetow Ramos
(Secretario)

EUDITA

C/ José Franchy Roca, 5 oficina 604
35007 Las Palmas de Gran Canaria
Tel. +34 928 275 000
canarias@eudita.es
www.eudita.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los Accionistas de Sarton Canarias, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera adjunto, (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Sarton Canarias, S.A. y sus sociedades dependientes. (en adelante, Sarton Canarias, o la entidad o el Grupo) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 y que forma parte, como Anexo, del informe de gestión consolidado de Sarton Canarias.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido como Anexo en el informe de gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Sarton Canarias. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" que figura en el EINF adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Sarton Canarias son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Eudita Exeltia, S.L. CIF: B76113471. Sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Las Palmas. T.2009, F92, Hoja-GC 45208, Inscrip 1ª.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información no Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" del Estado de Información no Financiera (EINF) adjunto.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Eudita Exeltia, S.L

Esther Sánchez García
27 de mayo de 2019

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

EUDITA EXELTIA, S.L.

2019 Núm. 12/19/01012
30,00 EUR
SELLO CORPORATIVO:
Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas