GRUPO SARTON

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EJERCICIO 2019

ÍNDICE de CONTENIDOS

PRESENTACIÓN DEL INFORME 3
1. IKEA OFFER 6
A) DESCRIPCIÓN DE LA COMPAÑÍA 6
B) VISIÓN Y VALORES 7
C) PRESENCIA GEOGRÁFICA 8
D) NUESTRA EVOLUCIÓN 8
E) GRUPOS DE INTERÉS 9
F) CANALES DE COMUNICACIÓN 10
G) PERÍMETRO DE CONSOLIDACIÓN 10
H) NUESTROS ÓRGANOS DE GOBIERNO 10
I) PREMIOS Y DISTINCIONES 12
J) INFORMACIÓN FISCAL 12
K) ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y OBJETIVOS 13
2. PEOPLE AND SOCIETY 15
A) POLÍTICAS INTERNAS DISPONIBLES EN MATERIA DE RRHH 15
B) ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 16
C) ÍNDICE DE ABSENTISMO 18
D) RELACIONES SOCIALES 21
E) POLÍTICAS DE FORMACIÓN 21
F) POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL 23
G) ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD 23
H) POLÍTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 24
I) INDICADORES EN MATERIA DE EMPLEO 27
J) IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD 40
3. PLANET 42
A) ENFOQUE AL DESARROLLO SOSTENIBLE 42
B) GESTIÓN AMBIENTAL 43
C) MEDIDAS PARA PREVEVIR LA CONTAMINACIÓN 45
D) USO SOSTENIBLE Y PREVENCIÓN DE RESIDUOS 46
E) MEDIDAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA 46
F) CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO 47
G) BIODIVERSIDAD. MEDIDAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD 48
4. HEALTH, SAFETY AND SECURITY 49
5. BUSINESS ETHICS 52
6. INFORMATION HANDLING 56
7. ANEXO: ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018 58
8. ANEXO I: IMPACTO DE LA COVID-19 63

PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera se refiere al ejercicio natural 2019.

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.

Asimismo, por tratarse de una situación excepcional, el presente informe recoge como ANEXO I la implicación de la COVID-19 en las cuestiones no financieras del Grupo, que han supuesto importantes cambios a distintos niveles durante el primer semestre del ejercicio 2020.

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 consolidadas 2019.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se han 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 de las Naciones Unidas, 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.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Grupo SARTON ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el Grupo debe informar.

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 2019.

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 o bien la disparidad de sistemas de medición entre las distintas fuentes.

COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que nuestros grupos de interés analicen la evolución que la compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones.

PRECISIÓN

La información incluida en el 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 Parque comercial La Estrella-La Mareta, Parcela P-7, Edificio IKEA, 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 de decoración 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.

REPUBLICA DOMINICANA
IKEA Santo Domingo
Punto IKEA Santiago
Punto IKEA Bávaro
Punto IKEA La Romana

PUERTO RICO
Punto IKEA Bayamón
Punto IKEA Escorial
Punto IKEA Ponce

ISLAS CANARIAS
IKEA Tenerife La Laguna
IKEA Lanzarote
IKEA Gran Canaria
Punto IKEA Tenerife Sur, Las Chafiras
Punto IKEA CC 7 Palmas
Punto IKEA La Palma
Punto IKEA Fuerteventura

ISLAS BALEARES
IKEA Mallorca
Punto IKEA Ibiza
Punto IKEA Menorca

d) Nuestra evolución

Desde la apertura de nuestra primera tienda en Las Palmas de Gran Canaria, en el año 1982, hasta los más de 17 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 2019: se ha realizado una importante remodelación en IKEA Tenerife, con la reubicación y ampliación de su restaurante.

Uno de los principales hitos en la compañía durante el ejercicio 2019 ha sido la concesión de la autorización de operador económico autorizado (OEA) de ámbito nacional en materia de seguridad (OEAS) y simplificación aduanera (OEAC) según la nueva normativa comunitaria.

Este certificado otorgado por la AEAT asegura que nuestra empresa cumple con los criterios más rigurosos en gestión de los sistemas de información, seguridad de las mercancías, cumplimiento de las regulaciones aduaneras y en gestión económico-financiera; y, por lo tanto, puede ser considerado como un socio comercial de máxima confianza por parte de sus clientes y proveedores.

Esta acreditación nos permite, además:

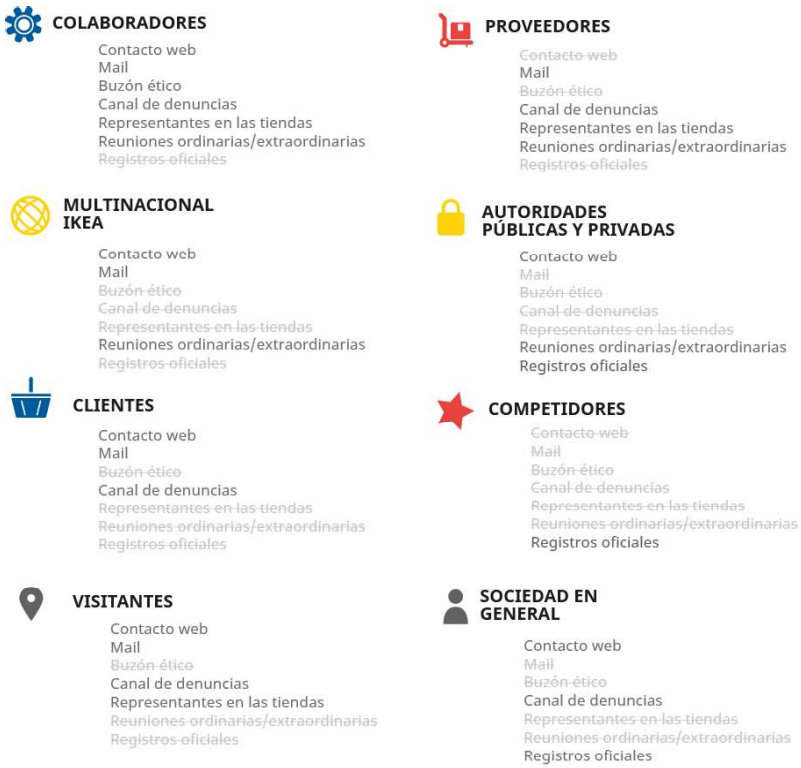
- La mejora de servicios logísticos integrales (la seguridad y vigilancia de las mercancías, los sistemas de información a tiempo real del estado y ubicación de las mercancías, etc.).
- Una mejor gestión y reducción de los riesgos derivados de la cadena de suministros internacionales.
- La facilitación de las operaciones de comercio internacional realizadas con las empresas ubicadas en los países socios comerciales de la Unión Europea.
- Relaciones más fluidas con las autoridades aduaneras.
- La ventaja competitiva que supone estar siempre ofreciendo servicios de alto valor añadido acreditados por terceros (AEAT).

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:



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 2019:

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

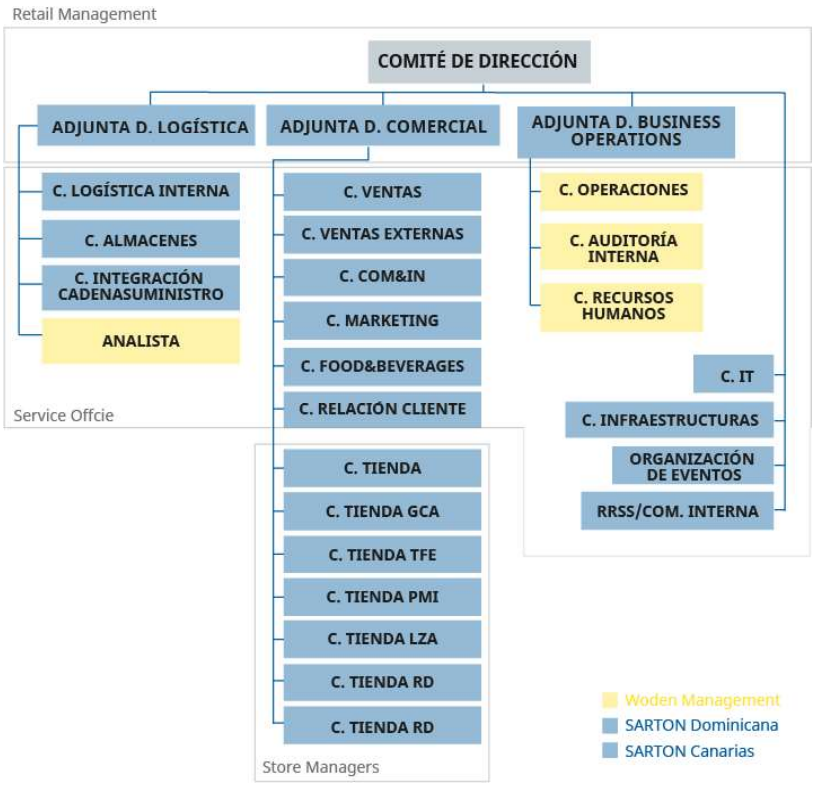
Se elimina del perímetro de consolidación Sarton Inversiones, S.L. que fue enagenada durante 2019.

h) Nuestros órganos de gobierno

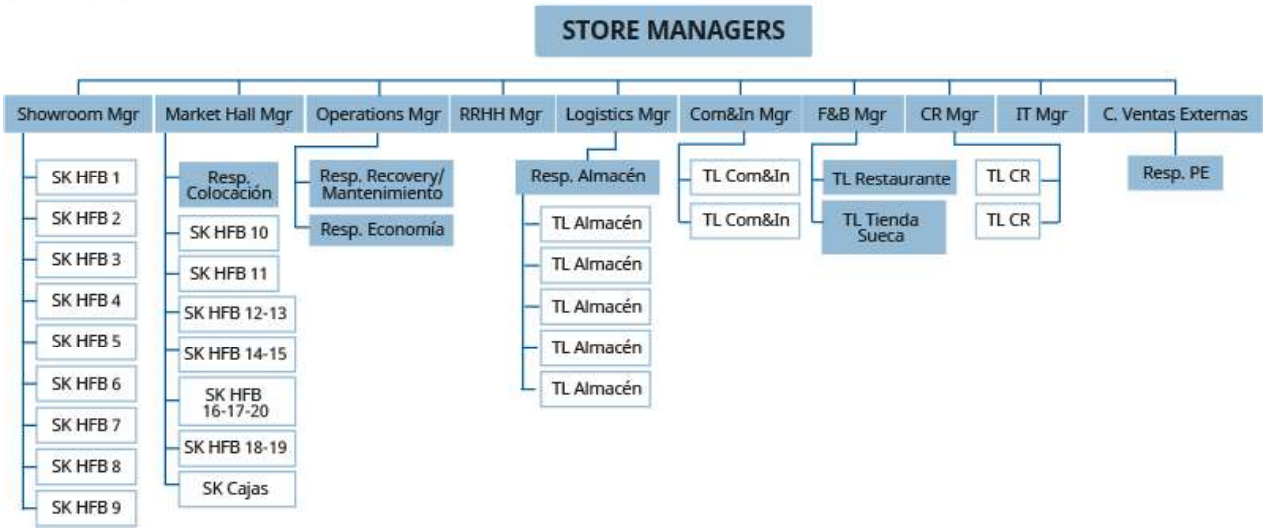
Aunque con estructura propia, el Grupo SARTON ha respetado la arquitectura de la multinacional IKEA, estableciendo cuatro niveles de decisión diferentes, pero muy interrelacionados entre sí:

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

ESTRUCTURA IKEA ISLAS ESPAÑOLAS & CARIBE
JULIO 2019



ESTRUCTURA IKEA CANARIAS
JULIO 2019



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, un año más, su candidatura a los "Premios a la Excelencia en Recursos Humanos de Canarias" en su edición 2019, 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 **Proyecto Vida Saludable**.

j) Información fiscal

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

- El impuesto sobre beneficios en 2019 ha ascendido a 315.775 euros. Por su parte, SARTON DOMINICANA, S.A. ha pagado impuesto al activo de 2019 en República Dominicana por importe de 15.227.029 pesos dominicanos.

- Durante el ejercicio 2019 se recibieron subvenciones públicas por formación, en forma de bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social por importe de 54.651,28 euros.

- Respecto a las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro, en 2019 no se realizaron donaciones de carácter económico, si bien, se realizaron varios proyectos enmarcados de las "Acciones del Corazón" que serán presentadas más adelante en el presente informe.

- En 2019 el Grupo SARTON implementó el Plan para la aplicación del artículo 7 p) de la Ley del IRPF, en virtud del cual, se eximen de gravamen por IRPF los rendimientos del trabajo obtenidos por trabajos realizados en el extranjero

(República Dominicana, Puerto Rico, etc..) por sus empleados residentes en España.

k) Análisis de materialidad y Objetivos

PLANTEAMIENTO DEL ANÁLISIS

GRUPO SARTON realiza un estudio de materialidad propio, que es revisado anualmente, para la identificación de los principales retos organizativos y en gestión de partes interesadas para el ejercicio. En este análisis, se considera como principales elementos de entrada los retos generales de la compañía (IConduct), los relevantes para los grupos de interés y aquellos que coinciden con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

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, para los cuales la organización define objetivos concretos y establece acciones para su tratamiento e implementación a lo largo del ejercicio.

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS

PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

	VALORACIÓN MATERIALIDAD
Potenciación del canal de denuncias y otras líneas de comunicación de la sociedad ante cualquier incidencia (i)	11
Favorecimiento del diálogo social (i)	12
Cumplimiento estricto de la normativa laboral aplicable en cada lugar de implantación (i)	14
Potenciación de criterios de accesibilidad universal en las instalaciones (m)	15
Implantación de programas formativos específicos en materia de seguridad en los restaurantes de los centros de trabajo (m)	15
Mejoras en la equipación en materia de seguridad y potenciación de su correcto uso (i)	11
Minimización de desigualdades de género y cumplimiento normativo (i)	15
Reducción de la siniestralidad y el absentismo (i)	17
Campaña de prevención de riesgos a través de simulacros de evacuación de primeros auxilios (m)	15

IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

Mejora en la medición de los impactos medioambientales a través de redefinición y ajuste de indicadores (m)	11
Definición de objetivos ambientales específicos para instalaciones y procesos (m)	12
Mejora de la eficiencia energética en las instalaciones (m)	14
Reducción de mermas en las instalaciones (incluyendo desperdicio alimentario) (m)	15
Reducción de huella hídrica (m)	15

Leyenda

Impacto en cadena de valor: (m) Mixto (e) Externo (i) Interno

Pacto mundial: Estándares Laborales, Derechos Humanos, Anticorrupción, Medio Ambiente

IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

	VALORACIÓN MATERIALIDAD
Especificaciones del producto para la minimización de riesgos (e)	13
Implantación de requisitos de seguridad alimentaria tanto para ingredientes como para proveedores (m)	12
Potenciación del trabajo juvenil y desvinculación oficial y documentada del trabajo infantil y/o forzoso (i)	18
Mejora del impacto social por parte de la organización a través de colaboraciones externas y otras iniciativas. (e)	14

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Aseguramiento del cumplimiento normativo en las relaciones contractuales (m)	15
Aseguramiento de cumplimiento de cláusulas por parte de proveedores y subcontratistas (i)	14
Incorporación nueva información y aclaraciones en la documentación corporativa ante cualquier incidencia para la mejora de su detección y posterior tratamiento (i)	16
Formación y comunicación en materia de conflicto de intereses. Determinación de situaciones potencialmente sensibles (i)	17

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Revisión y comunicación de las responsabilidades y competencias asociadas (i)	14
Obtención de certificaciones en Seguridad de la Información validadas por tercera parte independiente (i)	13
Formación e información a usuarios sobre buenas prácticas en el manejo de la información (i)	14
Desarrollo de política de RRSS (i)	14

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

Durante el pasado ejercicio (2018) se produjo el lanzamiento del PROYECTO VALORES, ya comentado en nuestro anterior informe. Los avances registrados en este campo durante 2019 fueron:

- **BASE DE DATOS:** se continuó con el desarrollo de HRM, base de datos única para todo el personal de la organización logrando que todos los sistemas operativos de la compañía se nutran de la misma asegurando el uso de un "usuario único" en todas las plataformas. Esto simplifica mucho el proceso de la operativa diaria para cada una de las personas de la plantilla.
- **GRUPOS FUNCIONALES:** la categorización homogénea de los diferentes puestos de trabajo facilitó la transición a un único marco legal, consiguiendo una equivalencia unívoca entre las categorías de los convenios colectivos de origen y las categorías del nuevo convenio colectivo, sirviendo de puente para las negociaciones y acuerdos sobre las condiciones salariales. Se actualizaron 102 descripciones de puesto.
- **INOVACION DIGITAL EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS**: Invertimos en el desarrollo de herramientas digitales relacionadas con la gestión de los recursos humanos y se crea una posición dentro del área que lidera este proyecto.

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 la compañía (España y Caribe).

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.

En 2019 se ha avanzado en el importante reto de unificar los convenios de SARTON Canarias, S.A. (España), cuya integración presenta los siguientes beneficios para empresa y trabajadores:

- Unificación de marco normativo en los centros de trabajo de Lanzarote y Tenerife
- Reducción de la jornada anual a 1.770 horas. Unificación en la retribución de horas extras y plus de nocturnidad.
- Mejora generalizada de las condiciones económicas con arreglo a cada categoría profesional en base al CC Grandes Almacenes. Definición de “complemento ad personam” para el mantenimiento de condiciones de aquellos colaboradores cuya percepción se encontraba por encima del CC Grandes Almacenes.
- Compromiso expreso de mantener al menos el 70% de la contratación indefinida y un 60% del personal a jornada completa.
- Limitación de periodo de prueba para contratos temporales a 1 mes.

- Generación de cuatrienios y prorrateo de pagas extraordinarias.
- Acuerdo para una nueva distribución de los colaboradores por Grupos Funcionales.
- Comunicación previa de horarios por cuatrimestre al personal. Acuerdo sobre sistema de disfrute de vacaciones.
- Acuerdo para limitación de uso de jornada irregular por parte de la compañía a 60h anuales. Los festivos de apertura (hasta un máximo de 6) pasan a considerarse jornada ordinaria.
- Acuerdo de número máximo de días de trabajo efectivo al año. Garantía de 6 fines de semana de calidad y 6 continuados.
- Posibilidad de renuncia al uso de jornadas partidas hasta un 5% de la plantilla.
- Mejora en la cantidad y duración de licencias retribuidas y otras figuras (excedencias, jubilación parcial, etc.).
- Unificación de régimen disciplinario y mejora en derechos sindicales.

El convenio colectivo de grandes almacenes negociado durante el ejercicio 2019 resulta de aplicación, sin embargo, únicamente a los centros de trabajo de Lanzarote y Tenerife. La adhesión de los centros de Gran Canaria y Baleares está prevista para los próximos ejercicios.

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 actualmente exigible, 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 unificación de los convenios colectivos ha traído mejoras en este sentido.

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 conocerán, a partir de 2019 su horario con carácter cuatrimestral.

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.

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.

A partir de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, se han producido cambios en materia de organización del trabajo, que son reflejados en el ANEXO I del presente informe.

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 registrados en 2019 fueron:

Días de absentismo	Hombres	Mujeres	Total 2019
SARTON CANARIAS	36	155	191
SARTON DOMINICANA	ND	ND	ND
SARTON PUERTO RICO	ND	ND	ND
TOTAL			

Las sociedades de Puerto Rico y República Dominicana no presentan datos de absentismo para el ejercicio 2019. La sociedad se encuentra implementando las herramientas de medición necesarias para presentar esta información en el EINF 2020.

Los índices de absentismo presentados correspondientes al ejercicio 2019 no permiten comparativa con el ejercicio anterior, debido a una modificación en el método de cálculo.

Para la reducción de los índices de absentismo registrados en ejercicios anteriores, se definió un proyecto para la recuperación del entorno saludable, seguro y optimista característico de nuestros equipos. Este proyecto, denominado ***"Proyecto Vida Saludable"*** se ejecutó como experiencia piloto en uno de nuestros centros de trabajo durante el ejercicio 2018 y, tras los buenos resultados alcanzados, se implementó de forma generalizada en todos nuestros centros de trabajo en 2019.

PROYECTO

VIDA SALUDABLE

IKEA ISLAS ESPAÑOLAS 2019

El proyecto se realizó de forma conjunta entre la Dirección de RRHH, nuestros asesores de Fremap y el Servicio de Prevención Propio. En el análisis de los índices de absentismo, observamos que las principales causas que influyen en este son: contingencias comunes, enfermedades profesionales o accidentes laborales y riesgos durante el embarazo o la lactancia.

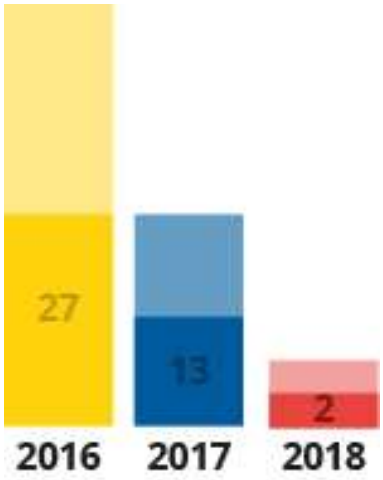
Por ello, nos decidimos a actuar sobre el que tenemos mayor margen de acción: **la siniestralidad.** En primer lugar, se realizó un análisis en profundidad los casos de accidentes y observamos que la causa principal de los mismos resultaba ser el sobreesfuerzo físico.

Por ello, nos dispusimos a planificar acciones con el doble objetivo de:

- Aumentar la calidad de vida saludable de las personas que trabajan en la organización.
- Reducir el Índice de Siniestralidad, para acercarnos a la media del sector.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL PROYECTO

El primer dato positivo lo encontramos en que las ausencias provocadas por accidentes laborales se han reducido a la mitad en 2018. A este descenso, ha ayudado mucho la reducción del índice de siniestralidad. Aunque aún estamos lejos de los datos medios de nuestro sector.



Además, analizando con más detalle el número de accidentes laborales provocados por sobreesfuerzo físico, en 2018 se ha reducido el porcentaje de accidentes provocados por sobreesfuerzo, en más de 20 puntos.

Y si sólo observamos los meses en los que se desarrolló el proyecto piloto de Vida Saludable (desde junio a octubre 2018), observamos que, prácticamente, desaparecieron los accidentes laborales provocados por sobreesfuerzo.

Para el 2019 se han ampliado las acciones en el Proyecto Vida Saludable, incluyendo:

- La atención inmediata del profesional fisioterapeuta en nuestras instalaciones.
- La participación en una carrera solidaria.
- Actividades deportivas como clases de entrenamiento funcional.
- Descuentos en gimnasios y servicios de nutrición.
- Promoción del consumo de alimentos saludables.
- Campañas preventivas de hábitos no saludables.

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 2019 se realizaron un total 4.561 horas de formación a nuestros colaboradores y colaboradoras, en línea con las 4.871 horas impartidas en el ejercicio anterior.

Continuamos con las siguientes iniciativas internas para favorecer la capacitación y mejora contina de nuestros equipos:

- Plus Idiomas: para la motivación de la plantilla a aprender o mejorar su nivel de idiomas y proporcionar un mejor servicio a nuestros clientes.
- Bolsa de estudios: orientada a mejorar la especialización de nuestros profesionales a través de formaciones relacionadas con su puesto de trabajo.
- Permiso Individual de Formación (PIF): hasta 200h por curso académico o año natural sin afección a su nómina para facilitar a nuestros colaboradores el poder acudir a clases y/o exámenes y no desvincular su vida laboral de su desarrollo personal.

A continuación, se presentan las principales cifras relativas a las sesiones formativas impartidas en 2019. En total, nuestros colaboradores han disfrutado de 3.048h de formación, distribuidas como sigue:

Horas de formación por categoría	Hombres	Mujeres	Total 2019
Director-a	0	0	0
Deputy director-a	0	0	0
Gerente / Coordinador-a	20	10	30
Coordinador-a de área / Manager / Jefe de proyecto	58	80	138
Responsable	30	10	40
Team Leader / Analista - Programador / SK	150	170	320
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader	100	140	240
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	1.120	1.160	2.280
TOTAL	1.480	1.570	3.048

Los datos aportados se refieren a la formación impartida en los centros de trabajo de las Islas españolas. En República Dominicana y Puerto Rico se impartieron un total de 773 horas de formación en 2019. Se prevé contar con la información desagregada para el Grupo Sarton en el informe del ejercicio 2020.

f) Políticas de desconexión laboral

La organización no ha definido por el momento políticas explicitas en materia de desconexión laboral para sus colaboradores en el momento de la redacción de este Informe, si bien, la mejora en la programación de los turnos de trabajo con anterioridad suficiente, se podría considerar una medida positiva en cuanto a la desconexión en horario no laboral. Asimismo, y dado nuestro fiel compromiso con el cumplimiento normativo en materia laboral, se tomarán las acciones que se consideren necesarias y oportunas para nuestro personal 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.

La organización da cumplimiento a la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) como se muestra a continuación:

Empleados con discapacidad 2019	Hombres	Mujeres	Total 2019
Nº de empleados con discapacidad reconocida	18	8	26
Plantilla total a cierre de 2019	476	546	1.022
Porcentaje de empleados con discapacidad	**4%**	**1%**	**3%**

Empleados con discapacidad 2018	Hombres	Mujeres	Total 2019
Nº de empleados con discapacidad reconocida	11	6	17
Porcentaje de empleados con discapacidad en España			1,66%

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 2019 se ha aprobado nuestro Plan de Igualdad para el periodo 2019-2023:

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es desarrollar políticas activas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno de IKEA Islas Españolas.

Además, del objetivo general, se definen los siguientes objetivos particulares:

1 Garantizar que el compromiso social de IKEA Islas Españolas incluye la perspectiva de género y la lucha por la Igualdad de oportunidades.

2 Promover el principio de Igualdad e incorporar la perspectiva de género, de forma transversal, en todas la acciones de información, comunicación y publicidad, asegurando que el lenguaje y las imágenes usados no son sexistas.

3 Garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de empleo y contratación, así como la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los departamentos y grupos funcionales.

4 Garantizar la existencia de políticas de formación, promoción interna y carreras profesionales con perspectiva de género, igualitarias y transparentes.

5 Vigilar que la política retributiva garantice que las condiciones laborales de las personas son igualitarias y no discriminatorias.

6 Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en IKEA.

7 Prevenir y actuar ante las posibles situaciones de acoso laboral, por razón de sexo, sexual o por orientación e identidad sexual.

PRINCIPALES MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

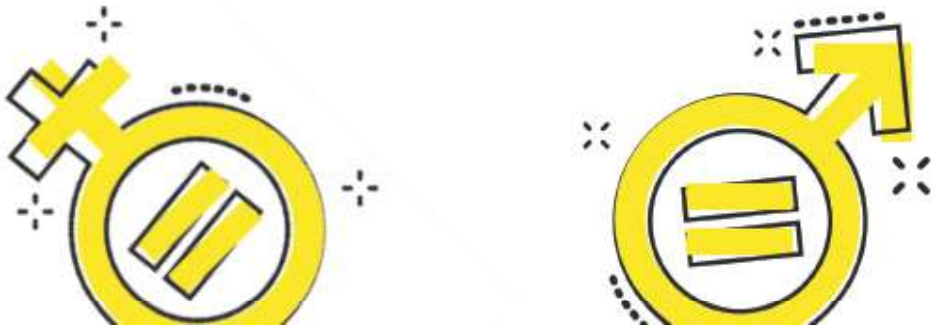
Estos mismos objetivos han sido los ejes estratégicos que han guiado la negociación de las 125 medidas. De entre todas ellas, destacaríamos lo siguiente:

- Se han redactado 16 medidas para mejorar la **conciliación personal, familiar y laboral**. Muchas de ellas, además, extienden su aplicación a situaciones con personas dependientes de cualquier edad, no sólo menores o personas con discapacidad. Además, se ha incluido el compromiso de elaborar el I Plan de Conciliación para IKEA Islas Españolas.

- Se establece el compromiso de definir un protocolo **contra todo tipo de violencia**; así como la incorporación de medidas económicas para ayudar a las víctimas de violencia de género.

- El Plan de Igualdad recoge 4 medidas dedicadas a la **diversidad e inclusión de colectivos vulnerables**, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género.

Para cada una de estas medidas se han detallado los indicadores que ayudarán a la Comisión a realizar el seguimiento adecuado. Este seguimiento nos ayudará a conocer el grao de implementación del Plan de Igualdad y flexibilizar su contenido para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su ejecución. Dicho seguimiento se realizará de forma continuada por la Comisión de Igualdad, con revisiones periódicas anuales.



i) Indicadores en materia de empleo

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

Desde Grupo SARTON potenciamos el tratamiento justo y equitativo de nuestros colaboradores desde el momento de su incorporación. Contamos con un procedimiento centralizado para la selección 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 enfoque objetivo, así como 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.

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, así como el trabajo infantil. De la misma forma, condenamos cualquier forma de trabajo no amparada en la normativa local o en las disposiciones de la OIT. Contamos para ello con una Política de Selección en la que se establecen los pilares básicos para el proceso de incorporación de colaboradores/as.

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. De esta forma, promovemos una total transparencia en la fijación de las condiciones contractuales con nuestros colaboradores.

ESTUDIO DE IGUALDAD 2019

En 2019 Grupo SARTON realiza un estudio de igualdad que incluye análisis en materia de contratación, remuneración e igualdad de oportunidades.

El estudio recoge los siguientes análisis:

- Distribución de mujeres y hombres por departamento
- Distribución de mujeres y hombres por grupo funcional
- Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato
- Detalle de la conversión de contrates temporales a indefinidos por sexo, departamento y centros de trabajo
- Puestos de responsabilidad ocupados por mujeres sobre el total de puestos de responsabilidad disponibles
- Datos de conciliación, maternidad y paternidad, absentismo y reducción de jornada por guarda legal
- Distribución de la plantilla por bandas salariales y sexo. Cálculo de brecha salarial de la compañía y por centros de trabajo
- Estructura salarial y brecha salarial por grupos funcionales.

En el momento de la publicación del presente informe, se está desarrollando un documento con las principales conclusiones que permitirá planificar las nuevas acciones pertinentes.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD 2019	Hombres	Mujeres	Total
18-29	256	199	455
30-49	516	512	1.028
> 50	63	63	126
TOTAL	**834**	**774**	**1.608**

NOTA: Las cifras de distribución de plantilla se obtienen de forma proporcional al periodo de tiempo trabajado.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD 2018	Hombres	Mujeres	Total
18-29	249	173	423
30-49	516	546	1.061
> 50	56	60	115
Total	**820**	**779**	**1.599**

NOTA: Se observa un ligero aumento de la plantilla durante el ejercicio 2019. Las incorporaciones se encuentran distribuidas entre los distintos géneros y edades.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	Hombres	Mujeres	Total
No directivos	830	770	1.601
Directivos (+Deputy Director)	4	4	8
Total	**834**	**774**	**1.608**

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	Hombres	Mujeres	Total
No directivos	816	775	1.591
Directivos (+ Deputy Director)	4	4	8
Total	**820**	**779**	**1.599**

NOTA: La plantilla de personal directivo se mantiene estable, mientras que el personal no directivo, aumenta ligeramente.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2019	Hombres	Mujeres	Total
Director-a	4	1	5
Deputy Director-a	0	3	3
Gerente / Coordinador-a	13	5	18
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto	30	49	79
Responsable	31	21	53
Team Leader / Analista - Programador / SK	72	73	145
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader	48	76	124
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	635	547	1.182
Total	**834**	**774**	**1.608**

NOTA: No se muestra comparativo con respecto al ejercicio anterior, ya que se ha modificado el criterio para la presentación de la información, no resultando comparable con la información publicada.

DISTRIBUCIÓN POR PAÍS DE PROCEDENCIA 2019	Hombres	Mujeres	Total
Argentina	5	2	6
Belgium	1	0	1
Bolivia	1	1	2
Brazil	0	0	0
Brunei	0	0	0
Bulgaria	0	1	1
Chile	1	0	1
Colombia	5	5	10
Cuba	0	0	0
Czechia	0	1	1
Ecuador	1	0	1
España	474	491	965
France	0	1	1
Germany	1	2	3
Honduras	0	1	1
Italy	10	9	19
Mali	1	0	1
Mexico	0	1	1
Moldova	0	1	1
Morocco	1	0	1
Paraguay	0	1	1
Peru	2	1	2
Poland	0	2	2
Portugal	0	0	0

República Dominicana	261	188	449
Romania	3	3	6
Russia	0	0	0
Senegal	0	0	0
Sweden	1	3	4
Ukraine	0	1	1
United Estates	60	52	112
Uruguay	2	2	4
Venezuela	4	7	11
Total	**834**	**774**	**1.608**

DISTRIBUCIÓN POR PAÍS DE PROCEDENCIA 2018	Hombres	Mujeres	Total
Argentina	5	2	7
Belgium	1	0	1
Bolivia	1	1	2
Brazil	1	0	1
Bulgaria	0	1	1
Chile	1	0	1
Colombia	4	6	10
Czechia	0	1	1
Ecuador	1	0	1
España	443	496	939
France	0	0	0
Germany	1	2	3
Honduras	0	1	1
Italy	8	10	18
Mali	1	0	1
Mexico	0	1	1
Moldova	0	1	1
Morocco	2	0	2
Paraguay	0	1	1
Peru	2	1	3
Poland	0	2	2
República Dominicana	273	189	462
Romania	3	3	6
Sweden	1	4	5
Ukraine	0	1	1
United States	67	43	110
Uruguay	2	3	5
Venezuela	3	9	12
Total	**820**	**779**	**1.599**

NOTA: La distribución por nacionalidades demuestra el éxito de las políticas de apoyo a la igualdad, diversidad e inclusión llevadas a cabo de forma histórica en la compañía.

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

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO 2019	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	724	662	1.386
Duración Determinada	110	112	222
Total general	**834**	**774**	**1.608**

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO 2018	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	727	656	1.382
Duración Determinada	93	123	217
Total general	**820**	**779**	**1.599**

NOTA: No existen importantes variaciones en la distribución de os contratos de duración indefinida o determinada.

DISTRIBUCIÓN POR CONTRATOY JORNADA 2019	Hombres	Mujeres	Total
INDEFINIDO			
Tiempo Completo			
18-29	192	134	326
30-49	407	378	786
>50	52	55	107
Tiempo Parcial			
18-29	22	23	45
30-49	46	65	111
>50	5	6	11
Duracion Determinada			
Tiempo Completo			
18-29	16	10	26
30-49	30	21	51
>50	1	0	1
Tiempo Parcial			
18-29	26	31	57
30-49	32	47	80
>50	4	2	6

DISTRIBUCIÓN POR CONTRATOY JORNADA 2018	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

DISTRIBUCIÓN CONTRATO Y CATEGORÍA 2019	No directivos	Directivos	Total
Tiempo Completo	1.291	7	1.298
Tiempo Parcial	310	1	310
Total	**1.601**	**8**	**1.608**

DISTRIBUCIÓN CONTRATO Y CATEGORÍA 2018	No directivos	Directivos	Total
Tiempo Completo	1.256	8	1.264
Tiempo Parcial	336	0	336
Total	**1.592**	**8**	**1.599**

DISTRIBUCIÓN TIPO CONTRATO POR CATEGORÍAS 2019	Indefinido	Duración Determinada	Total
Director-a	5	0	5
Deputy Director-a	3	0	3
Gerente / Coordinador-a	18	0	18
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto	73	6	79
Responsable	53	0	53
Team Leader / Analista - Programador / SK	143	2	145
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader	107	18	124
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	985	197	1.182
Total	**1.386**	**222**	**1.608**

NOTA: No se ofrece comparativo por tipología de contrato y categoría profesional debido a la modificación del método de cálculo.

BAJAS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD Y TASA DE REINCORPORACIÓN:

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD 2019	Hombres	Mujeres	Total
Número de empleados que tuvieron derecho a baja	**22**	**26**	**48**
Número de empleados que ejercieron derecho a baja	22	26	48
Número de empleados que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	22	26	48
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	**100%**	**100%**	**100%**

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD 2018	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	41	38	79
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	100%	97,5%	98,8%

NOTA 1: Se modifica el dato aportado en 2018 al revelarse un error en el método de cálculo.

NOTA 2: En 2019 se produce el 100% de reincorporaciones al puesto de trabajo tras una situación de maternidad/paternidad en las tiendas de Ikea España. En el resto de territorios no se cuenta con esta información.

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL 2019	Hombres	Mujeres	Total
Director-a	0	0	0
18-29	0	0	0
30-49	0	0	0
>50	0	0	0
Deputy Director-a	0	0	0
18-29	0	0	0
30-49	0	0	0
>50	0	0	0

Gerente / Coordinador-a	0	0	0
18-29	0	0	0
30-49	0	0	0
>50	0	0	0
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto	0	2	2
18-29	0	0	0
30-49	0	2	2
>50	0	0	0
Responsable	1	0	1
18-29	0	0	0
30-49	1	0	1
>50	0	0	0
Team Leader / Analista - Programador / SK	7	2	9
18-29	0	1	1
30-49	7	1	8
>50	0	0	0
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader	1	2	3
18-29	0	2	2
30-49	0	0	1
>50	0	0	0
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	41	30	71
18-29	22	11	33
30-49	15	19	34
>50	4	1	5
Total	**49**	**37**	**86,19**

NOTA: No se presenta comparativo con el ejercicio anterior debido a la modificación en la presentación de las categorías profesionales. Sin embargo, se destaca la significativa reducción en el número total de despidos, pasando de 196 registrados en 2018 a 49 en 2019.

INFORMACIÓN SOBRE REMUNERACIONES

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:

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2019 ESPAÑA (EUR)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a			29.321		122.079
Deputy Director-a					
Gerente / Coordinador-a			24.405	29.497	37.942
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto			19.971	23.565	18.787
Responsable				19.274	25.645
Team Leader / Analista - Programador / SK		12.116	14.295	16.044	18.334
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		15.106	15.837	16.471	13.922
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	15.310	13.536	13.628	13.904	14.176

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2019 ESPAÑA (EUR)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a				33.285	
Deputy Director-a				42.617	42.550
Gerente / Coordinador-a			28.284		30.164
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto		19.983	18.910	19.030	25.089
Responsable				16.062	
Team Leader / Analista - Programador / SK		13.943	13.406	13.856	15.433
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		14.397	14.180	15.560	18.903
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	15.622	13.324	13.161	13.914	14.301

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2019 PUERTO RICO (USD)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a					
Deputy Director-a					
Gerente / Coordinador-a					
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto			39.300		
Responsable	36.700	19.700	29.700	32.100	22.000
Team Leader / Analista - Programador / SK			29.700	25.900	
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		23.700	19.800		
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a		22.400	20.700	20.500	22.400

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2019 PUERTO RICO (USD)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a					
Deputy Director-a					
Gerente / Coordinador-a					
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto		28.000	31.000	20.000	
Responsable		18.000	15.000	15.000	17.000
Team Leader / Analista - Programador / SK					
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		21.000	23.000		
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	60.000	22.000	21.000	26.000	24.000

RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES 2019 REPÚBLICA DOMINICANA (RD$)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a					
Deputy Director-a					
Gerente / Coordinador-a			3.458.300		
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto			1.416.200		
Responsable		689.500	959.800		
Team Leader / Analista - Programador / SK		566.700	523.400	968.500	
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		449.800	438.300		
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	202.100	328.300	399.600	394.500	448.500

RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES 2019 REPÚBLICA DOMINICANA (RD$)	EDAD				
Categorías	<20	20-30	30-40	40-50	50-60
Director-a					
Deputy Director-a					
Gerente / Coordinador-a			3.264.000		
Coordinador-a de area / Manager / Jefe de proyecto		2.043.000	1.451.000		
Responsable		738.000	822.000		
Team Leader / Analista - Programador / SK		507.000	680.000	403.000	388.000
Especialista / aspirantes a SK y Team Leader		428.000	464.000	617.000	
Vendedor-a / Comercial / Promotor-a / Colaborador-a / Conductor-a	14.000	346.000	380.000	373.000	299.000

NOTA: La retribución media de la plantilla se presenta desagregada por país y en la moneda de origen ya que la realización de una media comparativa no proporcionaría una información de calidad.

BRECHA SALARIAL

A continuación presentamos el dato de nuestra brecha salarial nacional en 2019:

PAÍS	2019
ESPAÑA	4,07%

NOTA: No se ofrece valor comparativo entre ejercicios debido a la modificación del método de cálculo.

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Remuneración media incluyendo la retribución variable, dietas e indemnizaciones para el personal directivo de la compañía:

REMUNERACIÓN MEDIA 2019 CONSEJEROS Y DIRECTIVOS	Hombres	Mujeres
Director	117.869,10	70.455,36
Deputy manager	-	50.321,84
Retribución Consejo	18.000,00	18.000,00

NOTA: No se ofrece valor comparativo entre ejercicios debido a la modificación del método de cálculo.

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 2019:

1.) Complejo Universitario Insular Materno Infantil GC. Gran Canaria
ONG Pequeño Valiente
Alcalce de proyecto: Sala de lactancia y Sala de respiro

2.) Misioneras de Nazaret. Tenerife
Alcance de proyecto: Donación de cocina y electrodomésticos, para las misioneras del centro, donde se desarrollan clases de cocina para la integración en el mundo laboral de personas en exclusión.

3.) Aldeas Infantiles SOS España. Tenerife
Alcance de proyecto: Donación de 12 sofás de dos plazas para ofrecer más confort a la sala en centro de Tenerife.

4.) ONG AEA Solidaria. República dominicana
ONG, formada por empleados de la compañía Air Europa, para el desarrollo de proyectos solidarios en Santo Domingo y Bolivia. Centro en Boca Chica, para los voluntarios y el bienestar y la educación de niños y desarrollo a familias en exclusión y desamparo.

Alcance del proyecto. Planta baja de vivienda, compuesta por 3 dormitorios, sala de estar, cocina, exteriores, 2 baños, donde se amuebló todas las estancias, decoración y menaje para los voluntarios y 150 niños.

5.) Hospital San Espases. Palma de Mallorca
Alcance del proyecto: Se decoró y amueblaron la Sala de Espera y el Comedor del piso de PSIQUIATRIA INFANTO-JUVENIL, proporcionando un ambiente más acogedor. Hemos creado dos salas con más confort para los niños y jóvenes que necesitan tratamientos cuyo objetivo es poder sentirse más acogidos en nuestra sociedad y en sus familias.

6.) Escuela de danza. Palma de Mallorca
Alcance del proyecto: Se colabora con centro o escuela de danza de la comunidad asumiendo el coste de la instalación de espejos para la sala de baile. Se compran a una empresa externa.

7.) Proyecto Hombre. Palma de Mallorca
Colaboración anual que se hace para la cena benéfica con sorteos donde nuestros decoradores realizan trabajo de decoración de la sala. Se donan artículos de decoración, guirnaldas, pilas, velas, etc...

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 Islas continúa con su enfoque hacia el desarrollo sostenible y el cumplimiento de la Agenda 2030 en línea con las directrices del Iconduct definidas por su matriz. Este compromiso queda patente en cada una de nuestras iniciativas, guiadas por nuestros valores, como “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 productos y nuestros centros de trabajo, lo que implica de forma resumida, en línea con nuestro análisis de materialidad:

- Reducción de huella hídrica (agua consumida en nuestros centros de trabajo)
- Reducción de mermas en las instalaciones (incluyendo el desperdicio alimentario)
- Reducción de la huella de carbono (a través de la mejora de la eficiencia energética en nuestras instalaciones).

Asimismo, ponemos en marcha acciones para la mejora en la definición de los impactos medioambientales que nos permitan tener un mayor y más concreto

conocimiento de nuestra afección al medio ambiente de forma directa o indirecta, teniendo en cuenta nuestra cadena de valor.

Por último, desarrollamos indicadores ambientales y objetivos para su medición y comprobación de que nos encontramos en el camino a la mejora medioambiental integral.

b) Gestión Ambiental

Nuestra organización continúa realizando el control y seguimiento sobre sus principales aspectos medioambientales: consumos, residuos, vertidos, emisiones, ruido, etc.

En el último ejercicio (2019) se han tomado importantes acciones para homogeneizar los ratios obtenidos en cada uno de los mercados en los que operamos, tanto a nivel de unidades de medida y criterios de medición como de la calidad y precisión de los datos observado.

Así, se destacan las siguientes medidas en cuanto al control medioambiental de nuestras instalaciones:

- Se plantean como indicadores PRINCIPALES en materia de sostenibilidad para el presente informe:
  - Consumo de agua: m3 para todos los centros/países
  - Consumo energético: KWh para todos los centros/países
  - Emisiones de TCO2eq para para todos los centros/países (incluidos instalaciones y vehículos corporativos)

- Se decide eliminar para el informe 2019 información sobre indicadores de residuos no representativos de la actividad principal de la compañía, tales como:
  - Residuos de vidrio
  - Residuos orgánicos de restos de los restaurantes. En este caso, priorizaremos sobre las políticas existentes para su reducción en línea con lo establecido en la ley de referencia.
  - Residuos de materiales defectuosos (mermas) con distinta naturaleza
  - Etc.

  Que podrán ir sumándose a medida que se obtenga información consolidada o éstos alcancen un perfil relevante en el impacto medioambiental total de la sociedad.
- En cuanto a las medidas para combatir el desperdicio de alimentos durante el 2019, seguimos con campañas de sensibilización y concienciación en materia de prevención de desperdicio alimentario. Continuando con la medición diaria de los desperdicios generados y analizando los parámetros obtenidos para la reducción de desechos. Revisando informes de visitantes para prever el número de público potencial y así crear los menús acordes a esas visitas.

- En el 2019 se firmó contrato en Gran Canaria para la recogida de Sandach, aquellos materiales que se generan en la producción primaria ganadera y en las

industrias de transformación de los alimentos de origen animal. Estos subproductos, por motivos comerciales o sanitarios, no entran dentro de la cadena alimentaria y necesitan ser gestionados adecuadamente.

- Otras cuestiones:
  - Se observa trayectoria de mejora en cuanto a la segregación de residuos en los centros (papeleras al público, oficinas y residuos generados por la actividad) que requerirán de un estudio individualizado en el próximo informe.
  - Se revisará la utilización de los códigos LER asignados a nuestros residuos por parte de los gestores autorizados de residuos con el objeto de disponer de información 100% fiable.
- De forma general, se decide aportar información sobre residuos de la actividad separando los datos registrados en España (y por tanto, certificables por terceros y/o medibles/trazables) y aquellos obtenidos en el extranjero a través de estimaciones. Por tanto, nuestros indicadores medioambientales se aportan en tablas diferenciadas. Esta situación, asimismo, será objeto de revisión y mejora y se irá aportando información consolidada a medida que la calidad del dato y la trazabilidad del origen del mismo lo permitan.

La organización se encuentra en este momento en la posición de asegurar que:

- Todos nuestros residuos peligrosos y no peligrosos son transportados y gestionados a través de gestor especializado, en los mercados en los que esa figura se encuentra regulada.
- 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 mensual, 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 en virtud de la normativa aplicable en cada uno de ellos.

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

PRINCIPALES MAGNITUDES CONSOLIDADAS	2019
CONSUMO DE AGUA (m3)	42.098
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (MWh)	15.170
GENERACIÓN RESIDUOS DE PAPEL Y CARTÓN (Kg)	2.054.114

En cuanto al resto de residuos generados por la organización, se aportan los siguientes datos:

OTRAS MAGNITUDES AMBIENTALES-ESPAÑA	2019
GENERACIÓN DE ACEITES USADOS (Kg)	5.080
GENERACIÓN ELECTRODOMÉSTICOS Y OTROS APARATOS ELÉCTRICOS (Kg)	4.268.622
GENERACIÓN DE CHATARRAS (Kg)	55.015

NOTA 1: Se aportan valores para los centros de trabajo situados en el territorio español. Se trata de datos cuantitativos sobre los que la organización puede asegurar la calidad de las cifras aportadas y su trazabilidad.

c) Medidas para prevenir la contaminación

En materia de prevención de la contaminación, en 2019 se ha abonado un importe de 294 miles de euros a la entidad Ecoembes, correspondientes a 2.699 Toneladas. Esta aportación se encuentra en línea con la realizada el ejercicio anterior (2018: 395 miles de euros).

En 2019 Grupo SARTON continúa con su adhesión al Plan Sectorial de Prevención elaborado por ECOEMBES para el periodo 2018-2020 con el que se pretende avanzar en prevención sobre la producción de residuos de envases y embalajes.

d) Uso sostenible y prevención de residuos

Grupo SARTON registra en sus centros de trabajo del territorio español de forma anual la totalidad de desperdicios y residuos producidos tanto de forma directa como por parte de nuestros clientes.

Se presentan los siguientes datos comparativos entre los dos últimos ejercicios para el análisis de su evolución:

DECLARACIÓN MATERIALES PUESTOS EN MERCADO-ESPAÑA	2019	2018
DESPERDICIOS POR VENTA A CLIENTES (Kg)	2.698.778	3.238.560
DESPERDICIOS POR VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS (Kg)	538.587	549.807

NOTA: Se modifica dato aportado en 2018 con el objeto de que los resultados alcanzados en ambos ejercicios resulten comparativos y transparentes para nuestros grupos de interés.

e) Medidas para mejorar la eficiencia energética

La orientación hacia un consumo de energía más eficiente es un asunto relevante para nuestra compañía. Así, en 2019 se han realizado inversiones en este sentido en los siguientes centros de trabajo y con los alcances que a continuación se señalan:

IKEA GCA:

- Cubierta fachada tienda con sistema de doble chapa para aislamiento del interior de la nave y mejora la eficiencia de la instalación climática.
- Sustitución iluminación a Focos LED en almacén Salinetas.

IKEA TFE:

- Sustitución equipamiento Restaurante (cámaras de mantenimiento y congelación, vitrinas, lavavajillas, horno, campana y sistema de extracción) para mejora de su rendimiento energético.
- Sustitución del sistema de climatización Fase 2 incluido el Restaurante.

IKEA PMI:

- Sustitución luminarias por cortina luces LED.

IKEA LZA:

- Sustitución iluminación a tecnología LED en almacén tienda y en zonas comunes.
- Equipos de monitorización de consumo eléctrico como medida para el seguimiento de nuestro rendimiento energético.

IKEA SANTO DOMINGO:

- Sustitución de luminarias en parking y oficinas por tecnología LED.

Asimismo, se indican a continuación los proyectos en materia de eficiencia energética planteados para el ejercicio 2020:

- Instalación de placas de energía fotovoltaica en punto de entrega Fuerteventura y Tenerife Sur.
- Sustitución de la instalación de aire acondicionado de la tienda de Lanzarote por una más eficiente.

f) 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 2019. En esta ocasión, se ha utilizado el factor de conversión de la comercializadora contratada a nivel nacional, ya que se aportan exclusivamente los datos de los centros de trabajo españoles.

INDICADORES CAMBIO CLIMÁTICO ESPAÑA	2019
Cálculo Huella de Carbono INSTALACIONES	2.224.530,09 Kg CO2
Cálculo Huella de Carbono VEHÍCULOS	3.987.000 Kg CO2
TOTAL	**6.211.530,09 Kg CO2**

NOTA: no se aportan los datos relativos al ejercicio 2018 debido a una modificación en la forma de cálculo.

NOTA2: Como se ha comentado en apartados anteriores del presente informe, se aportan los datos de los centros de trabajo españoles para el ejercicio 2019.

g) 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 2019:

TAMAÑO DEL CENTRO DE OPERACIONES	90.636 m2
OPERACIONES REALIZADAS EN ÁREAS PROTEGIDAS	0

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 y se toman las medidas de coordinación de actividades empresariales necesarias para ello.

A continuación, presentamos nuestros datos de accidentabilidad:

SINIESTRALIDAD 2019	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja AT	50	26	76
Accidentes sin baja	44	32	76
Recaídas	0	0	0
Enfermedades Profesionales	0	0	0
TOTALES	**94**	**58**	**152**

SINIESTRALIDAD 2018	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	83	31	114
Accidentes sin baja	43	36	79
Recaídas	0	0	0
Enfermedades Profesionales	0	0	0
TOTALES	**126**	**67**	**193**

La guía Iconduct, de aplicación a todos nuestros centros 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 en el lugar de trabajo**: 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 adecuado: nuestros colaboradores cuentan con el equipamiento (EPI's, 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 específicos de seguridad: se establece la formación inicial y de refresco para el personal que ocupa determinados roles en la organización.
- 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.

NOTA: Durante los primeros meses del ejercicio 2020, más que nunca, la salud de nuestros colaboradores se ha situado en el primer plano de la estrategia corporativa debido a la incidencia de la COVID-19. La inforamción sobre las decisiones y medidas tomadas al respecto se detallan en el **Anexo I** del presente documento.

5. BUSINESS ETHICS

En Grupo SARTON continuamos, desde 2015, proporcionando máxima prioridad al cumplimiento normativo de nuestra sociedad. Nuestra Evaluación de Riesgos de incumplimientos normativos se mantiene permanentemente en revisión y seguimiento, así como el posterior 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.

EVALUACIÓN DE LA MULTINACIONAL IKEA EN 2019

En el ejercicio 2019, Grupo SARTON superó de forma exitosa la evaluación integral realizada por parte de la multinacional. En esta revisión, se evaluó de forma tanto cuantitativa como cualitativa el estado de cada compañía y mercado en relación al cumplimiento de los seis principales bloques del IConduct.

Este análisis dio como resultado del bloque de revisión People and Society como "Ready" (máxima puntuación) y de los bloques de revisión IKEA Offer, Health, Safety and Security and Business Ethics como "Almost Ready" también considerado como muy buen resultado, en ambos casos, por encima de la media de los franquiciados de IKEA

Posteriormente a este análisis, la organización se centró en desarrollar los planes operativos específicos necesarios para abordar los “gaps” identificados con respecto a la situación ideal, de forma que en el futuro próximo se pudieran cumplir en su totalidad. Estos planes de mejora han sido asimismo aprobados por la multinacional IKEA y serán desarrollados a partir del ejercicio 2020.

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Por otra parte, la compañía sigue trabajando y desarrollando su Plan de Corporate Compliance o cumplimiento normativo orientado a 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.

Nuestro "Manual de Prevención de Delitos Penales" así como nuestra "Guía para las personas" continúan vigentes y no se han registrado incidencias relevantes en este sentido, que hayan resultado en la toma de acciones correctivas específicas.

Las conductas definidas en estos documentos 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.

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.

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, que opera en todos los centros situados en España y la República Dominicana.

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.

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.

A continuación, se muestran las comunicaciones recibidas en el canal de denuncias y buzón ético en el transcurso de los ejercicios 2019 y 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 2019	Nº INCIDENCIAS 2018
Buzón Ético	0	3
Canal de Denuncias	0	1
Buzón de Acoso Laboral	6	ND

La naturaleza de las denuncias recibidas a través de estos canales en 2019 ha sido:

- 100% asociados a incidencias de tipo laboral
- 0% asociados a incidencias de relacionadas con el acoso sexual

POLÍTICA DE REGALOS

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 cuenta con una Política de Regalos. Este documento fue definido en diciembre de 2018 y está funcionando sin incidencias.

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.

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 y Objetivos	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 y Objetivos	N/A	GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	0) INTRODUCCIÓN	Presentación del Informe	N/A	GRI 102-54 GRI 102-56
Análisis de materialidad	1) IKEA OFFER	k) Análisis de Materialidad y Objetivos	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	Capítulo completo	Principio 1	GRI 403-2
Indicadores de siniestralidad	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	Capítulo completo	Principio 1	GRI 403-2
Enfermedades profesionales	4) HEALTH, SAFETY AND SECURITY	No se producen	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	Capítulo completo	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) Medidas para prevenir la contaminación	Principios 7,8 y 9	GRI 305-1 GRI 305-6
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos	3) PLANET	d) 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	d) Uso sostenible y prevención de residuos		GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3) PLANET	b) Gestión Ambiental	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	e) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principios 8 y 9	GRI 302-4
Uso de energías renovables	3) PLANET	e) Medidas para mejorar la eficiencia energética	Principio 9	GRI 302-1
Emisiones de gases de efecto invernadero	1) IKEA OFFER 3) PLANET	f) 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	f) 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	f) 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	g) Biodiversidad. Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Principio 8	GRI 304-3

Impactos causados por la actividad	3) PLANET	Capítulo completo	Principio 7	GRI 304-2
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	5) BUSINESS ETHICS	Capítulo completo	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	Capítulo completo	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	Capítulo completo	Principios 1 y 2	GRI 102-17 GRI 406-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	5) BUSINESS ETHICS	Capítulo completo	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	Capítulo completo	Principio 10	GRI 102-16 GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	5) BUSINESS ETHICS	Capítulo completo	Principio 10	GRI 102-16 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	Capítulo completo	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	k) Análisis de Materialidad y Objetivos	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	Capítulo completo	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	Capítulo completo	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.

8. ANEXO I: IMPACTO DE LA COVID-19

A principios de marzo de 2020 se produce un total cambio de escenario para la compañía debido a la crisis producida por la COVID-19 y la pandemia a nivel mundial ocasionada a raíz del virus. Tras la aprobación del estado de alarma para toda la nación, nuestras tiendas de las islas españolas se han visto obligadas a echar el cierre.

En este momento estamos diseñando un Plan de Contingencia de reapertura de nuestras tiendas, con el siguiente esquema:

- Medidas de prevención general
- Medidas de seguridad con los clientes
- Medidas de seguridad con respecto a las instalaciones
- Medidas de limpieza y desinfección

A continuación, se indican algunas de las principales medidas que estamos adoptando para cada hito:

- MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERAL

a) Disposición de protecciones respiratorias (mascarillas higiénicas, pantallas de protección facial, etc.).
b) Distancia mínima de seguridad. Señalización de suelos con vinilos para clientes en puntos de venta, información o entregas.
c) Instalación de puntos de higiene a las entradas de los recintos y cartelería para la obligatoriedad de su utilización.
d) Gel hidroalcohólico en todos los puestos de trabajo para su limpieza y desinfección.

- MEDIDAS DE SEGURIDAD EN RELACIÓN CON LOS CLIENTES

a) Asegurar el cumplimiento del aforo con personal auxiliar para el control de las entradas y las salidas
b) Evitar pequeñas aglomeraciones de personas en las secciones
c) Horario de atención con servicio prioritario a mayores de 65 años.
d) Filas diferenciadas en el exterior para el acceso al showroom y otra para el click & collect.
e) Diferenciación de filas en el área de Customer Relation.

f) Fila única en el área de cajas por zona de llegada. Se utiliza programa informático específico para indicar la caja libre.
g) Restricción de utilización de lavabos y medidas higiénicas en todos ellos.
h) Desactivación de directorios digitales y soportes de pantallas táctiles interactivos. i) Cierre de zonas infantiles y otras áreas de descanso.

- MEDIDAS DE SEGURIDAD EN RELACIÓN CON LAS INSTALACIONES

a) Reemplazo de filtros para maximizar el caudal de ventilación.
b) Ventilación natural en la medida de lo posible para fomentar la recirculación del aire.
c) Prohibición del uso de ventiladores de pie o techo.
d) Mantenimiento constante de ventilación en aseos y apertura de ventanas.
e) Revisión exhaustiva y mantenimiento de toda la maquinaria relacionada con ventilación artificial para aumentar su eficacia.
f) Creación de protocolo código 1000 o situaciones de emergencia.

- MEDIDAS DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN

a) Desinfección completa previa a la apertura de la instalación.
b) Certificado de desinfección a empresas subcontratistas especializadas.
c) Creación y puesta en marcha de rutinas diarias de limpieza y desinfección según protocolos específicos creados para la ocasión.
d) Desinfección y limpieza al menos dos veces al día.
e) Introducción de protocolo especial atención en zonas críticas: pomos de puertas, mostradores, mesas y en general cualquier zona de especial riesgo de contacto.
f) Creación y puesta en marcha de desinfección de la mercancía entregada al cliente.
g) Obligatoriedad de limpieza de baños cada hora y zonas comunes dos veces al día.
h) Protocolos para la limpieza continuada de papeleras, bolsas amarillas, catálogos, etc.
i) Establecimiento de puntos de higiene en diferentes zonas de las instalaciones.

SARTON CANARIAS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Reunidos los Administradores de la Sociedad Sarton Canarias, S.A. y sociedades dependientes, con fecha de 30 de marzo de 2020 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 ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 que da cumplimiento a la información requerida por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre.

Firmantes:

D. José Juan Batista Santana
(Presidente)

D. Antonio Tavira Borbalán
(Vocal)

Dña. Linda Sofia Berlevik
(Vocal)

D. Johan Martin Oskar Berlevik
(Vocal)

D. Oscar Pactow 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 2019, 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 2019 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 2019. 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 2019 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019, 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
12 de julio de 2020

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

EUDITA EXELTIA, S.L.

2020 Núm. 12/20/00556
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas