

20
24

**ESTATS
D'INFORMACIÓ
NO FINANCERA**

RUBI GROUP



1	2	3	4	5	6	7	8	9
INTRODUCCIÓ	MODEL DE NEGOCI	ANÀLISI DE MATERIALITAT	MEDI AMBIENT	PERSONAL	DRETS HUMANS	CORRUPCIÓ I SOBORN	SOCIALS	ANNEX
	♦ 2.1. Els riscos i la seva gestió ♦ 2.2. Polítiques Generals			♦ 5.1. Ocupació ♦ 5.2. Organització del temps de treball ♦ 5.3. Seguretat i salut ♦ 5.4. Relacions socials ♦ 5.5. Formació ♦ 5.6. Accessibilitat ♦ 5.7. Igualtat i diversitat	♦ 6.1. Diligència deguda	♦ 7.1. Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn ♦ 7.2. Mesures contra el blanqueig de capitals ♦ 7.3. Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	♦ 8.1. Compromís de l'empresa amb el desenvolupament sostenible ♦ 8.2. Subcontractació i proveïdors ♦ 8.3. Clients ♦ 8.4. Informació fiscal	

1

INTRODUCCIÓ



1. INTRODUCCIÓ

Aquest Estat de la Informació No Financera Consolidat (d'ara endavant, EINF) fa referència a l'exercici tancat a 31 de desembre de 2024 i s'ha elaborat d'acord amb els requisits establerts en la Llei 11/2018, de 28 de desembre d'Informació No Financera i Diversitat, amb Indicadors Estàndards GRI (després de l'aprovació final per Congrés i publicació definitiva en el BOE), per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de societats de capital aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'Informació No Financera i Diversitat. La data de l'últim informe realitzat és al 31 de desembre de 2023.

En aquest context, a través de l'EINF, la Societat Germans Boada, S.A. (d'ara endavant, la Societat) té l'objectiu d'informar sobre qüestions ambientals, socials i relatives al personal, així com en relació als drets humans, la lluita contra la corrupció i el suborn; rellevants per a la companyia en l'execució de les seves activitats pròpies de negoci.

El perímetre de delimitació d'aquest EINF es circumscriu al perímetre de consolidació dels comptes anuals de la societat. La informació facilitada correspon a totes les societats del Grup, als apartats on no es disposa de tota la informació s'indiquen les societats a les quals fa referència. Aquest Estat d'Informació No Financera ha estat verificat per la societat BDO Auditores S.L.P. (com a tercer independent) i es presenta com a document separat de l'informe de gestió consolidat.

Així mateix, s'han tingut en compte els resultats de l'anàlisi de materialitat realitzat per la companyia en l'elaboració d'aquest informe i selecció dels seus continguts. La vinculació de la informació no financera associada a cada aspecte material identificat ve recollida en la taula de "Requeriments de la Llei 11/2018 en matèria d'informació no financera i diversitat" situada a la fi del present EINF.

Al tancament de l'exercici no s'han detectat errors que requereixin la re expressió de la informació d'informes anteriors, ni han existit canvis significatius respecte als períodes anteriors objectes de l'informe, en la llista de temes materials i cobertures dels temes.

En cas de preguntes sobre aquest informe o sobre el seu contingut es poden dirigir a esg@rubi.com

A continuació, s'indica per cada qüestió proposada per la llei el grau de rellevància que aquestes tenen per la Societat, les polítiques associades i els riscos relacionats amb aquestes qüestions, així com l'indicador clau de resultats no financers de referència, utilitzat per al seu seguiment i avaluació.

2

MODEL DE NEGOCI



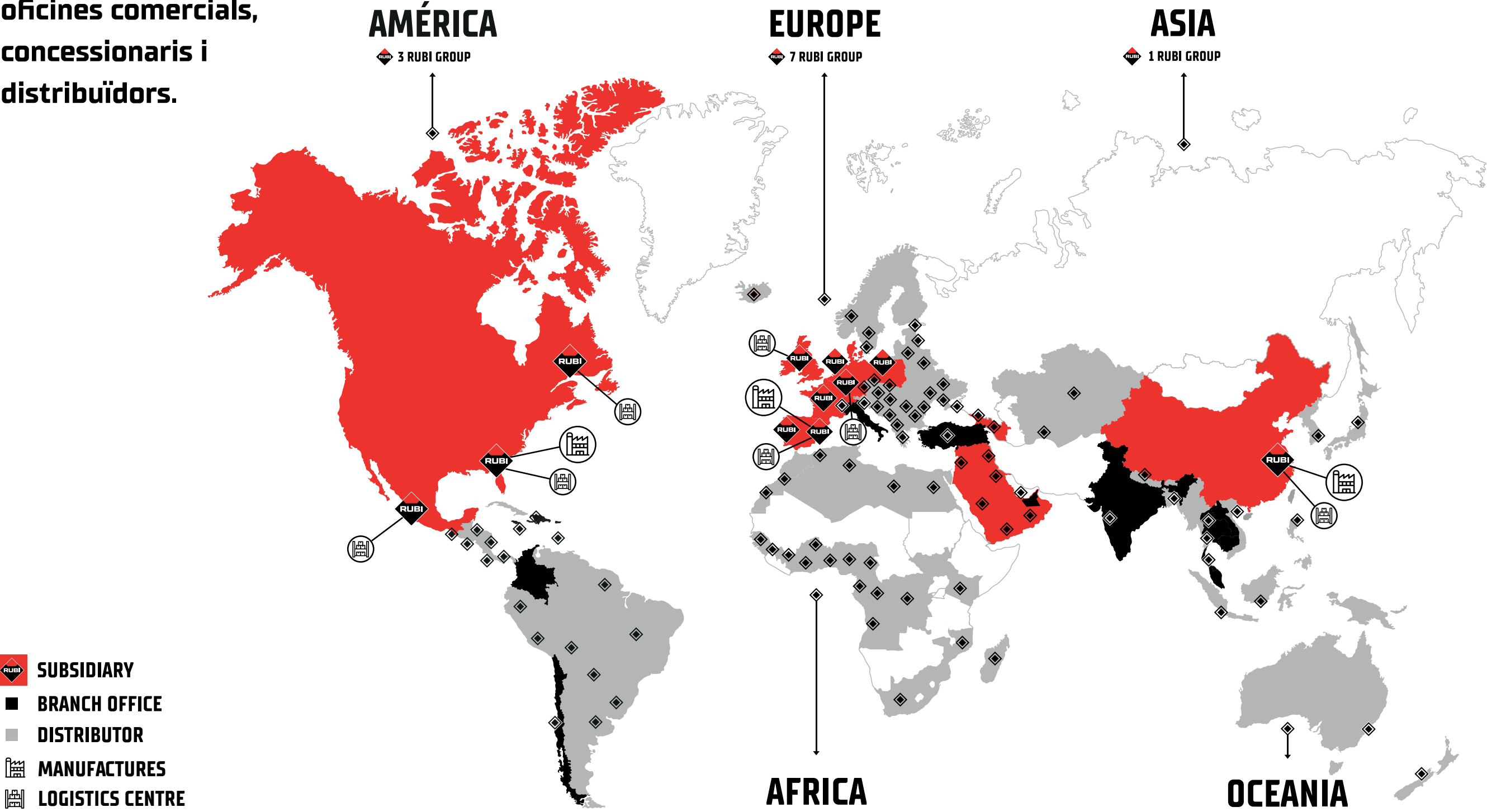
2. MODEL DE NEGOCI

Germans Boada, S.A. (en endavant, la “**Societat**”) es va constituir a Espanya el dia 15 de desembre de 1969 com a societat anònima, per un període de temps indefinit. El seu domicili social i fiscal rau a l'avinguda Olímpades, 89 (Pol. Ind. Can Rosés), Rubí. L'objecte social de la Societat consisteix en la fabricació d'eines per a la construcció i les seves principals instal·lacions industrials estan ubicades a Santa Oliva del Penedès, Ronda de l'Albornar, 24-26.

La Societat posseeix participacions en societats dependents. De resultes, la Societat domina un Grup de societats d'acord amb la legislació vigent. El detall de les societats dependents que formen el Grup Rubi (en endavant, el “**Grup**”) és el següent:

Societat	País	% participación	Activitat
RUBI PORTUGAL UNIP. LDA	Portugal	100%	Promoció i comercialització de materials, estris i maquinària per al sector de la construcció
RUBI FRANCE, S.A.R.L.	França	100%	
RUBI TOOLS USA INC.	EEUU	100%	
RUBI DEUTSCHLAND GmbH	Alemanya	100%	
RUBI BENELUX BV	Holanda	100%	
RUBI UK LIMITED	Anglaterra	100%	
RUBI POLSKA Spoo	Polònia	100%	
RUBI CANADA INC	Canadà	100%	
GERMANS BOADA DE MEXICO SA DE CV	Mèxic	100%	Producció, promoció i comercialització de materials, estris i maquinària per al sector de la construcció
RUBI COLOMBIA SAS	Colòmbia	100%	
SUZHOU RUBI TECHNOLOGIES Co, Ltd	Xina	100%	

El Grup té presència
a més de 120 països a
través de les seves filials,
oficines comercials,
concessionaris i
distribuïdors.



Rubi Group distribueix els seus productes a través de la marca RUBI. Des de la seva creació, RUBI ha estat sempre una marca especialitzada en productes i serveis de qualitat per al tall, la col·locació, el manteniment i la neteja de la ceràmica.

La gamma RUBI, en permanent evolució d'acord amb els canvis en els materials i les seves aplicacions, posa a disposició dels professionals de la construcció una gamma de productes especialitzada i tècnicament avançada que inclou les eines i les màquines necessàries per a una bona col·locació de les peces amb acabats perfectes.

Aquests mitjans, combinats amb una òptima gestió d'estocs, permeten servir cada dia els principals mercats, en uns terminis molt ajustats, i se satisfan, així, les actuals necessitats dels diferents canals de distribució de tot el món.

A més de la capacitat de servei internacional del grup, RUBI ofereix un ampli suport al canal de distribució, formació de venedors, demostracions en punts de venda i en obres gràcies a la flota d'unitats mòbils, participacions en fires, activitat promocional, suport a noves implantacions, comunicació en premsa i xarxes socials i presència activa a Internet. Aquestes són algunes de les accions pensades per

assegurar una bona rotació dels productes RUBI. No obstant això, gran part de l'èxit dels productes RUBI és fruit de la força i el reconeixement de la marca entre els professionals de tot el món, que veuen en RUBI una garantia de qualitat avalada per un servei de postvenda internacional altament fiable.

A més, als criteris propis del disseny industrial relacionats amb l'ergonomia i la funcionalitat s'hi afegeixen la sostenibilitat i el baix impacte en el medi ambient com a requisits de disseny dels productes RUBI. Fruit d'això, els productes són molt respectuosos amb la natura i els seus components són fàcilment reciclables.

D'altra banda, a les aportacions dels equips comercials repartits per tot el món, s'hi afegeix la participació de l'usuari final en la creació i disseny de productes innovadors. La participació directa de professionals del sector de diferents nacionalitats en les diverses fases de definició, creació i desenvolupament és un factor clau de l'èxit dels productes RUBI.



Els principals productes de la Societat són:



Tall manual



Slab system
(tall i manipulació de grans formats)



Tall elèctric



Eines i útils per la
col·laboració



Perforació



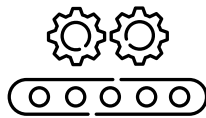
Polit



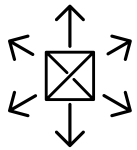
Eines de barrejat



Sistemes d'anivellament



Unitats fabricades: **3.900.253** UN



Unitats distribuïdes: **8.302.004** UN

Els principals tipus de clients són:



A RUBI, la nostra cadena de valor comença amb la selecció de matèries primeres com acer, alumini, plàstic i altres components essencials.

Aquests materials es transformen en peces i components mitjançant diferents processos industrials per garantir la seva qualitat i funcionalitat.

El procés de fabricació i assemblatge es realitza en diferents plantes, incloent-hi Santa Oliva, on combinem tècniques manuals i automàtiques. Aquest procés inclou soldadura, cargolat, engreixat i envasat mitjançant sistemes com el blíster, retractilat i encaixament per assegurar un embalatge eficient i segur. Tot això passa sota un estricte control de qualitat per garantir un producte fiable.

Un cop acabats, els productes es distribueixen a nivell global a través de filials internacionals, botigues locals i plataformes digitals. **L'exportació** es realitza principalment des d'Espanya, tot i que també s'exporta des de França —principalment amb destinació a l'Àfrica i al Canadà— i des del Regne Unit cap a la regió MEA (Middle East and Africa). D'altra banda,

una part del procés de fabricació i control també es duu a terme a la Xina i als Estats Units.

Finalment, fomentem la gestió responsable dels residus, reciclant materials com metall, plàstic i electrònica, i gestionant adequadament els residus perillosos com refrigerants i olis. A més, implementem mesures per reduir la petjada de carboni, alineant-nos amb normatives com el CBAM i altres regulacions ambientals.

En resum, la nostra cadena de valor assegura que cada producte RUBI passi per un procés complet i controlat, des de la seva creació fins a la seva distribució i reciclatge, garantint la qualitat, eficiència i sostenibilitat en cada pas.

2.1. Els riscos i la seva gestió

La direcció de la societat es reuneix periòdicament per identificar, classificar i valorar els esdeveniments potencials que poden afectar totes les unitats i funcions rellevants de l'organització, així com establir els mecanismes de control i responsabilitats derivades de cada un d'ells. L'objectiu d'aquest seguiment és proporcionar una raonable seguretat en la consecució d'objectius, ja siguin estratègics, operacionals, de compliment o d'informació.

El Consell d'administració, a proposta de la Direcció General, supervisa que l'organització del Grup Rubi actuï amb diligència en l'avaluació de riscos i en la mitigació dels mateixos, amb una organització eficient dels departaments que la componen, amb l'objectiu de millorar els resultats econòmics de l'organització amb una adequada cura pel medi ambient i les persones.

A través d'aquest seguiment s'administren les oportunitats i es detecten riscos, permetent:

- ♦ **Assolir** els objectius estratègics que determina el grup.
- ♦ **Aportar** el màxim nivell de garanties tant als accionistes com a la resta de parts interessades (*stakeholders*).
- ♦ **Protegir** els resultats i la reputació del grup.
- ♦ **Defensar** els interessos dels principals grups d'interès de la companyia.
- ♦ **Garantir** l'estabilitat empresarial i la solidesa financera de forma sostinguda en el temps.

Un fet evident del compromís del consell en aquestes tasques és la supervisió i participació en la confecció del Pla director de ESG del Grup Rubi, que s'ha confeccionat en el transcurs del 2024 i que s'està aplicant al 2025.

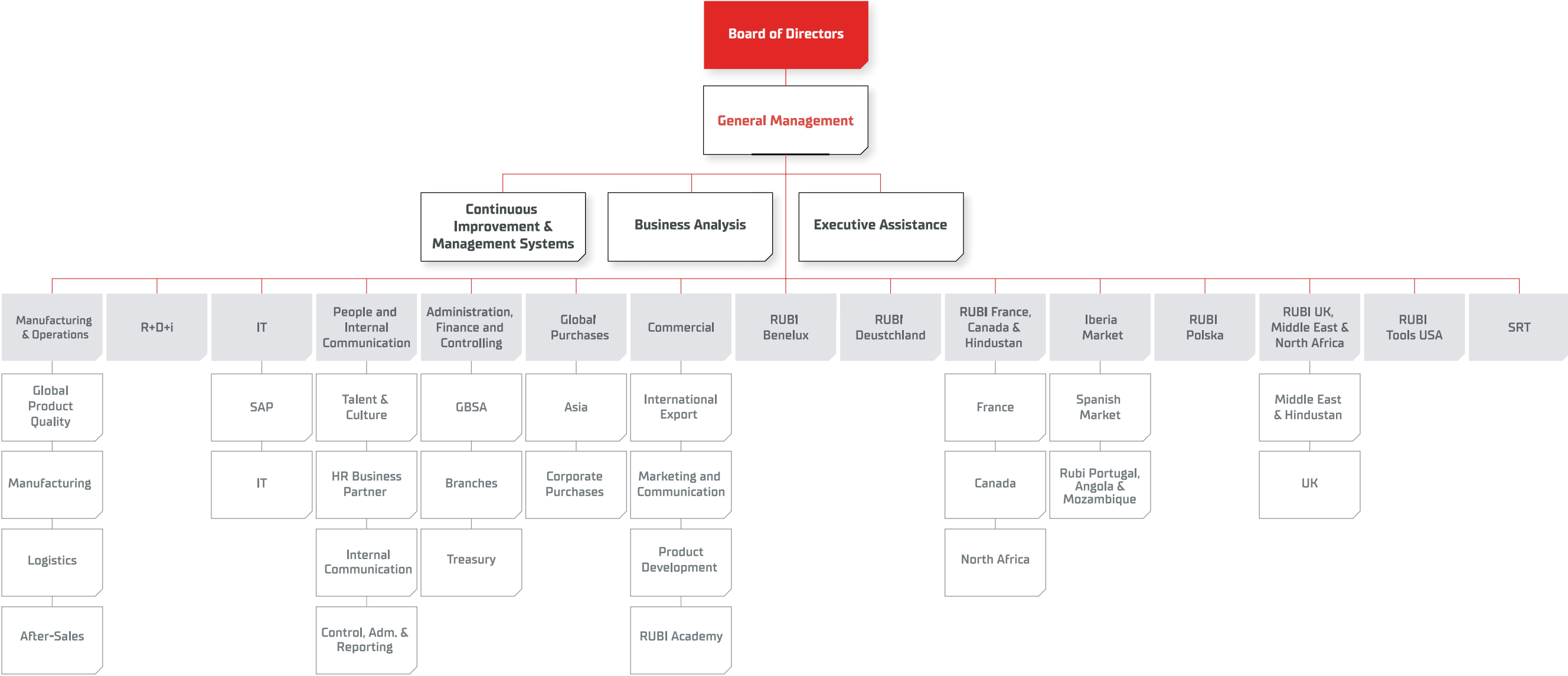
El Consell d'administració revisa les propostes d'eficàcia proposades pel Director General de la companyia amb l'objectiu de millorar processos de transformació organitzatius i de millora i eficiència amb la introducció de millores tecnològiques. Les revisions a les propostes de la direcció general i el seu seguiment es realitzen de forma mensual en els consells habituals.

El Consell d'administració, en una sessió especial, revisa i aprova l'Informe de Gestió un cop exposat per la direcció General de la companyia.

Els principals riscos són els següents:

- ♦ **Competència:** Riscos de negoci relacionats amb la competència i les barreres comercials en els diferents mercats internacionals.
- ♦ **Preus de les Matèries Primeres:** Grans variacions del seu valor, especialment en períodes curts de temps.
- ♦ **Preus i disponibilitat dels transports internacionals:** Poca disponibilitat a preus molt elevats fonamentalment per als enviaments des d'Àsia.
- ♦ **Cicles econòmics:** Demanda de productes en funció de l'evolució dels mercats.
- ♦ **Financer:** Volatilitat dels tipus de canvi i impactes geopolítics que condicionen l'evolució de les divises.
- ♦ **Conflictes internacionals:** Caiguda de demanda, aturada econòmica en mercats, manca de crèdit.
- ♦ **Regulatori:** Presència en l'àmbit internacional amb activitats en nombrosos països, marcs regulatoris i àmbits del negoci.
- ♦ **Poden afectar l'evolució d'alguns mercats concrets.** Aquests impactes es veuen reduïts degut a l'estratègia de diversificació internacional de la Societat.
- ♦ **Tipus d'interès:** Poden afectar a l'adquisició en el sector de la construcció tant en el mercat de nous habitatges com en el de les reformes.

L'organigrama del grup:



Actualment, no hi ha comitès definits amb responsabilitats específiques com poden ser els comitès de retribucions o els de seguretat i medi ambient, donat que el consell en la seva globalitat participa activament i és part dels consells d'administració periòdics.

La Junta General d'accionistes, d'acord amb el que estableixen els estatuts socials i la legislació vigent, designa i aprova l'estructura de l'òrgan d'administració, així com el nomenament dels membres del Consell d'Administració, per períodes de sis anys. La seva gestió és sotmesa a aprovació anualment. En el procés de selecció i nomenament de consellers, es promou activament la diversitat de coneixements, experiència, edat i gènere, garantint un òptim equilibri en la composició del Consell.

Actualment, el Consell està format per tres membres, tots ells amb funcions executives, que aporten una àmplia experiència no solament en la gestió empresarial sinó també amb diferents posicions i càrrecs en els consells d'administració de GB i d'altres empreses des dels anys 80.

Conscient del seu impacte a les persones, el Consell d'Administració treballa per millorar la qualitat de vida i contribuir a un futur més saludable per a tots els usuaris, clients, proveïdors i col·laboradors del Grup. Per això, els valors basats en el respecte guien la seva activitat i garanteixen l'èxit a llarg termini del Grup Germans Boada S.A.

Com a base d'aquest èxit, la Societat considera que ha d'administrar les seves operacions de manera que compleixin els estàndards més alts pel que fa a pràctica empresarial i sostenibilitat mediambiental. Això implica el compliment de convenis i legislacions nacionals, així com les pròpies normatives internes, que sovint van més enllà de les obligacions legals.

Aquestes normes internes d'actuació es basen en els Principis Corporatius Empresarials del Grup i el Codi de Conducta Empresarial del Grup, que constitueixen la base de la cultura ètica del Grup i que preveuen les normes d'actuació envers tots els interessats amb què es relaciona el Grup.

Com a mostra de la voluntat de la Societat de complir en tot moment la legislació aplicable, així com els compromisos assumits de manera voluntària, el Grup també compta amb nombroses polítiques, procediments i estàndards sobre qüestions específiques en matèria sociolaboral, sobre protecció de la informació i dades personals, sobre dret de la competència i sobre anticorrupció, entre altres aspectes.

Aquestes normes internes s'enquadren i estructuren en un model de gestió de *Compliance*, de manera que: (i) el contingut de totes sigui coherent i es complementi a través de procediments i estàndards;

(ii) siguin efectivament conegudes per les persones treballadores de tot el Grup; i (iii) puguin ser degudament modificades quan hi hagi circumstàncies internes o externes que en justifiquin l'actualització.

El Consell d'Administració realitza una supervisió constant de totes aquestes polítiques ja sigui mitjançant una participació directa en la definició i redacció de cada política o validant la proposta de la comissió corresponent. Igualment, fa un seguiment periòdic per tal de mantenir els més alts estàndards de pràctica empresarial.



2.2. Polítiques Generals

La Societat compta amb diverses polítiques generals que apliquen a tot el Grup i que defineixen les directrius generals de la Societat i del seu Grup d'empreses en les següents matèries que es corresponen amb el títol i contingut d'aquelles:

Codi Ètic i de Conducta

Regula els valors i principis assumits pel Grup a nivell global en diferents àmbits, com són l'entorn laboral i els drets dels treballadors, les relacions amb tercers, prevenció de conductes susceptibles de suborn i/o corrupció, control i garantia del producte a efectes de qualitat i seguretat pels nostres clients i la relació amb proveïdors. A partir d'aquesta normativa, s'han aprovat, entre d'altres, les següents polítiques:

Política de qualitat, medi ambient, seguretat i salut en el treball

Germans Boada, S.A. garanteix la qualitat dels seus productes i serveis, complint amb els requisits dels clients i la normativa vigent. Vetlla per la seguretat i salut laboral, minimitzant riscos i assegurant condicions de treball segures.

També es compromet a reduir l'impacte ambiental, supervisant els seus processos i garantint el

compliment normatiu. Aquesta [política disponible a la web](#) s'aplica a tota l'organització i proveïdors, fomentant la millora contínua per a operacions més eficients, segures i sostenibles.

Polítiques de recursos humans

El Grup té implementades un conjunt de Polítiques i Protocols que regulen diferents aspectes de les relacions socials en el marc de l'organització, i que posa a disposició de tots els treballadors.

D'especial importància és el **Pla d'igualtat**, que d'acord amb la normativa en la matèria, s'han aprovat una sèrie de mesures, objectius i estratègies adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, amb la finalitat d'aconseguir en el marc de tota l'organització la igualtat de tractament i oportunitats entre dones i homes i alhora a eliminar la discriminació per raó de sexe.

La **Política de prevenció de l'assetjament**, que mitjançant l'aprovació del corresponent protocol, té com a finalitat aplicar les mesures que permetin prevenir i garantir un entorn laboral segur de qualsevol tipus d'assetjament i de violència a tots els nostres treballadors i treballadores, donant alhora compliment a la normativa vigent en cada moment sobre la matèria.

La **Política de treball a distància**, l'objectiu principal és assegurar que les persones que treballen a distància puguin fer-ho de manera segura, eficaç i eficient, i que alhora puguin desenvolupar les seves funcions d'acord les polítiques, mesures i normatives que els hi siguin d'aplicació. Per a més informació al respecte, consultar l'apartat "5.2 Organització del temps de treball", del capítol de «Persones» d'aquest informe.

Estratègia ESG

Durant aquest 2024 s’han definit els principis, objectius i la política d’actuació en matèria mediambiental, entorn social i de governança (ESG) integrat en l’organització. Una vegada definits els objectius, s’ha constituït una Comissió ESG, multidisciplinària i interdisciplinària.

S’ha aprovat un Pla Director ESG 2024-2027 en el qual, seguin criteris de prioritat, s’han definit un conjunt d’aspectes materials amb impacte en les diferents matèries ESG amb l’objectiu de crear una cultura sòlida que permeti mantenir-la en els millos estandards d’organització sostenible.

Actualment, les polítiques ESG són d’ús intern i estan disponibles només per als empleats i grups d’interès autoritzats.

Germans Boada, S.A. es troba en una fase de maduració pel que fa a la seva estratègia ESG, prioritzant la definició dels principis i objectius interns abans d’implementar una comunicació externa estructurada. En aquest sentit, la difusió dels compromisos ESG es realitza principalment a nivell intern, mentre que la comunicació externa es fa de manera puntual quan és requerida per part d’alguns grups d’interès.

A nivell intern, la comunicació sobre ESG es duu a terme mitjançant sessions informatives i materials accessibles a la intranet corporativa. Es fomenta la participació dels empleats a través de la Comissió ESG, que integra diferents àrees de l’empresa amb l’objectiu de consolidar una cultura basada en la sostenibilitat i el bon govern. A més, la Direcció assumeix un paper actiu en la integració d’aquests principis en la presa de decisions i en el funcionament diari de l’organització.

Pel que fa als clients i socis comercials, encara no es disposa d’un canal automatitzat per comunicar la política ESG de manera sistemàtica. No obstant això, en les visites a les instal·lacions o en el cas de sol·licituds específiques, se’ls facilita informació sobre els compromisos i estratègies ESG. La comunicació amb proveïdors i socis comercials es realitza de manera progressiva, en funció de l’evolució del Pla Director ESG 2024-2027.

Quant a altres parts interessades, com a institucions, societat i inversors, la difusió externa dels compromisos ESG és encara limitada, ja que l’organització es troba en una fase de desenvolupament i consolidació de l’estratègia. No

obstant això, quan es requereix informació per part d’institucions o altres agents externs, es facilita de manera puntual en funció de la demanda.

L’objectiu de Germans Boada, S.A. és continuar desenvolupant i integrant l’ESG en la seva estratègia corporativa i, en fases posteriors, estructurar una comunicació més àmplia i proactiva amb tots els grups d’interès.



Canal de denúncia:

Per protegir les persones que informen sobre infraccions normatives i lluiten contra la corrupció, s'ha implementat un Sistema Intern d'Informació a nivell de Grup. Aquest sistema té com a objectiu garantir una protecció adequada contra les represàlies que puguin patir les persones físiques que informin sobre aquestes irregularitats, tot complint amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, que regula la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i la lluita contra la corrupció.

El canal de denúncies és accessible a través del web corporatiu

<https://rubi.plataformadenuncias.com/>



Certificacions

Actualment, la relació de certificacions obtingudes per les diferents societats del Grup són les següents:



ISO 9001:2015 de Sistemes de gestió de qualitat:

Disseny, fabricació i comercialització de maquinària, eines, equips i productes professionals per a la construcció; i, serveis post-venda.



ISO 14001:2015 de Sistemes de gestió ambiental:

Disseny, fabricació i comercialització de maquinària, eines, equips i productes professionals per a la construcció; i serveis post-venda.



ISO 45001:2018 de Sistemes de gestió de la salut i la seguretat:

Disseny, fabricació i comercialització de maquinària, eines, equips i productes professionals per a la construcció; i serveis post-venda.

3

ANÀLISI DE MATERILITAT

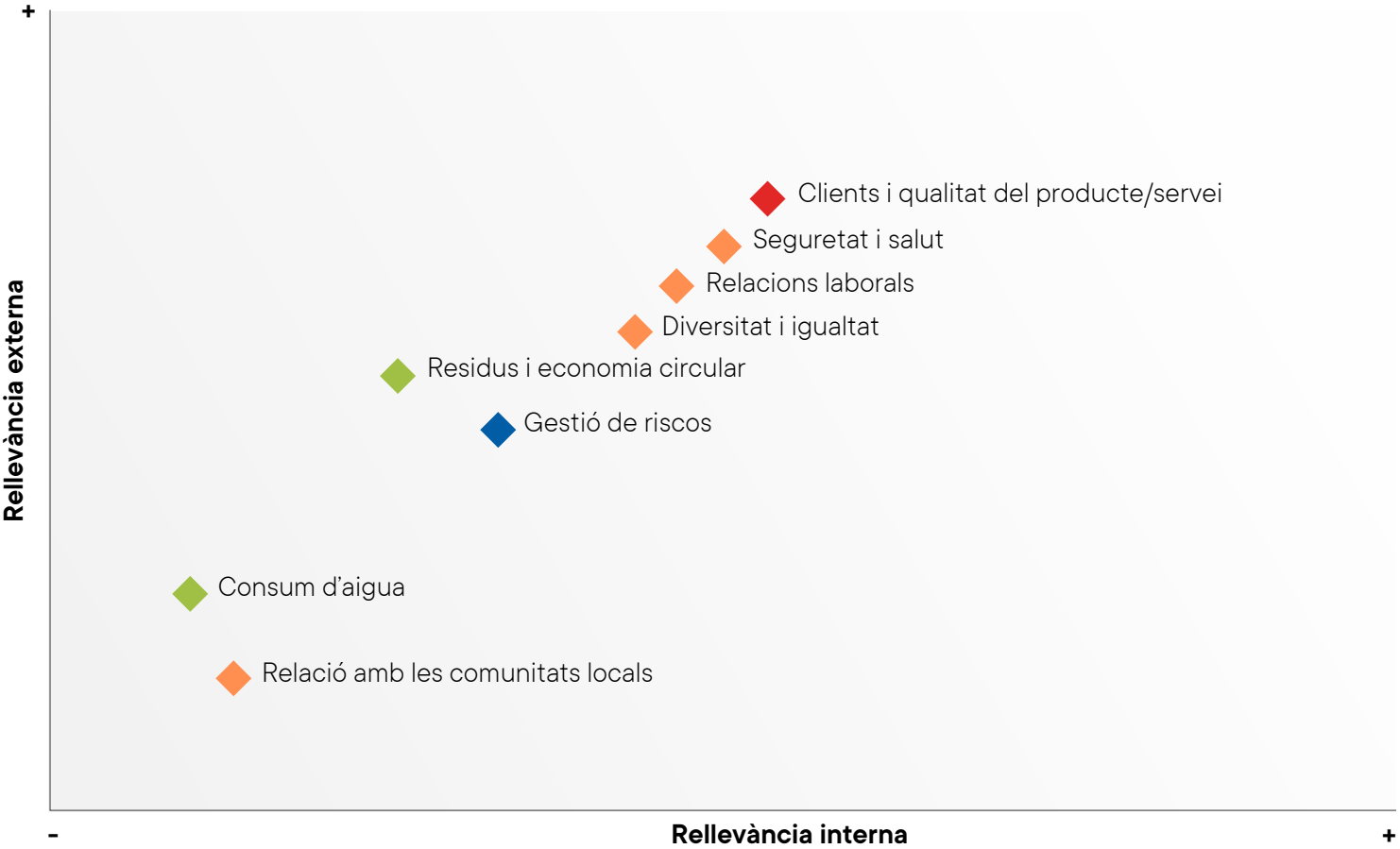


3. ANÀLISI DE MATERIALITAT

Per a la preparació de l'anàlisi de materialitat s'han identificat els principals temes rellevants per la Societat seguint les recomanacions de la guia GRI i vinculant els seus indicadors als assumptes materials identificats.

L'objectiu d'aquesta anàlisi de materialitat ha estat la prioritització de les qüestions clau de la Societat, fent una anàlisi específica de la Societat i dels seus principals grups d'interès, a fi d'identificar els temes rellevants més significatius tant a nivell:

- ♦ **Intern:** Impacte directe a mitjà i llarg termini que tenen a l'estratègia de la companyia.
- ♦ **Extern:** Percepció que tenen els grups d'interès d'aquests temes.



Categories:

- ♦ Bon govern i gestió econòmica
- ♦ Productes i serveis
- ♦ Medi ambient
- ♦ Social/laboral

4

MEDI AMBIENT



4. MEDI AMBIENT

La sostenibilitat i la cura del medi ambient es troben entre les prioritats de la companyia i entén la seva importància per a una organització amb ànim de mantenir-se i perdurar.

El compromís de la companyia inclou el seu entorn, la reducció de l'impacte ambiental durant el procés de producció, la col·laboració amb les comunitats en què opera i, per descomptat, als seus empleats i grups d'interès.

Durant els desenvolupaments productius i de gestió de residus s'aplica el principi de precaució de riscos mediambientals i s'apliquen les mesures per evitar i, si escau, reaccionar ràpidament davant un possible perill per a la salut o el medi ambient.

Durant el 2023, es va començar a calcular el grau de sostenibilitat d'alguns productes que Germans Boada, S.A. comercialitza. Aquesta operativa s'ha estès durant el 2024. Així mateix, com a conseqüència de l'alt compromís de Germans Boada, S.A. amb el medi ambient, durant el 2024 es va contractar una plataforma certificada per el càlcul de petjada de carboni, i es preveu que a tancament de 2025 ja s'haurà calculat per a tot el grup.

En 2024 la societat va obtenir la certificació de qualitat UNE-EN ISO 9001:2015, i la re certificació ambiental UNE-EN ISO 14001:2015 i en seguretat i salut UNE-EN ISO 45001:2018 per a la seva planta productiva a Santa Oliva (Tarragona).



Amb data 1 de febrer de 2021, la societat del grup Germans Boada, S.A. va implementar la política integrada de qualitat, medi ambient i seguretat i salut al treball en la que s'estableixen els següents principis:

01

L'objectiu Corporatiu de Germans Boada S.A. i de les empreses del Grup pel que fa a la qualitat és el d'oferir només productes que, amb la tecnologia i els mitjans de què es disposa, es puguin fabricar amb plena satisfacció del client, sense acceptar cap condicionant que pugui afectar la òptima qualitat dels productes i/o serveis, complint en tot moment amb els requisits del client, així com els requisits legals i reglamentaris, si existissin.

04

Ens comprometem a complir amb la legislació aplicable en SST i en MA, així com amb altres requisits que Germans Boada S.A. hagi subscrit.

07

Per complir amb aquestes premisses, cada treballador de Germans Boada, SA i de les empreses de Grup, ha de ser responsable de les tasques assignades per la Direcció de l'empresa i ha de ser respectuós amb l'entorn de treball. Igualment, cada lloc de treball és client i proveïdor d'altres, i amb aquesta mentalitat s'ha de treballar.

02

Proporcionem als nostres treballadors unes condicions laborals segures i saludables, perseguint l'eliminació dels perills i la minimització dels riscos que puguin afectar la seva salut.

05

Aquests principis han de ser transferits a tota l'organització alhora que es controla que els nostres proveïdors compleixen amb els requisits que els hi són requerits.

08

Per garantir que es disposa de la capacitat d'assolir aquests compromisos, cada treballador ha de rebre la informació i formació requerida per al seu lloc de treball.

03

Supervisarem i implantarem mesures en totes les nostres activitats i productes perquè l'impacte que suposin a l'entorn sigui el mínim possible.

06

L'Equip de Direcció és el màxim responsable de la definició, implantació i seguiment del Sistema de Gestió, així com de la definició d'Objectius diaris i la difusió de la present Política.

09

Germans Boada S.A. i les empreses del Grup volen una millora contínua del seu Sistema de Gestió, i és per això que s'acull al mètode PHVA (Planificar, Fer, Verificar i Actuar per aconseguir la millora contínua).

La planta de producció de Shuzou (Xina) treballa d'acord amb la legislació mediambiental local.

Se segreguen els residus industrials (paper, cartró, fusta, ferralla, alumini, etc.) i es gestiona la seva recollida per un gestor autoritzat de residus.

El consum d'aigua procedeix de la xarxa pública i és per a ús sanitari. No és necessària dins del procés productiu.

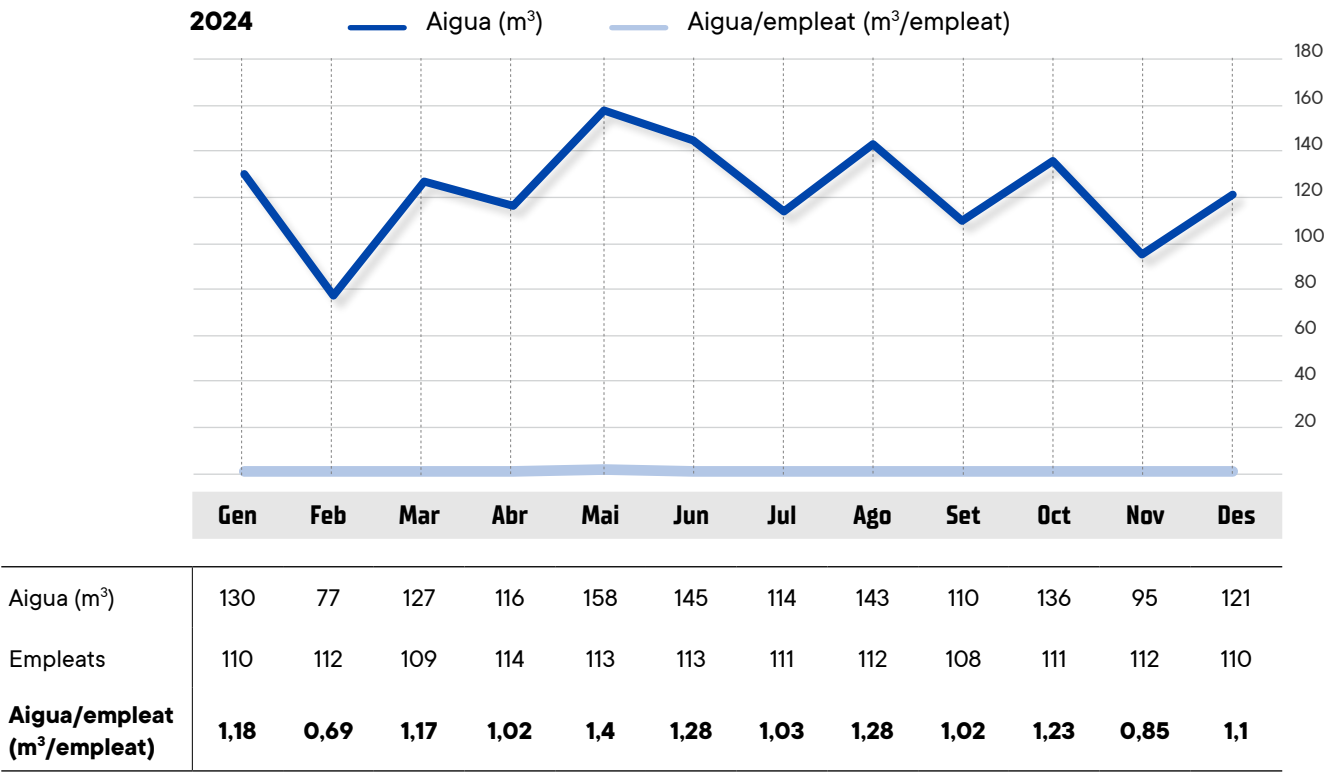
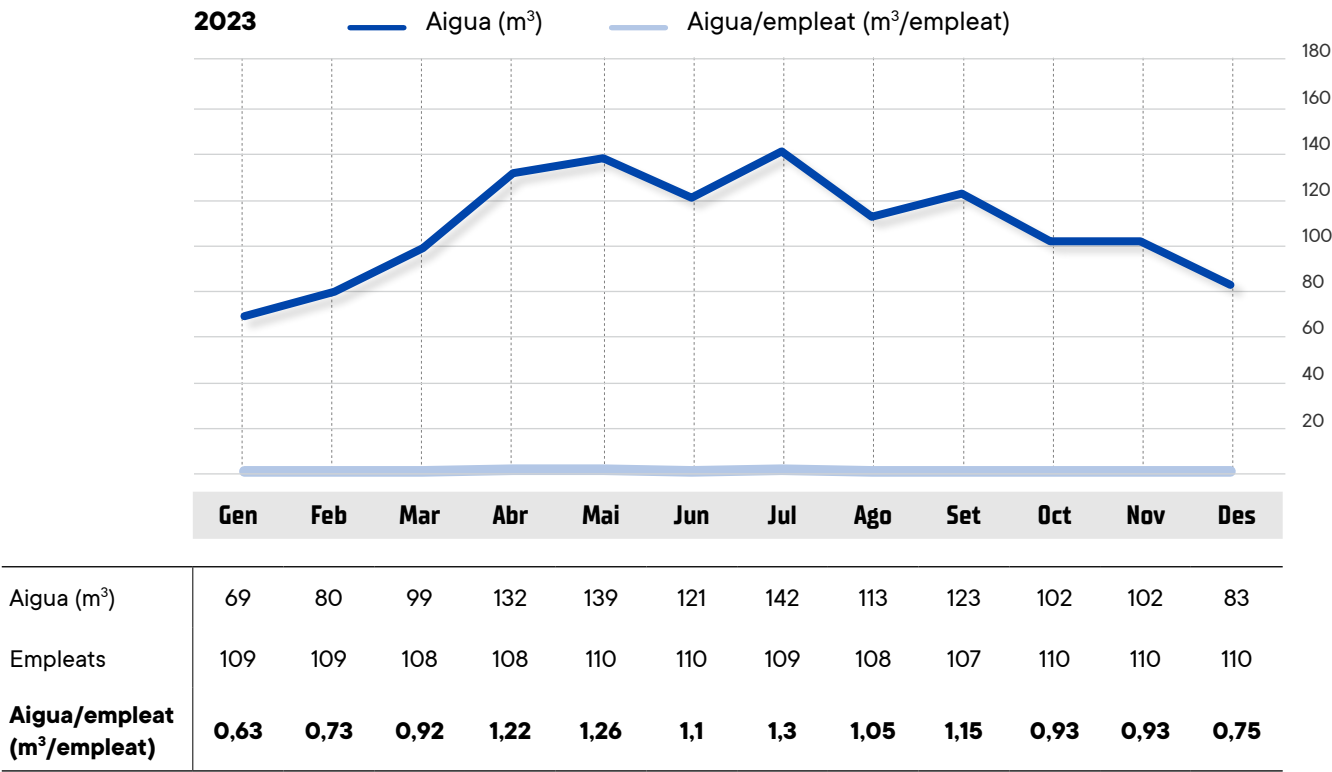
S'ha calculat el consum energètic per persona en els 2 centres productius. (Veure taules adjuntes) Al 2021 es va implantar un sistema de monitoratge continu dels consums energètics per a Santa Oliva i Rubí. D'ells, es tractaran de definir objectius de reducció del consum.

Durant el 2023 es va eliminar la gespa decorativa de la planta de Santa Oliva amb l'objectiu d'estalvi d'aigua. S'ha aconseguit reduir el consum d'aigua en aprox. 590,87 m³ al mes. S'esperava poder estalviar prop de 7.000 m³ anuals.

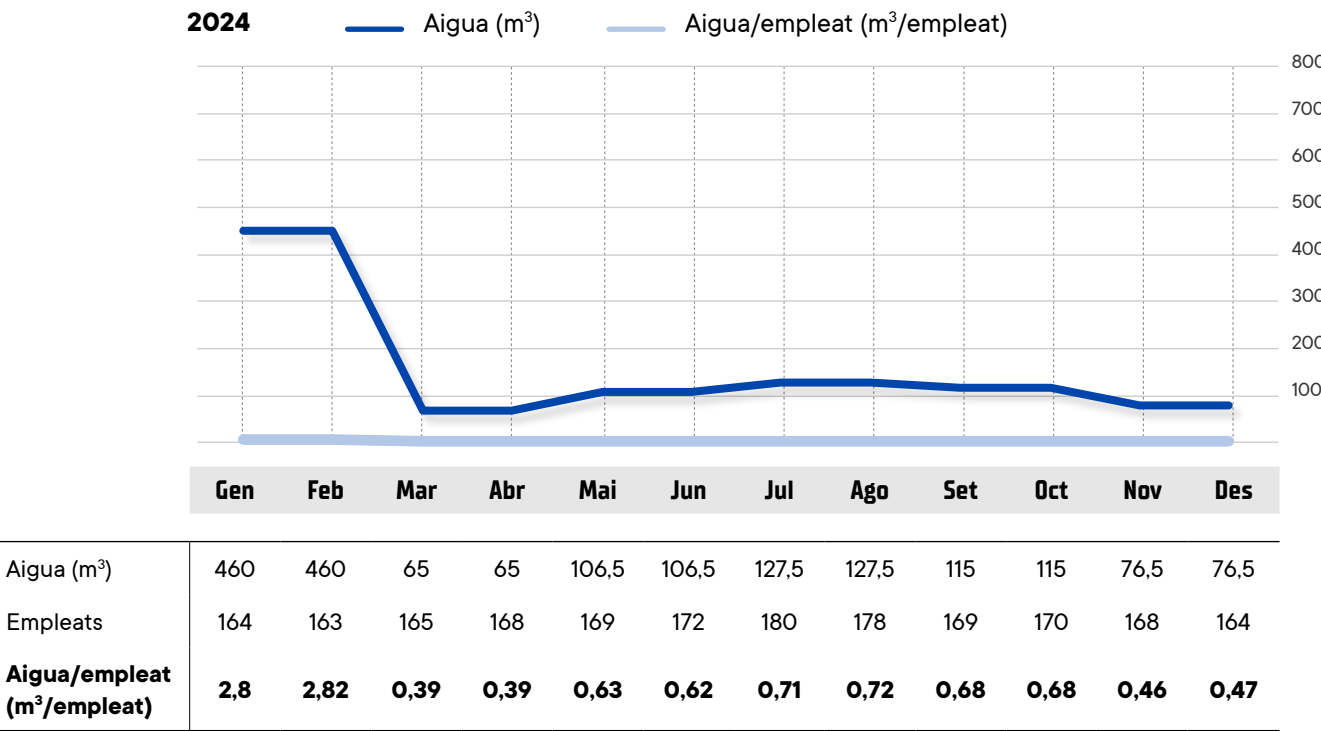
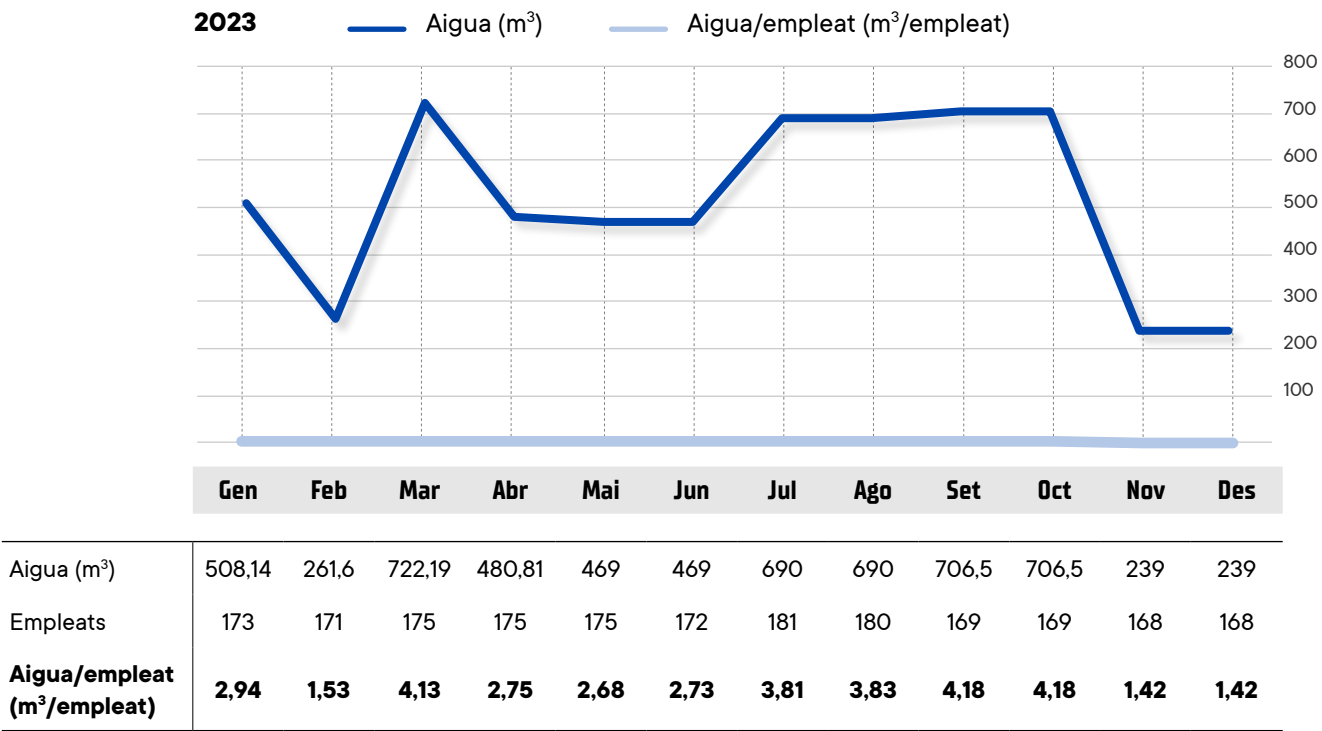
Finalment, un cop tancat el 2024, podem assegurar que el consum ha passat de 6.181,74 m³ al 2023, a 1.901 m³ al 2024, el que ha suposat una reducció en el consum del 69,24 per cent.

A continuació es mostra el **consum d'aigua** per empleat per als centres de Rubí, Santa Oliva i Suzhou:

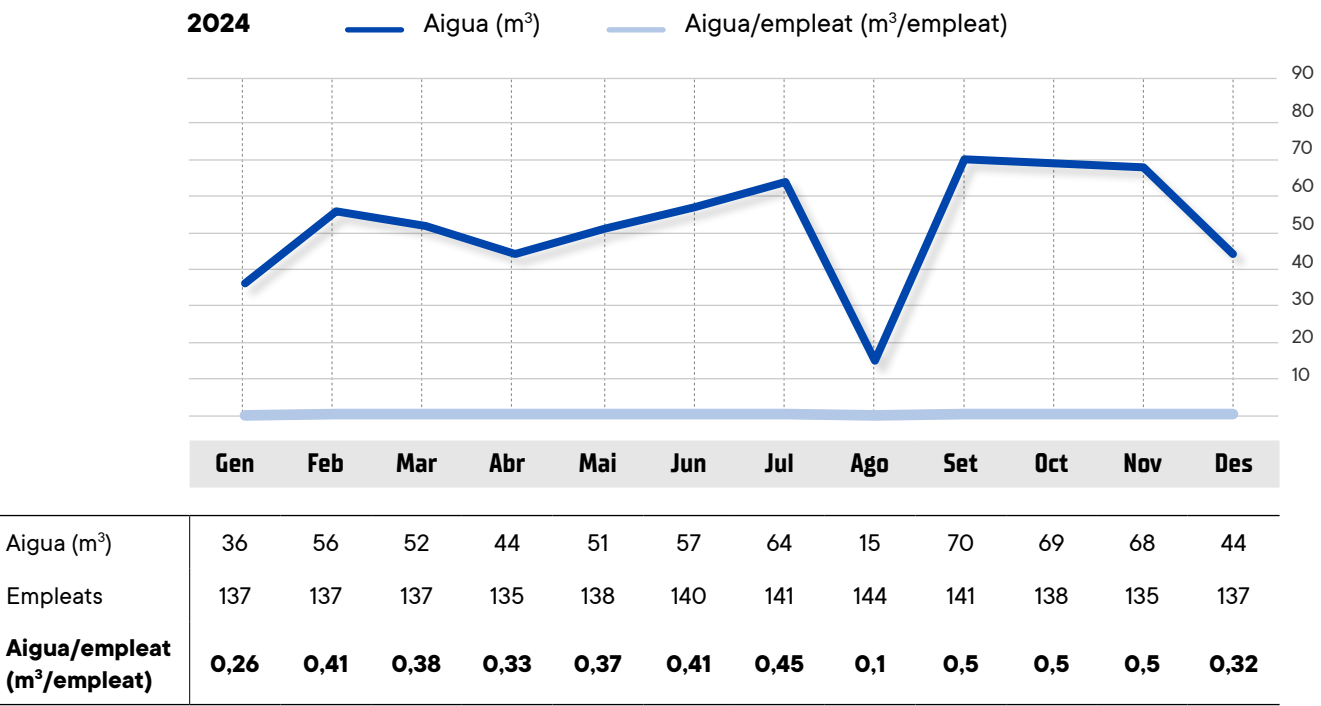
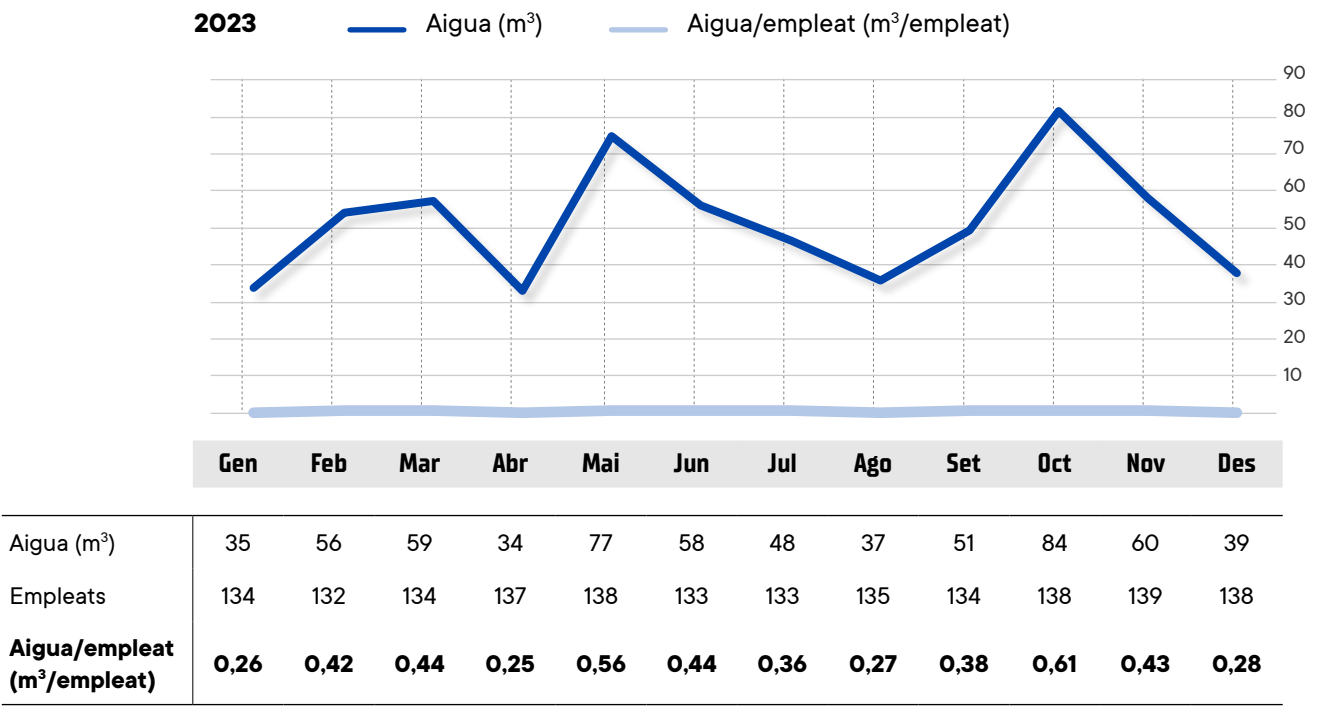
Suzhou



Santa Oliva

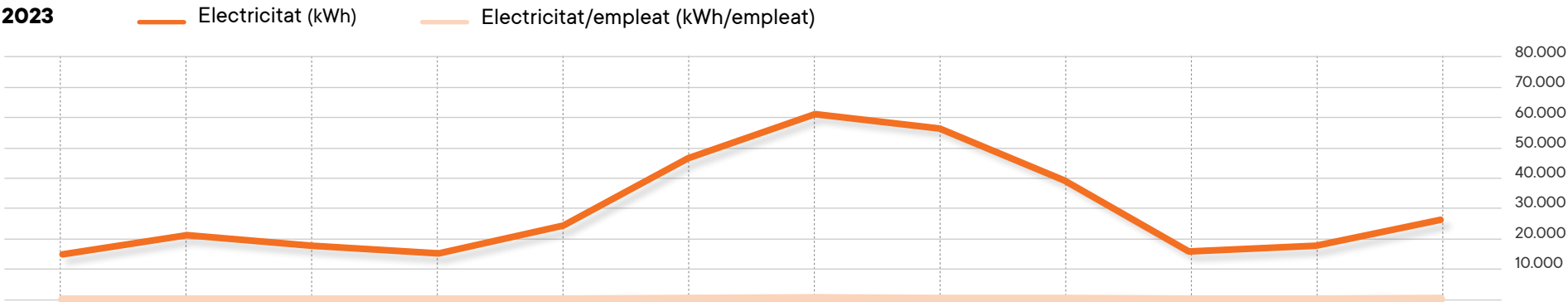


Rubí

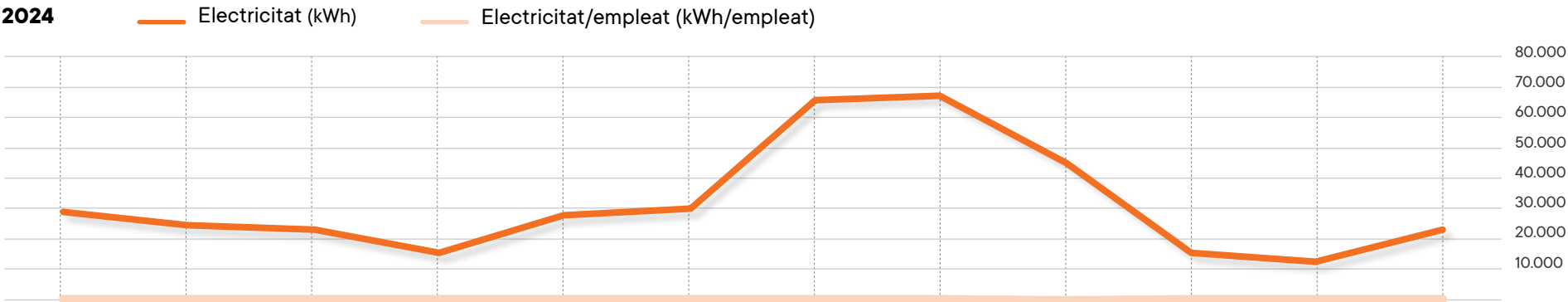


En el que fa referència al **consum elèctric** per empleat, els resultats han estat:

Suzhou

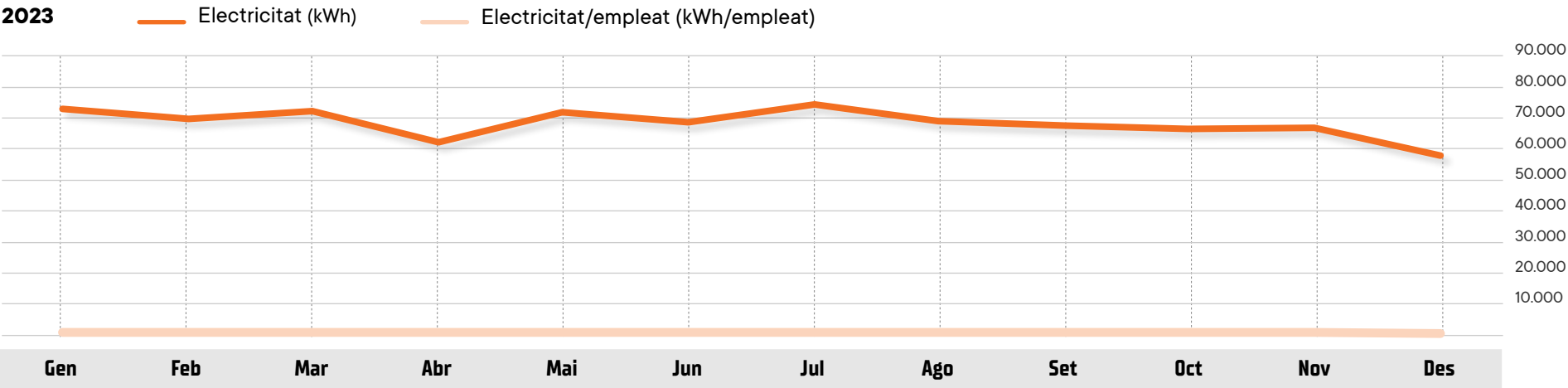


	Gen	Feb	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Des
Electricitat (kWh)	15.171,40	21.381,40	18.022,00	15.320,40	24.619,40	46.872,00	61.728,60	56.745,60	39.597,40	16.021,80	18.000,80	26.611,60
Empleats	109	109	108	108	110	110	109	108	107	110	110	110
Electricitat/empleat (kWh/empleat)	139,19	196,16	166,87	141,86	223,81	426,11	566,32	525,42	370,07	145,65	163,64	241,92

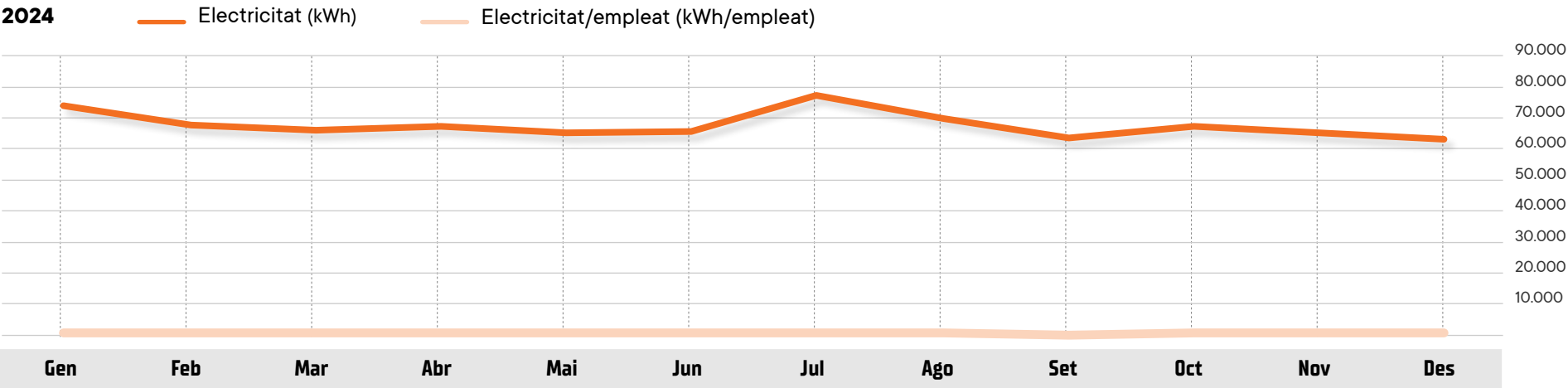


	Gen	Feb	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Des
Electricitat (kWh)	28.798,40	24.673,80	23.063,80	15.305,60	27.954,40	29.808,40	65.621,40	67.244,20	44.793,80	15.513,60	12.409,20	23.130,40
Empleats	110	112	109	114	113	113	111	112	108	111	112	110
Electricitat/empleat (kWh/empleat)	261,8	220,3	211,59	134,26	247,38	263,79	591,18	600,39	414,76	139,76	110,8	210,28

Santa Oliva

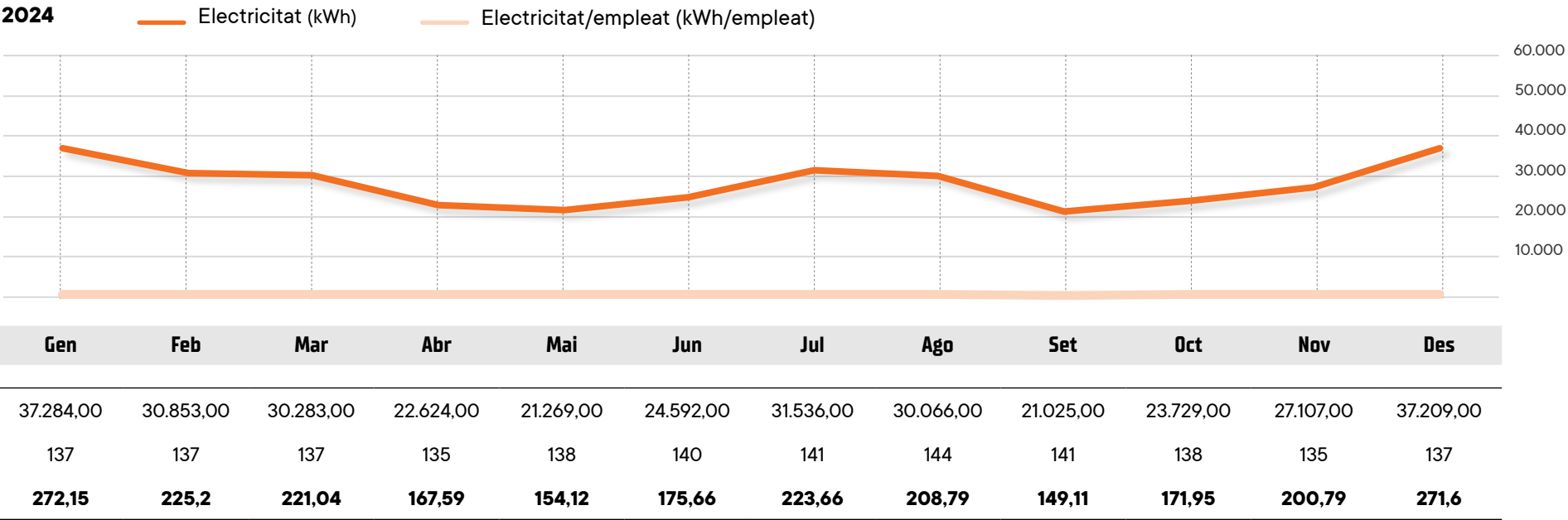
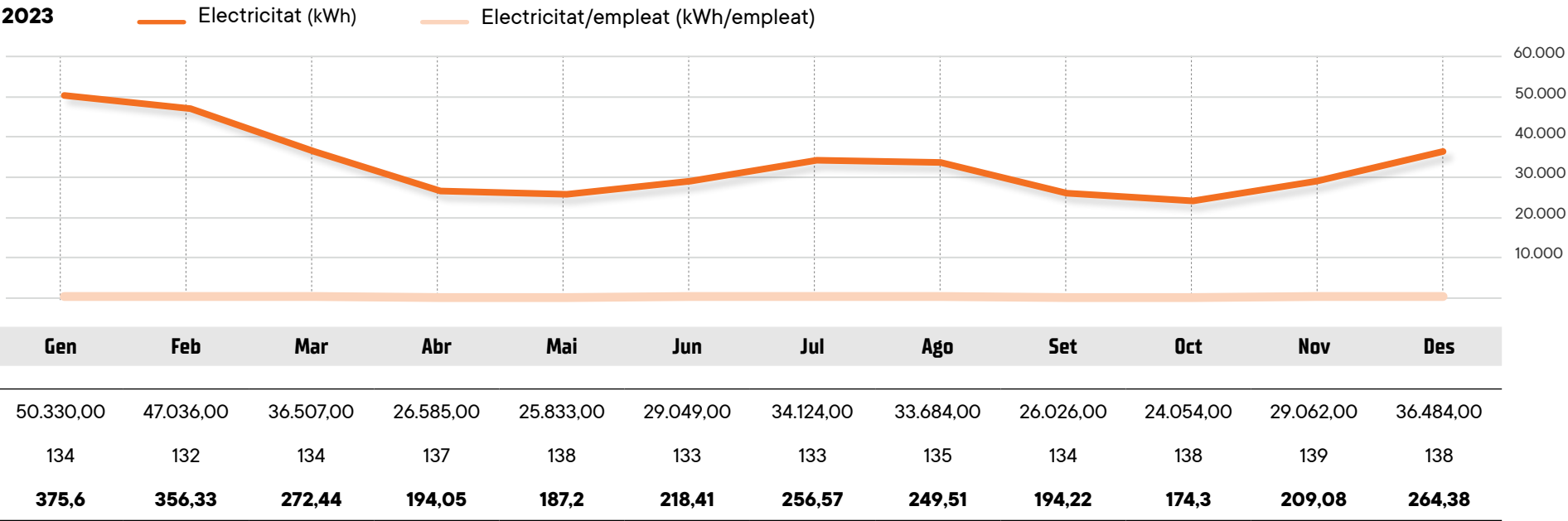


Electricitat (kWh)	73.828,00	70.583,00	73.091,00	62.719,00	72.586,00	69.540,00	75.311,00	69.664,00	68.337,00	67.103,00	67.459,00	58.528,00
Empleats	173	171	175	175	175	172	181	180	169	169	168	168
Electricitat/empleat (kWh/empleat)	426,75	412,77	417,66	358,39	414,78	404,3	416,08	387,02	404,36	397,06	401,54	348,38



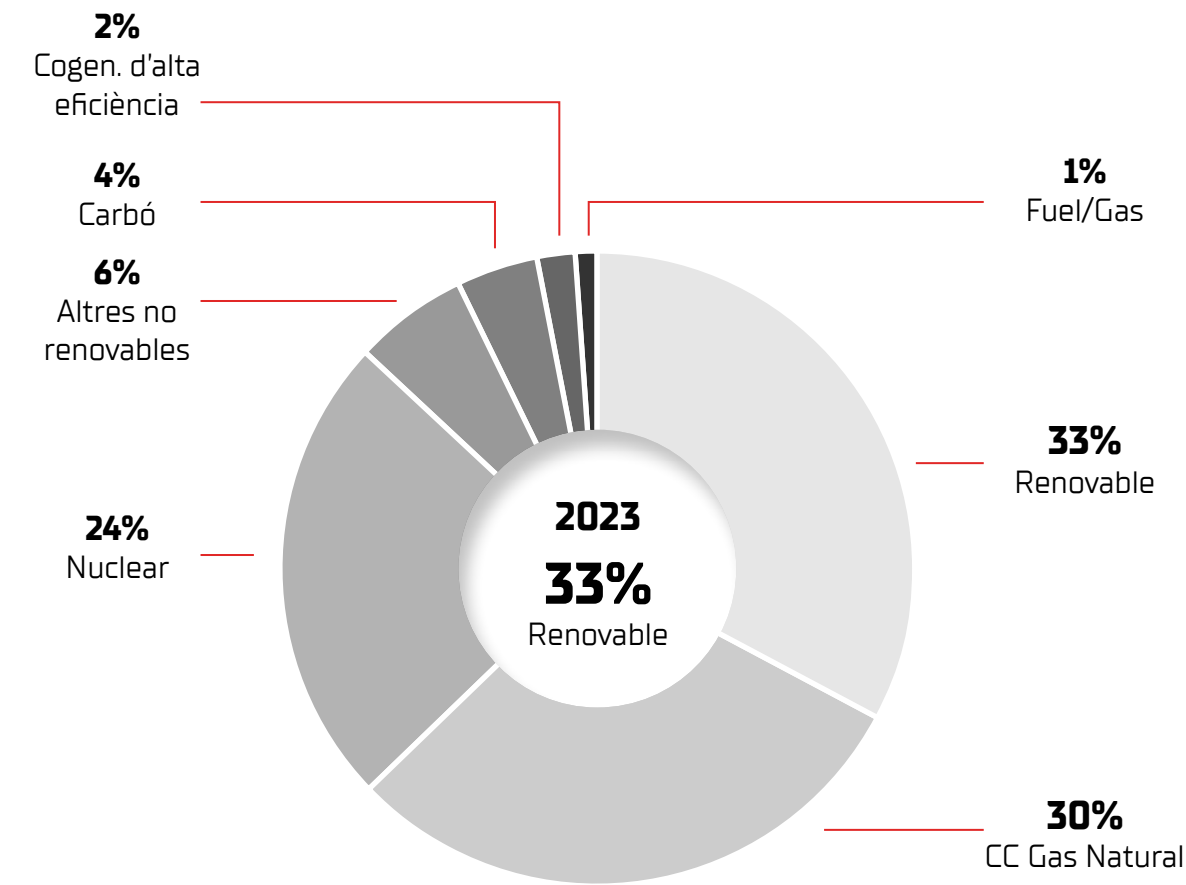
Electricitat (kWh)	73.764,00	67.600,00	65.942,00	67.469,00	65.393,00	65.772,00	77.179,00	69.609,00	63.454,00	67.485,00	65.446,00	63.115,00
Empleats	164	163	165	168	169	172	180	178	169	170	168	164
Electricitat/empleat (kWh/empleat)	449,78	414,72	399,65	401,6	386,94	382,4	428,77	391,06	375,47	396,97	389,56	384,85

Rubí



- 1 INTRODUCCIÓ
- 2 MODEL DE NEGOCI
- 3 ANÀLISI DE MATERIALITAT
- 4 **MEDI AMBIENT**
- 5 PERSONES
- 6 DRETS HUMANS
- 7 CORRUPCIÓ I SUBORN
- 8 SOCIALS
- 9 ANNEX

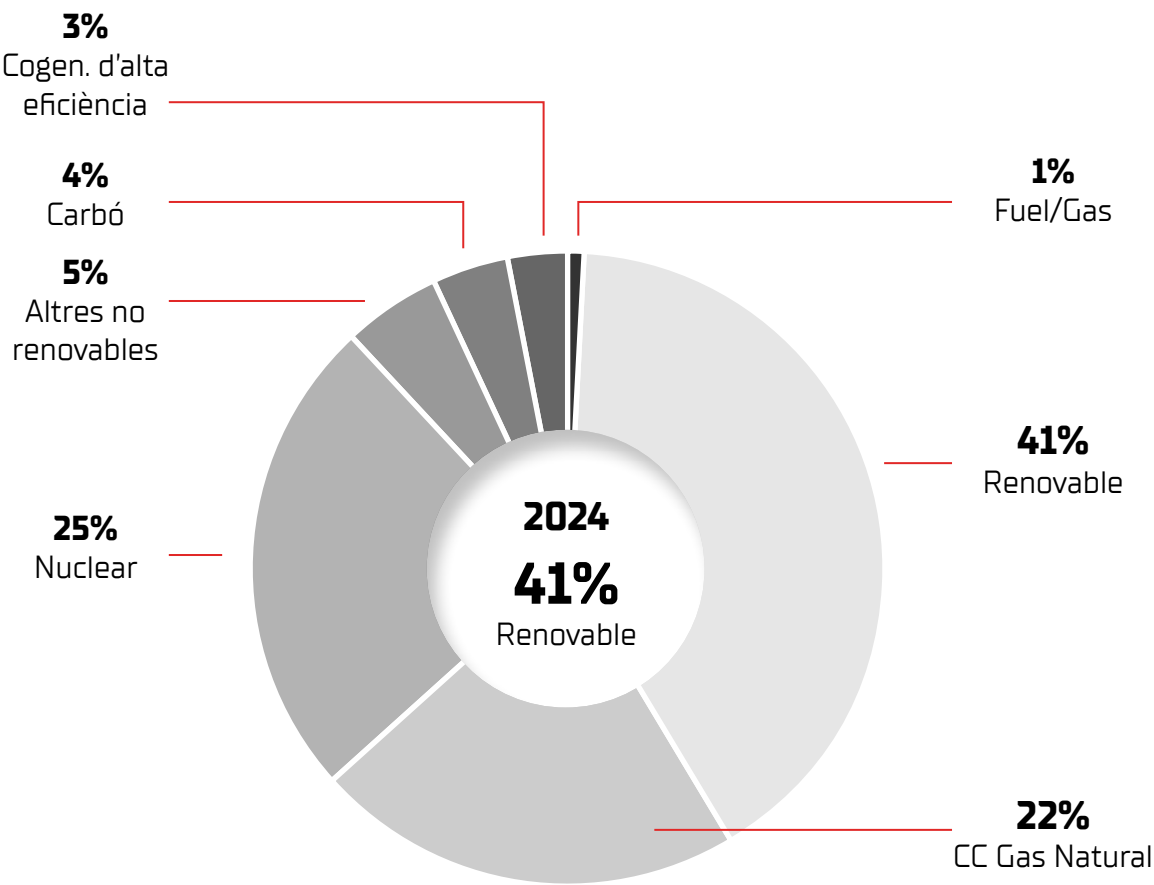
En l'apartat relatiu a l'ús d'energies renovables es mostra la **distribució del consum elèctric de la planta de Santa Oliva:**



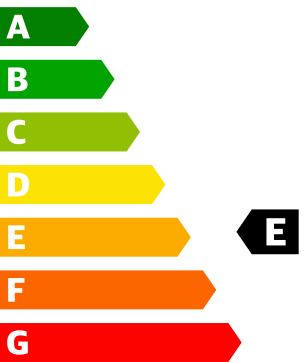
Emissions de CO₂ equivalent
Endesa Energía S.A.U.



Emissions CO ₂ eq. (g/kWh)	161
Mitjana nacional (g/kWh)	121



Emissions de CO₂ equivalent
Endesa Energía S.A.U.

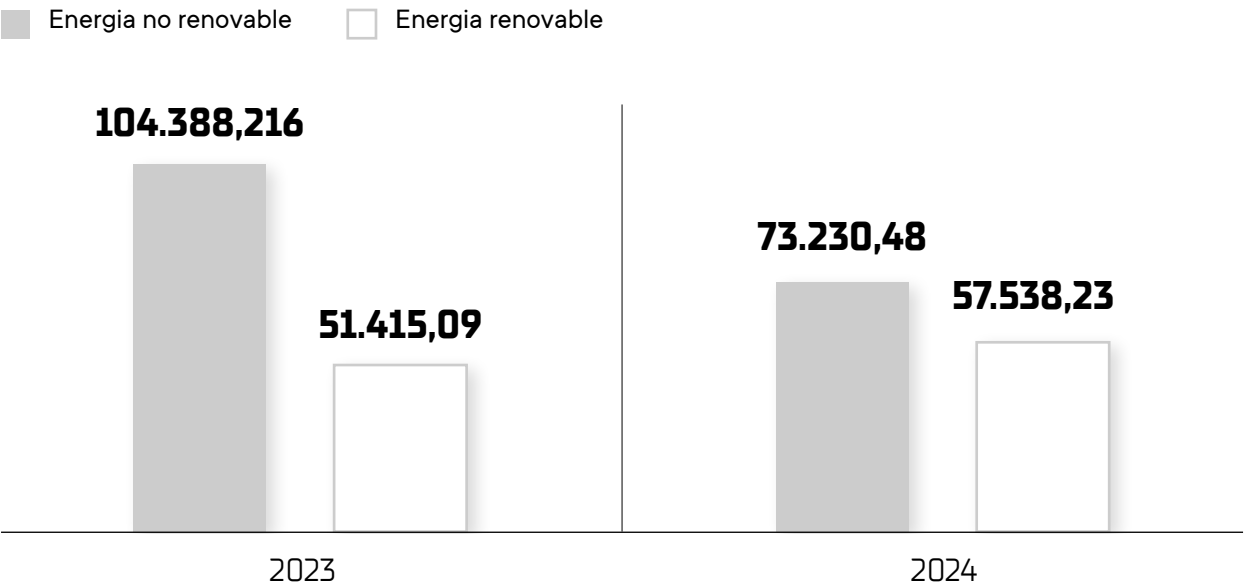


Emissions CO ₂ eq. (g/kWh)	188
Mitjana nacional (g/kWh)	162

En aquest cas, a partir dels 812.228 kWh de consum elèctric de la planta de Santa Oliva l'any 2024 vers els 828.741 kWh l'any 2023, i considerant el percentatge provinent de fonts d'energia renovables, s'obtenen les següents emissions equivalents indirectes:

Emissions indirectes

kg CO₂ eq.



Se segreguen els residus industrials (paper, cartró, fusta, ferralla, alumini, etc.) i es gestiona la seva recollida per un gestor autoritzat de residus.

Els residus generats durant els exercicis 2024 i 2023 a la planta de Rubí es mostren a la següent taula:

Residus	2023 [Tones]	2024 [Tones]
Palets de fusta	183	130,01
Paper i cartró procedents d'embalatge	80	100,81
Ferralla	34	18,68
Residus banals	160	98,39
Residus de plàstic	12,715	20,25

Durant l'exercici 2024 s'han adoptat les següents mesures per fomentar l'estalvi en el consum de materials:

- Activitats de sensibilització mediambiental.
- Implantació paper blanc reciclat útil per a les impressores de fàbrica.
- Integració de criteris ambientals en la selecció de proveïdors i serveis, garantint col·laboracions més sostenibles i responsables amb el medi ambient.
- Implementació d'un sistema de reutilització i segregació correcta de pallets per reduir residus de fusta i fomentar l'economia circular.
- S'ha valorat el canvi de gestor especialitzat que millora la separació i reciclatge dels residus, optimitzant-ne la valorització i reduint l'impacte ambiental.
- S'ha escollit com a acció de reducció d'aigua a Santa Oliva, la instal·lació d'urinaris ecològics Urimat sense aigua, que permeten estalviar milers de litres d'aigua anualment i redueixen costos i emissions.
- Substitució i disseny d'embalatges amb materials més reciclables, afavorint la seva recuperació i disminuint el volum de residus plàstics.
- Adopció d'un proveïdor que ofereix film més ecològic o reciclable, reduint l'ús de plàstic verge i minimitzant l'empremta de carboni.
- Instal·lació d'una compactadora que redueix el volum de plàstic film generat, facilitant-ne el reciclatge i disminuint els costos de gestió de residus.

L'activitat del Grup no té impactes en el canvi climàtic, en conseqüència no s'ha adoptat cap mesura.

5

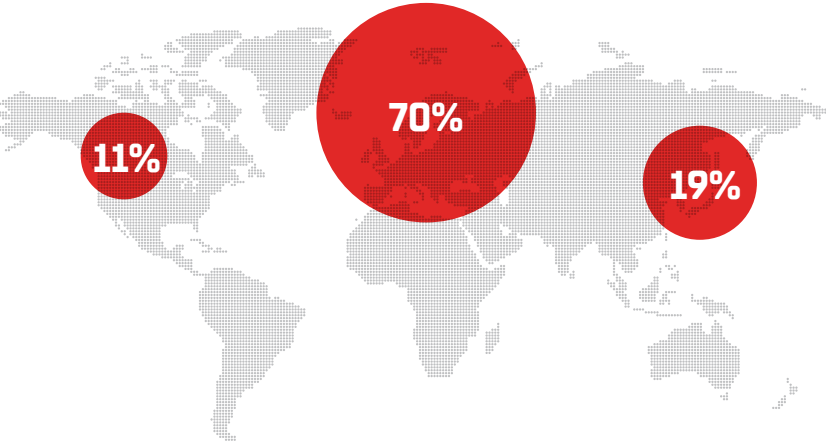
PERSONAL



5.1. Ocupació

La Societat compta a 31 de desembre de 2024 amb 564 empleats (577 a data 31 de desembre de 2023) obviant els treballadors amb contracte mercantil. Durant el període objecte de l'informe no s'han produït fluctuacions significatives en el nombre d'empleats.

Per continent, es distribueixen en un 70% a Europa, un 11% a Amèrica i un 19% a Àsia.



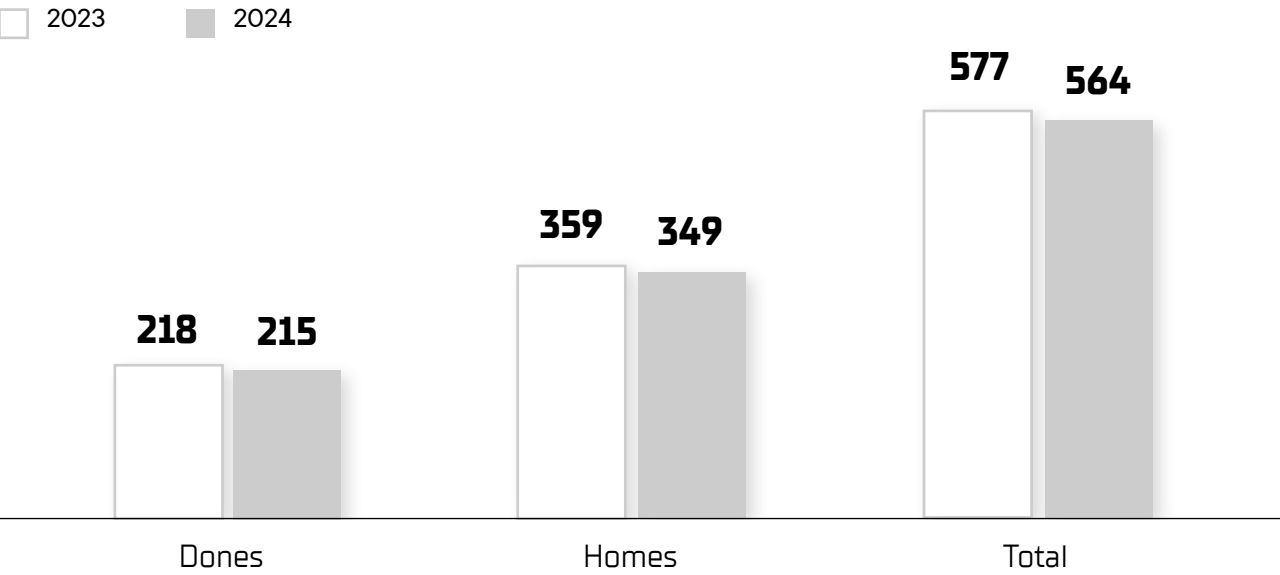
La distribució dels empleats per societat és la següent:

Societat	2023	2024	% relatiu (2024)	% increment
GERMANS BOADA, S.A.	316	308	54,61%	-2,53%
SUZHOU RUBI TECHNOLOGIES Co, Ltd	108	105	18,62%	-2,78%
RUBI TOOLS USA INC.	46	46	8,16%	0,00%
RUBI FRANCE, S.A.R.L.	22	23	4,08%	4,55%
RUBI UK LIMITED	18	15	2,66%	-16,67%
RUBI BENELUX BV	17	18	3,19%	5,88%
RUBI POLSKA Spoo	15	14	2,48%	-6,67%
RUBI PORTUGAL UNIP. LDA	11	12	2,13%	9,09%
GERMANS BOADA DE MEXICO SA DE	10	10	1,77%	0,00%
RUBI CANADA INC	7	7	1,24%	0,00%
RUBI DEUTSCHLAND GmbH	7	6	1,06%	-14,29%
Total	577	564	100%	

Nombre total d’empleats:

	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Germans Boada, S.A.	129	187	316	126	182	308
Altres companyies	89	172	261	89	167	256

Nombre total d’empleats per sexe:



Nombre d’empleats del Grup per trams d’edat desglossat per gènere:

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
18-30	32	48	80	35	41	76
31-40	66	105	171	54	103	157
41-50	72	134	206	82	132	214
51-60	39	61	100	35	62	97
>60	9	11	20	9	11	20
Total	218	359	577	215	349	564

Nombre d’empleats del Grup per categoria professional i gènere:

Categoria	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Consellers executius	1	2	3	1	2	3
Directius	6	18	24	5	15	20
Comandaments intermedis	20	47	67	19	41	60
Tècnics	55	164	219	53	168	221
Administratius	86	24	110	83	24	107
Obrers i subalterns	50	104	154	54	99	153
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A per trams d’edat desglossat per gènere:

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
18-30	12	18	30	16	15	31
31-40	31	42	73	25	41	66
41-50	49	85	134	53	79	132
51-60	30	36	66	26	40	66
>60	7	6	13	6	7	13
Total	129	187	316	126	182	308

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A. per categoria professional i gènere:

Categoria	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Consellers executius	1	2	3	1	2	3
Directius	4	10	14	3	10	13
Comandaments intermedis	10	25	35	11	19	30
Tècnics	30	82	112	29	85	114
Administratius	44	6	50	43	7	50
Obrers i subalterns	40	62	102	39	59	98
TOTAL	129	187	316	126	182	308

Nombre d’empleats del Grup per país:

País	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Espanya	128	185	313	126	182	308
Xina	44	66	110	48	57	105
EEUU	13	33	46	8	38	46
Anglaterra	6	13	19	4	11	15
França	11	11	22	10	13	23
Polònia	3	12	15	3	11	14
Holanda	4	10	14	4	10	14
Portugal	4	7	11	5	7	12
Mèxic	2	8	10	2	8	10
Canadà	1	6	7	2	5	7
Alemanya	1	5	6	1	4	5
Bèlgica	1	2	3	2	2	4
Àustria	0	1	1	0	1	1
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A. per país:

País	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Espanya	128	185	313	126	182	308
TOTAL	128	185	313	126	182	308

La Societat genera ocupació de qualitat i estable, tal com mostren les dades aportades en les següents taules. Gairebé la totalitat de les persones es troben vinculades al Grup amb contracte indefinit (el 99,3%).

Nombre d’empleats del Grup per modalitat de contracte i gènere:

Tipus	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Indefinit	218	358	576	211	349	560
Temporal	0	1	1	4	0	4
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A. per modalitat de contracte i gènere:

Tipus	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Indefinit	129	186	315	122	182	304
Temporal	0	1	1	4	0	4
TOTAL	129	187	316	126	182	308

Nombre d’empleats del Grup per modalitat de contracte i tram d’edat:

2023						
Tipus	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	Total
Indefinit	79	171	206	100	20	576
Temporal	1	0	0	0	0	1
TOTAL	80	171	206	100	20	577

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A. per modalitat de contracte i tram d’edat:

2023						
Tipus	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	Total
Indefinit	29	73	134	66	13	315
Temporal	1	0	0	0	0	1
TOTAL	30	73	134	66	13	316

2024						
Tipus	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	Total
Indefinit	73	157	213	97	20	560
Temporal	3	0	1	0	0	4
TOTAL	76	157	214	97	20	564

2024						
Tipus	18-30	31-40	41-50	51-60	>60	Total
Indefinit	28	66	131	66	13	304
Temporal	3	0	1	0	0	4
TOTAL	31	66	132	66	13	308

Nombre d’empleats del Grup per modalitat de contracte i categoria professional:

Modalitat	2023			2024		
	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total
Consellers executius	3	0	3	3	0	3
Directius	24	0	24	20	0	20
Comandaments intermedis	67	0	67	60	0	60
Tècnics	218	1	219	217	4	221
Administratius	110	0	110	107	0	107
Obrers i subalterns	154	0	154	153	0	153
TOTAL	576	1	577	560	4	564

Nombre d’empleats de Germans Boada, S.A. per modalitat de contracte i categoria professional:

Modalitat	2023			2024		
	Indefinit	Temporal	Total	Indefinit	Temporal	Total
Consellers executius	3	0	3	3	0	3
Directius	14	0	14	13	0	13
Comandaments intermedis	35	0	35	30	0	30
Tècnics	111	1	112	110	4	114
Administratius	50	0	50	50	0	50
Obrers i subalterns	102	0	102	98	0	98
TOTAL	315	1	316	304	4	308

El Grup aposta pel benestar econòmic, la diversitat i el desenvolupament de les persones que hi treballen. Per això, garanteix l’absència de discriminació en matèria de salaris per raó de gènere, establint una efectiva igualtat remunerativa entre dones i homes.

Les dades de l’any 2024 només consideren el personal que estava treballant a Germans Boada, S.A. a data de tancament d’aquest mateix any.

Al igual que les dades de l’any 2023 només consideren el personal que estava treballant a Germans Boada, S.A. a data de tancament d’aquest mateix any.

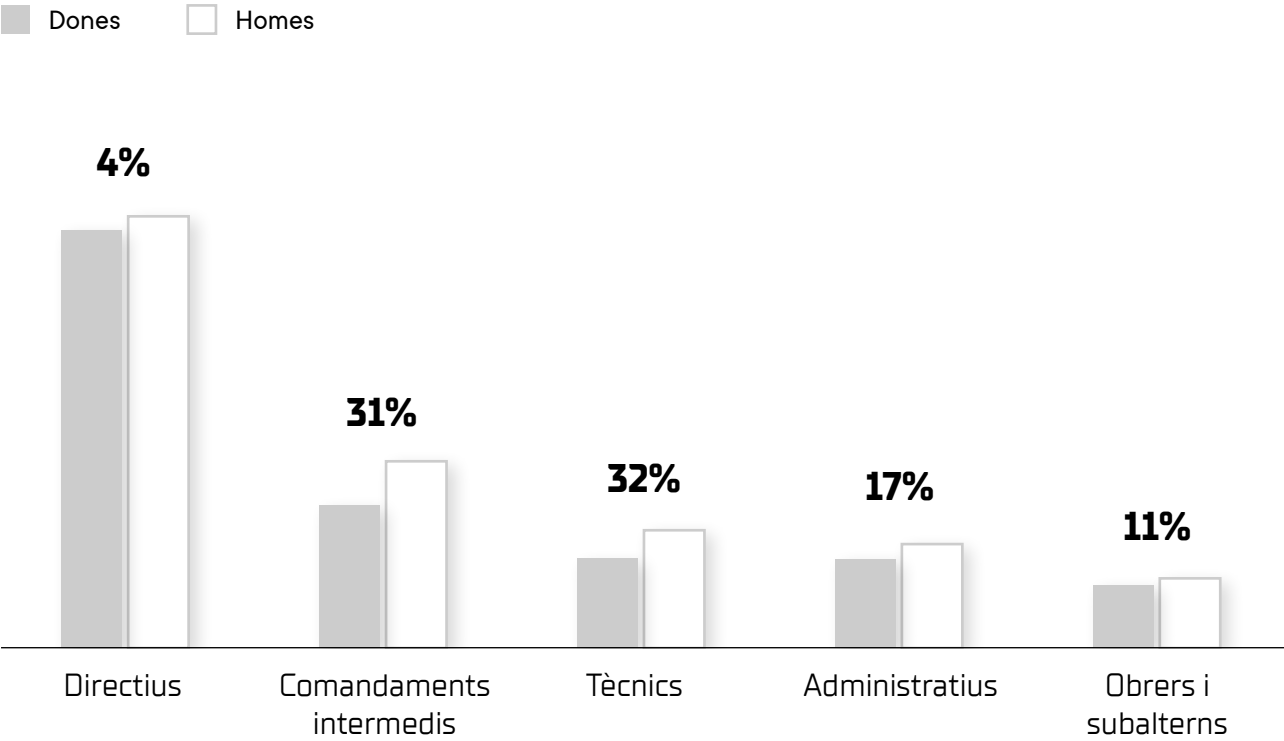
El Consell d’Administració de Germans Boada, S.A. vol agrair l’esforç dels col·laboradors del Grup i compartir amb ells els possibles resultats positius del Grup, per això al 2024 és va preparar l’acord Rubi Win 2024, que consisteix en el repartiment en parts iguals (proporcionalment a cada país) d’una part del benefici net anual. Aquest repartiment està subjecte a una consecució mínima de resultat net sobre les vendes.

Remuneració salarial mitjana bruta per tram d'edat del Grup (en euros):

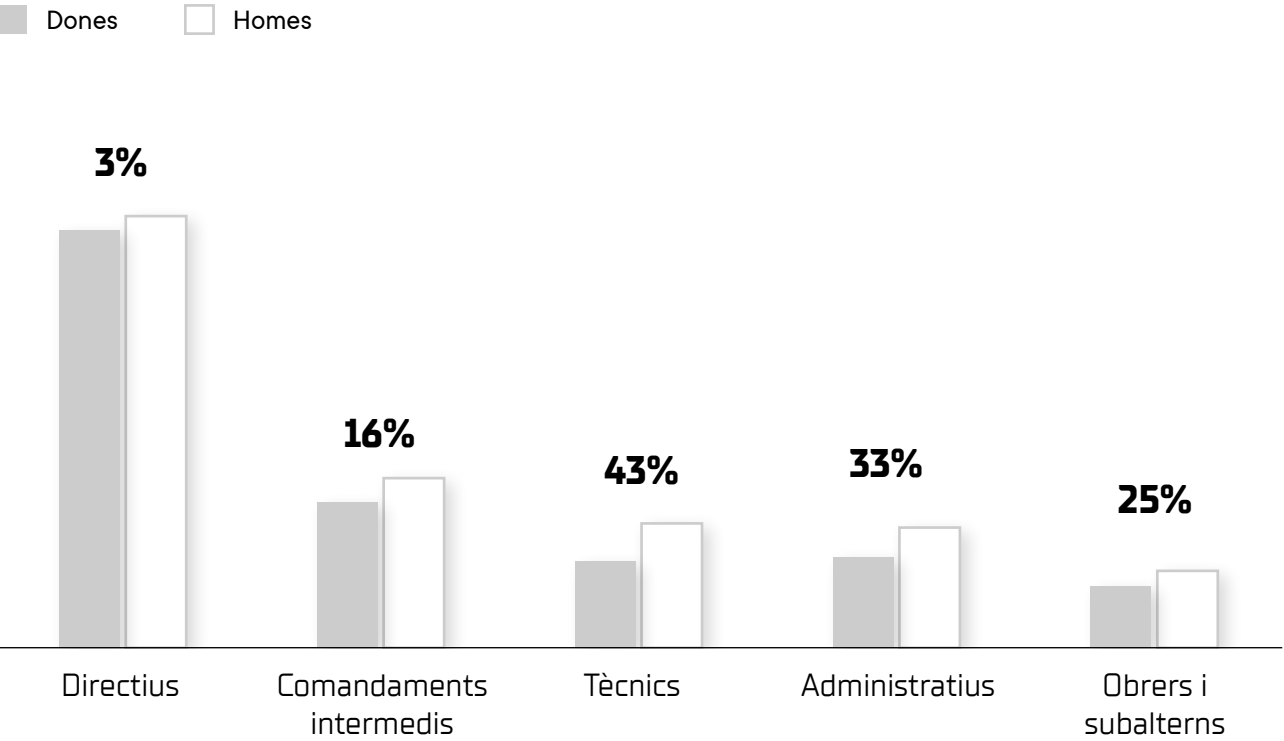
Modalitat	2023	
	Dones	Homes
Directius	134.395	139.967
Comandaments intermedis	47.727	62.510
Tècnics	29.898	39.425
Administratius	29.759	34.792
Obrers i subalterns	21.058	23.325

Modalitat	2024	
	Dones	Homes
Directius	139.794	144.498
Comandaments intermedis	48.852	56.794
Tècnics	29.084	41.635
Administratius	30.340	40.250
Obrers i subalterns	20.580	25.755

Bretxa 2023:



Bretxa 2024:

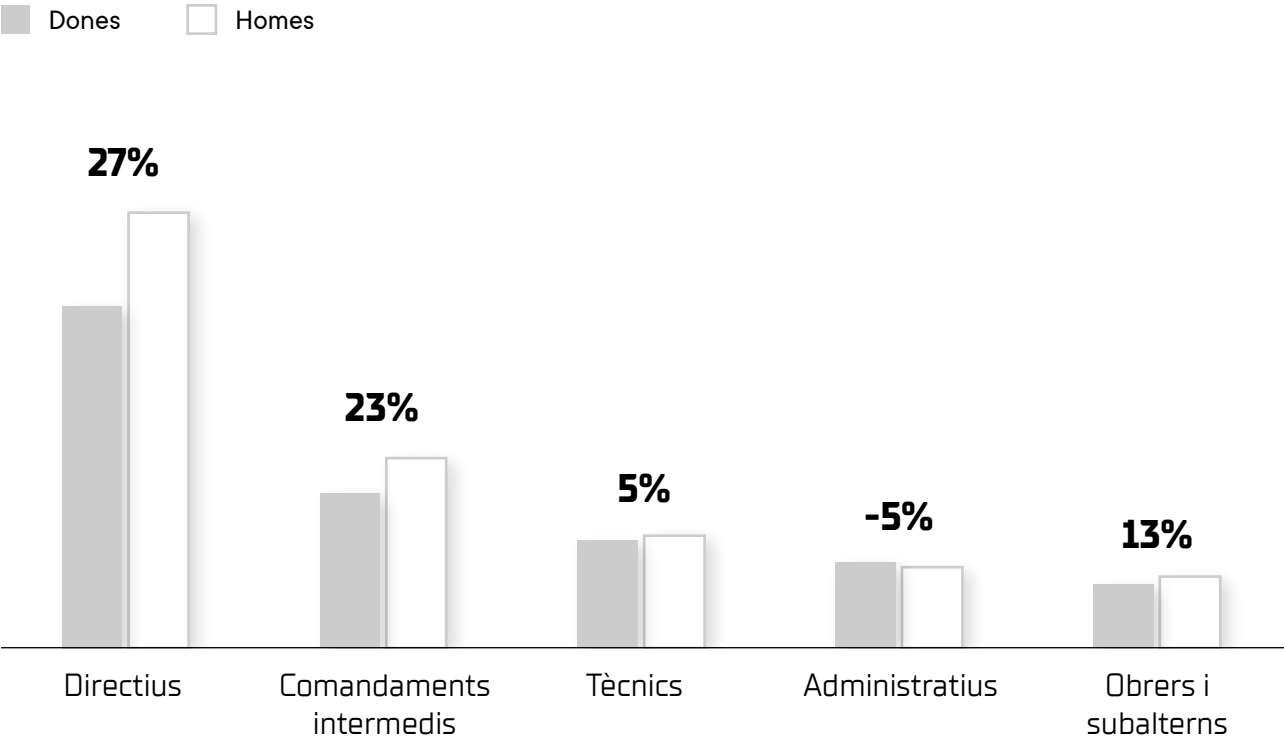


Remuneració salarial mitjana bruta per categoria laboral de Germans Boada, S.A. amb ubicació a Espanya (en euros):

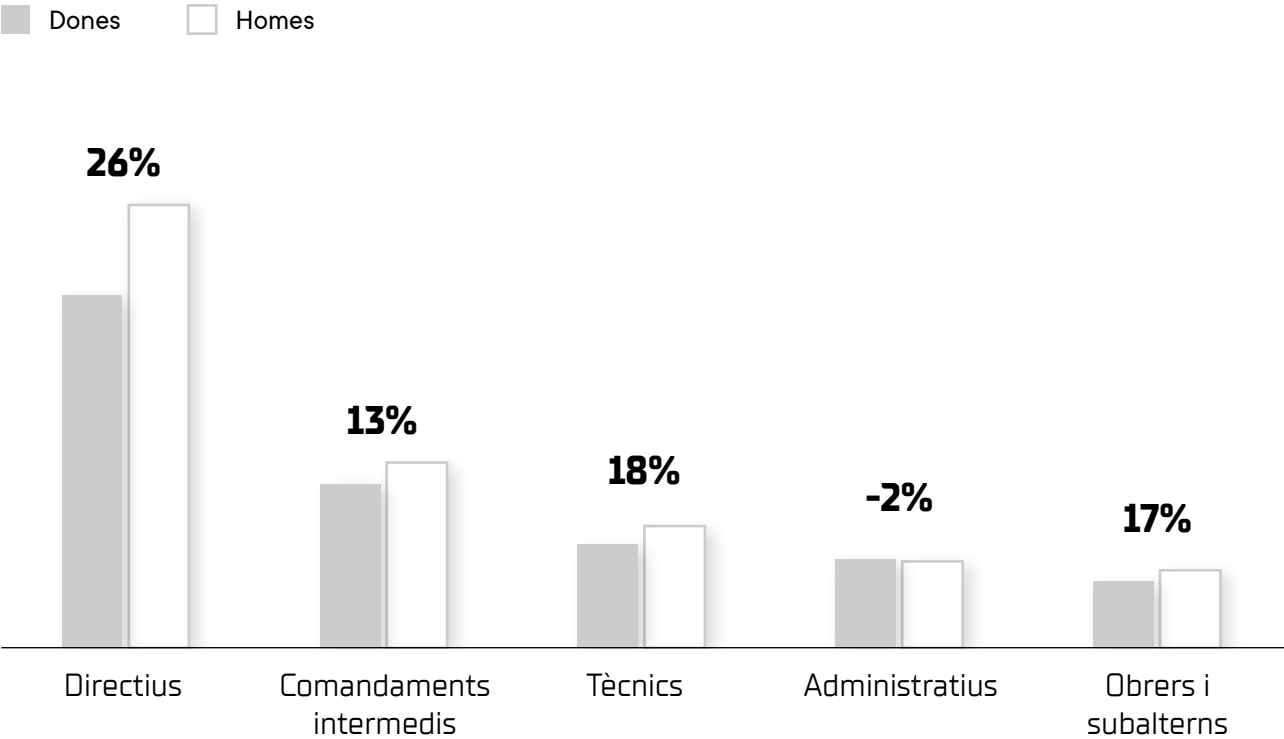
Modalitat	2023	
	Dones	Homes
Directius	119.569	152.192
Comandaments intermedis	54.033	66.391
Tècnics	37.583	39.290
Administratius	29.903	28.276
Obrers i subalterns	22.174	24.986

Modalitat	2024	
	Dones	Homes
Directius	123.179	154.804
Comandaments intermedis	57.312	64.769
Tècnics	36.030	42.560
Administratius	30.847	30.194
Obrers i subalterns	23.196	27.120

Bretxa 2023:



Bretxa 2024:



Remuneració salarial mitjana bruta per tram
d'edat del Grup (en euros):

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	% bretxa	Dones	Homes	% bretxa
>60	56.669	114.280	102%	64.533	101.701	58%
51-60	39.521	57.497	45%	38.039	55.907	47%
41-50	35.213	40.090	14%	35.542	41.152	16%
31-40	27.860	37.798	36%	28.167	40.064	42%
18-30	24.622	31.453	28%	20.965	34.480	64%

La Societat està treballant activament per reduir la bretxa
salarial. Les principals accions en aquest àmbit han estat:

- ♦ Durant l'exercici 2024, s'ha fet formació per a sensibilitzar sobre igualtat i també s'ha estat treballant en la monitorització dels processos de selecció obtenint dades de quantitats de persones entrevistades i incorporades per gènere, ja que la bretxa prové en part per la incorporació de més homes a posicions tècniques, com enginyers, IT, etc., que solen tenir un grau més alt de qualificació i de retribució.
- ♦ A l'exercici 2023 es va revisar el procediment d'assignació d'hores extres.
- ♦ A l'exercici 2020 es va actualitzar el procediment de selecció i promoció del personal.

Remuneració salarial mitjana bruta per tram d'edat de
Germans Boada, S.A. amb ubicació a Espanya (en euros):

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	% bretxa	Dones	Homes	% bretxa
>60	62.455	124.563	99%	79.988	119.626	50%
51-60	34.403	60.746	77%	31.871	58.578	84%
41-50	36.081	41.120	14%	36.893	41.641	13%
31-40	34.633	43.128	25%	35.323	45.401	29%
18-30	29.925	27.639	-8%	25.759	29.500	15%

Per motius de confidencialitat no es desglossa per gènere la remuneració mitjana dels consellers i de l'alta direcció.

La remuneració del personal d'alta direcció així com pels tres administradors executius es pot consultar als comptes anuals consolidats del Grup a la nota 21.b).

No existeixen sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini per als empleats del Grup.

Les oportunitats, formacions i retribucions dels empleats es troben orientades a potenciar el caràcter competitiu de l'organització amb independència del gènere o de qualsevol altra característica que no s'ajusti a criteris professionals.

Nombre d'acomiadaments per categoria professional i gènere de Germans Boada, S.A.:

Categoria	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Directius	0	1	1	1	0	1
Comandaments intermedis	0	0	0	0	4	4
Tècnics	1	2	3	1	4	5
Administratius	2	0	2	2	0	2
Obrers i subalterns	0	0	0	0	1	1
TOTAL	3	3	6	4	9	13

La cura i respecte del Grup cap als seus empleats i les condicions en les quals aquests desenvolupen la seva activitat es plasma també en l'àmbit de les persones amb discapacitat.

Nombre d'acomiadaments per tram d'edat de Germans Boada, S.A.:

Edat	2023	2024
	Nombre d'empleats	
18-30	1	1
31-40	1	3
41-50	2	6
51-59	2	3
≥60	0	0
TOTAL	6	13

A 31 de desembre de 2024, Germans Boada, S.A. comptava amb 6 empleats amb certificat de discapacitat reconegut oficialment pels organismes públics competents. D'aquestes, 4 (1 dona i 3 homes) amb certificat de discapacitat superior al 33%. Això suposa que un 1,23% de la plantilla amb contracte laboral a Espanya amb la companyia Germans Boada, S.A. té certificat de discapacitat superior al 33%.

Germans Boada, S.A. té establerts convenis de formació i beques amb la Universitat Politècnica de Catalunya.

5.2. Organització del temps de treball

L'organització del temps de treball s'ajusta a la legislació vigent en cada un dels països en els quals opera la Societat.

En el cas de la societat Germans Boada, S.A., a 31 de desembre de 2024, a més de totes les mesures previstes als convenis laborals corresponents, el personal d'oficines disposa de flexibilitat horària, teletreball i jornada intensiva a l'estiu. El personal de producció disposa de jornada intensiva i pel 2023 es va establir temps extra de descans remunerat durant el període d'estiu.

Germans Boada, S.A. va implementar formalment el teletreball l'any 2022, donant la possibilitat als empleats de fer un màxim de dos dies de teletreball setmanal i oferint una aportació econòmica per l'adaptació dels llocs de treball. Per aquest motiu es va aprovar una **Política de Teletreball** que regula els diferents aspectes i mesures vinculades amb la salut i la seguretat dels treballadors que duen a terme treball a distància.

El Grup té intenció de promocionar i millorar les relacions personals entre equips que han estat distanciades degut als efectes de la pandèmia i té

cura de millorar les relacions personals entre els empleats així com les dinàmiques de treball en equip per millorar l'eficiència interna i promoure la millora personal en les relacions personals dels equips.

El registre horari es realitza mitjançant una aplicació de control de presència que permet dues opcions: registre físic, per a les jornades realitzades des de l'oficina, i registre web, per a les jornades de teletreball.

La Companyia continua treballant en el foment de la conciliació personal i professional dels empleats del Grup, així com a incorporar noves pràctiques per millorar la desconnexió laboral.

L'empresa disposa d'un acord negociat amb els representants legals dels treballadors que regula el treball a distància i estableix el dret a la desconnexió digital i les principals normes per a respectar aquest dret, i actualment s'està elaborant un protocol específic sobre la desconnexió digital amb l'objectiu de complementar la regulació.

Empleats aollits al permís per naixement al 2024:



5 dones



13 homes

Taula permís parental per gènere a Germans Boada S.A.:

	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Dies permís parental	189	699	888	519	855	1.374

5.3. Seguretat i salut

El Consell d'Administració, l'Alta Direcció del Grup, i la direcció de cadascun dels centres de treball i els Comitès de seguretat i Salut dediquen els mitjans necessaris per garantir les millors condicions de seguretat als empleats en cada una de les activitats.

La Societat disposa d'un Comitè de Seguretat i Salut Laboral per a les oficines de Rubí i altres centres (2 delegats de prevenció) i un Comitè de Seguretat i Salut Laboral per a la planta productiva de Santa Oliva (3 delegats de prevenció). Tanmateix, hi ha representació dels treballadors en comitès formals treballador/empresa de salut i seguretat.

Adicionalment, s'han realitzat els següents acords formals amb els sindicats:

- ◆ Resum de l'activitat preventiva realitzada durant el 2024.
- ◆ Resum de la Sinistralitat laboral anual.
- ◆ Avaluació de riscos higiènics (il·luminació, soroll, vibracions i estrès tèrmic).
- ◆ Pla formatiu en prevenció de riscos laborals.
- ◆ Canvi a una mútua d'accidents amb millor cobertura assistencial i serveis complementaris de promoció de la salut laboral.



Les principals mesures per la seguretat i salut dels treballadors implementades durant l'exercici 2024 han estat:

- S'han instal·lat baranes per a protegir als transportistes que esperen als molls durant la càrrega o descàrrega dels camions.
- S'han instal·lat baranes a les sortides d'oficina que queden al costat de carrils per a carretons elevadors.
- S'ha instal·lat un ventilador per a refrigerar l'interior dels camions per a descarregar o carregar la mercaderia durant l'estiu, extraient l'aire calent.
- S'ha instal·lat un sistema d'alerta de vianants per a reduir el risc d'atropellament per carretons elevadors, consistent en uns dispositius que avisen tant al vianant com al conductor de la proximitat entre els dos a una distància prudencial.
- S'han instal·lat bol·lards amb cinta de bloqueig del pas de carretons i de vianants a portes de taller, per a controlar la sortida de vianants a l'exterior del taller per on circulen carretons elevadors, i l'accés al taller per carretons o traspalades.
- S'han realitzat formacions en prevenció de riscos laborals segons el lloc de treball d'acord amb el conveni col·lectiu estatal del metall.
- S'han realitzat formacions en extinció d'incendis.
- S'ha instal·lat panells d'insonorització a les màquines ensacadores per a reduir el nivell de soroll.

El Grup imparteix en els seus diferents centres de producció, així com en les oficines centrals, cursos de primers auxilis i de seguretat en el treball, i manté un programa d'anàlisi de possibles riscos laborals a l'hora que estudia les causes que poguessin provocar-los. Qualsevol fet rellevant s'investiga, analitza i es busca la millor solució per evitar que es repeteixi.

A efectes formatius, aquest any 2024 s'ha augmentat la sensibilització sobre aquest tema, oferint múltiples accions i formacions relacionades amb la seguretat i salut dels/les col·laboradors/es del Grup.

Càlcul de l'índex d'accidentalitat per empleats propis desglossat per sexe:

	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Índex accidentalitat	0,32%	0,58%	0,47%	0,13%	0,27%	0,40%
Índex freqüència	22	40	32	9	19	15

Índex de freqüència (núm. accidents amb baixa/núm. hores treballades)*1.000.000

Durant l'any 2024 s'han produït 39.989 hores d'absentisme (22.923 hores el 2023) per baixa deguda a contingències comunes que suposen un 7,25% sobre el total d'hores teòriques segons conveni.

Durant els anys 2024 i 2023 no hi ha hagut baixes per malalties professionals.

Els accidents a 2024 per tipologia són els següents:

	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Lleus	5	13	18	2	5	7
Greus	0	0	0	0	0	0
Molt Greus	0	0	0	0	0	0
Mortals	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	13	18	2	5	7

El 2024 s'ha produït una disminució en els accidents de treball del 61% respecte a l'any anterior.

1	INTRODUCCIÓ
2	MODEL DE NEGOCI
3	ANÀLISI DE MATERIALITAT
4	MEDI AMBIENT
5	PERSONES
6	DRETS HUMANS
7	CORRUPCIÓ I SUBORN
8	SOCIALS
9	ANNEX

5.4. Relacions socials

El Grup defensa i facilita el dret de lliure associació dels seus empleats i manté constructives relacions amb els treballadors i els seus representants en cadascun dels seus centres.

En el cas d’Espanya, tots els centres de Treball tenen un conveni col·lectiu de referència que s’aplica en el 100% de les persones treballadores.

Segons la ubicació els corresponen els següents convenis, en els quals es fa esment de forma extensa el camp de la salut i seguretat en el treball.

Conveni aplicable a nivell estatal:

III Conveni col·lectiu Estatal de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall (CEM) -codi de conveni núm. 99003435011900.

Altres convenis territorials més específics

- **Personal Rubí**
Conveni Col·lectiu de Treball de sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08002545011994).
- **Personal Santa Oliva**
Conveni Col·lectiu de Treball de sector de les Indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 43000405011993).
- **Personal Madrid**
Conveni Col·lectiu del Sector d’Indústria, Serveis i Instal·lacions del Metall de la Comunitat de Madrid, subscrit per l’Associació d’Empresaris del Comerç i Indústria del Metall de Madrid (AECIM) i les organitzacions sindicals CCOO d’Indústria de Madrid i Federació d’Indústria, Construcció i Agro de Madrid d’UGT (codi núm. 28003715011982).

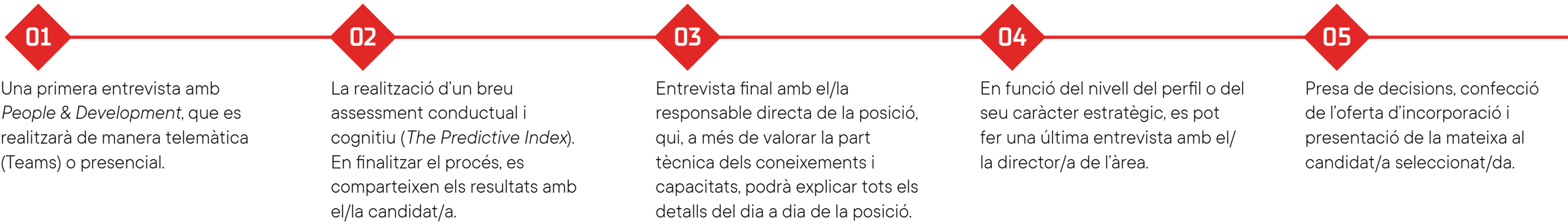
El 100% d’empleats a Espanya estan coberts per algun conveni col·lectiu.

Els procediments per l’organització del diàleg social són els que hi ha establerts a cada conveni col·lectiu.

Actualment, Germans Boada, S.A. disposa d’un procediment establert per a la selecció i promoció interna, que garanteix un procés estructurat i alineat amb les necessitats de l’organització. Aquest procés inclou diferents etapes, com entrevistes, avaluacions de competències i presa de decisions, assegurant una selecció basada en criteris objectius i alineada amb l’estratègia de desenvolupament de talent de l’empresa.

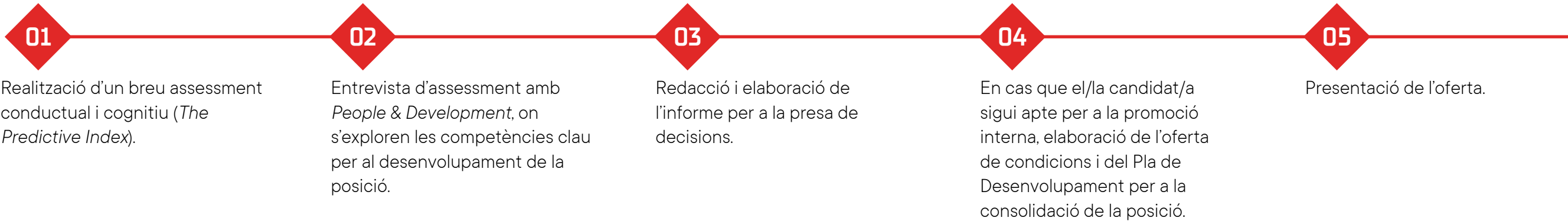
Processos de Selecció (tant interns com externs)

El procés de selecció constarà de les següents etapes:



Informem la resta de candidats/es, tant interns com externs, sobre el descart de les seves candidatures i els proporcionem feedback.

Per a promocions internes:



Tot i això, encara no es disposa d'una política formalitzada, la qual es troba actualment en procés de desenvolupament. L'objectiu és que durant aquest any es finalitzi i implementi aquesta Política de Selecció i Promoció Interna, consolidant així un marc normatiu clar i estructurat per garantir la transparència, equitat i coherència en tots els processos de gestió del talent.

Aquest avanç forma part de l'estratègia de l'empresa per reforçar la seva gestió de persones i assegurar el desenvolupament professional dels seus treballadors de manera estructurada i alineada amb els objectius corporatius.

5.5. Formació

El desenvolupament professional és un dret bàsic de la persona i una necessitat per a l'empresa. El Grup creu que el desenvolupament dels seus professionals és una prioritat, ja que sense la formació adequada no hi ha qualitat ni innovació i per això fomenta la formació entre els seus empleats.

Durant l'any 2024 els empleats de Germans Boada, S.A. han realitzat 3.796 hores de formació [1.622 al 2023], suposant un increment del 134% respecte a l'exercici anterior.



El detall d'hores de formació per categoria professional i gènere és el següent:

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Directius	12	30	42	0	34	34
Comandaments intermedis	25	164	189	67	70,5	137,5
Tècnics	230	828	1.058	547	2.276	2.823
Administratius	95	64	159	72	22	94
Obrers i subalterns	56	118	174	88	620	708
TOTAL	418	1.204	1.622	774	3.022	3.796

A continuació es destaca la mitjana d'hores de formació per gènere i categoria laboral:

Edat	2023			2024		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Directius	2	1,67	3,67	0	2,27	2,27
Comandaments intermedis	1,25	3,49	4,74	3,53	1,72	5,25
Tècnics	4,18	5,05	9,23	10,32	13,54	23,87
Administratius	1,1	2,67	3,77	0,87	0,92	1,78
Obrers i subalterns	1,12	1,13	2,25	1,63	6,26	7,89
TOTAL	9,66	14	23,66	16,34	24,71	41,05



Germans Boada, S.A.
té establerts convenis
de formació i beques
amb la Universitat
Politècnica de
Catalunya.

5.6. Accessibilitat

Totes les instal·lacions i centres de treball del Grup es troben habilitats per a facilitar i potenciar l'accés d'empleats, clients, proveïdors i totes les persones que necessiten accedir-hi. A més de l'imperatiu compliment de les normatives aplicables a l'efecte, el Grup afavoreix l'adopció de reformes en cas de ser necessàries estudiant millores en els seus edificis i centres de treball.

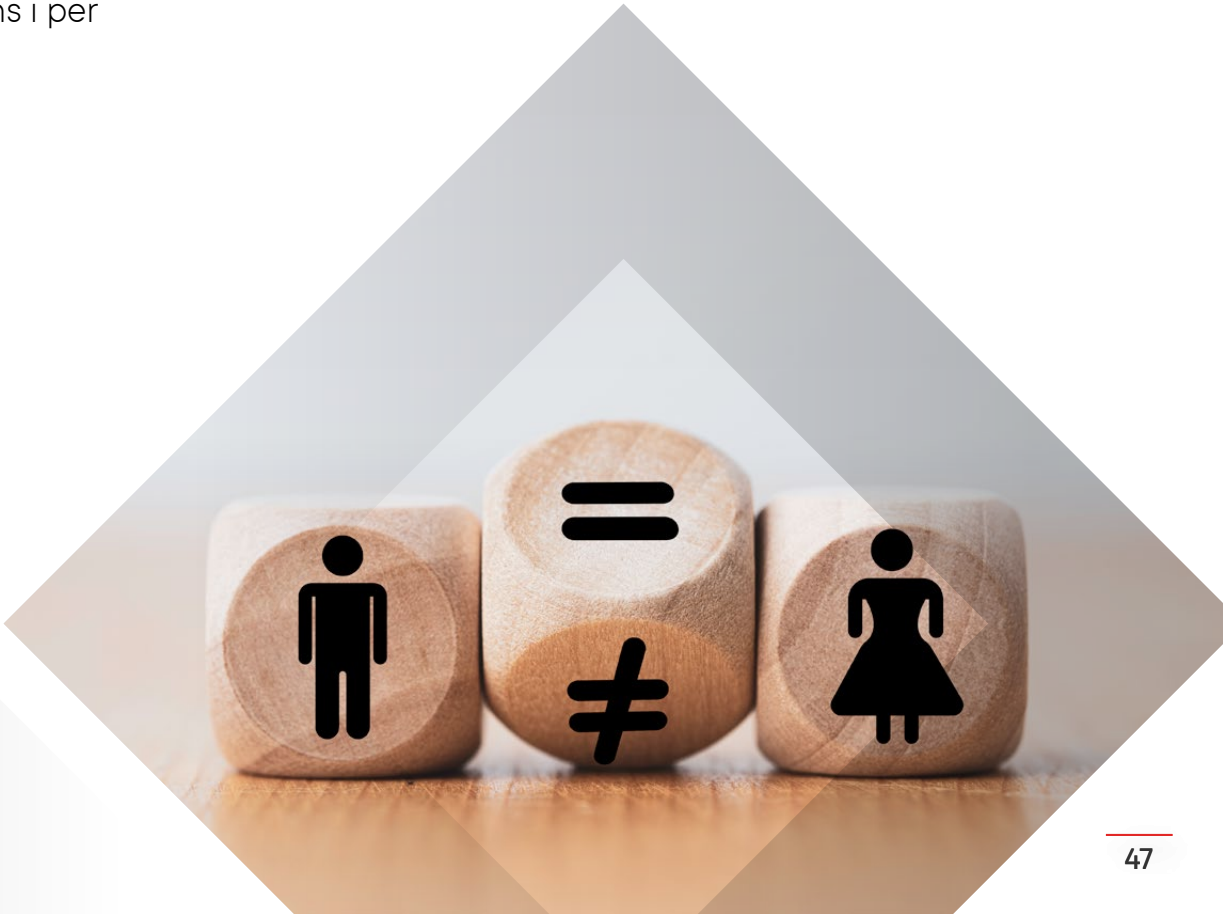
5.7. Igualtat i diversitat

Actualment, el Grup disposa del Pla d'Igualtat de dones i homes 2024-2027, en el qual s'han definit un conjunt de mesures destinades a aconseguir la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits de l'organització, i alhora eliminar la discriminació per raó de sexe.

En relació amb la prevenció de qualsevol mena de discriminació, el Grup també té aprovat un Protocol sobre violència física i/o assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i/o de la identitat de gènere, el qual s'ha adaptat a la normativa més recent, inclosa la relativa a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Durant els exercicis 2023 i 2024 no s'han denunciat ni identificat casos de discriminació.

També s'ha elaborat una guia de comunicació inclusiva per definir uns criteris clars sobre l'ús d'un llenguatge no sexista que s'ha distribuït a tots els empleats del Grup a Espanya.



6

DRETS HUMANS

6.1. Diligència deguda

Tots els empleats del Grup han rebut formació i han signat el codi de conducta del Grup.

Les polítiques de contractació de la Societat asseguren el respecte als drets humans en tots els processos de selecció.

La Declaració Universal dels Drets Humans, proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la seva resolució 217 A (III) el 10 de desembre de 1948, representa un dels moments més transcendents de la història moderna. S'hi estableixen els drets fonamentals que han de ser garantits a totes les persones, independentment del seu origen o nacionalitat. Des del Grup ens sentim compromesos amb aquests principis, i treballem amb orgull per promoure i protegir els drets humans en totes les nostres accions.

En aquest sentit, tots els empleats del Grup han rebut formació i han signat el Codi Ètic i de Conducta del Grup.

Fins ara, cap societat del Grup no ha rebut cap denúncia ni detectat cap supòsit concret que estigui vinculat amb una possible vulneració de drets humans dins o vinculat amb la nostra organització. No obstant això, és la màxima del Grup aplicar processos de diligència deguda en aquesta matèria per identificar, prevenir, mitigar i retre comptes, si s'arribés a tenir el mínim índex d'actuacions contràries al Codi Ètic i de Conducta del Grup.

Així mateix, les polítiques de contractació de la Societat asseguren el respecte als drets humans en tots els processos de selecció.



7

CORRUPCIÓ I SUBORN



7.1. Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn

Les pràctiques de corrupció i suborn són una greu problemàtica per a la nostra societat, i des de Grup compartim aquesta preocupació amb la màxima seriositat. Per aquest motiu, hem aprovat i implementat un conjunt de principis i bones pràctiques dins de la nostra organització, amb l'objectiu de prevenir, sensibilitzar i detectar aquest tipus de comportaments.

Aquesta tasca ens ha portat a desenvolupar diverses polítiques i protocols interns que un cop aprovats s'han comunicat a tota l'organització.

En aquest sentit, el Codi Ètic i de Conducta del Grup incorpora directrius específics en aquest àmbit per tal que els treballadors s'abstinguin de qualsevol activitat, acció o comportament que pugui ser susceptible d'un acte de corrupció i/o suborn, i s'especifiquen les mesures a seguir per evitar la corrupció i el suborn.

Els mecanismes formals per protegir les persones que informen sobre infraccions normatives i lluiten contra la corrupció s'ha materialitzat amb la

implementació d'un Sistema Intern d'Informació de Grup que regula la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i la lluita contra la corrupció, amb l'objectiu de garantir una protecció adequada davant les possibles represàlies que podrien patir les persones físiques que informin sobre aquestes irregularitats.

El canal de denúncies és accessible a través del web corporatiu

<https://rubi.plataformadenuncias.com/>



Fins al moment, no s'ha identificat cap comportament que s'hagi qualificat de irregularitat segons la Política contra la corrupció i el suborn.

Dins del codi de conducta s'especifiquen les mesures a seguir per evitar la corrupció i el suborn.

7.2. Mesures contra el blanqueig de capitals

Per les seves característiques i el sector d'activitat, el Grup no està subjecte a l'àmbit d'aplicació de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme (LPBCFT), excepte en casos concrets de l'article 38 de la LPBCFT pel que fa a la comercialització amb clients persones físiques no residents en operacions superiors a 10.000 €.

Malgrat això, el procediment a seguir en aquests casos és el que es defineix al Codi Ètic i de Conducta del Grup.

Totes les transferències de diners que la Companyia realitza amb els seus empleats, contractistes, subministradors, clients o qualsevol altre grup relacionat els porten a terme persones autoritzades i dins dels límits d'aquesta autorització, mitjançant transferència bancària. Els pagaments en metàl·lic es troben terminantment prohibits excepte quanties inferiors al límit establert a la normativa.

7.3. Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

Durant el 2024, RUBI Group ha impulsat diverses accions a favor del medi ambient i la societat, com a part del seu compromís amb l'actual estratègia d'ESG (Environment, Social & Governance). A continuació, es detallen algunes de les accions més rellevants:



En el marc de la **diada de Sant Jordi**, RUBI va regalar un llibre a cada col·laborador/a dels centres de Rubí, Santa Oliva i Madrid. Aquesta iniciativa va contribuir directament a l'ODS 4 "Educació de qualitat" de l'estratègia ESG del Grup. A més, 36 persones van optar per la versió solidària a través del llibre Els Invisibles, a benefici de l'**Hospital Sant Joan de Déu**, amb una donació total de 572,40 €.



Des de fa 12 anys, RUBI Group col·labora anualment amb la **Fundació Vicente Ferrer** mitjançant un donatiu de 3.500 €.



La filial RUBI Benelux manté el seu compromís amb l'**ALS Foundation**, portant a terme diverses accions per recaptar fons per a la **lluita contra l'ELA**. Durant el 2024, es van destinar 1.500 € a aquesta fundació.



Durant el 2024, es va oferir a tot el personal de GBSA l'opció solidària en el lot de Nadal. Aquesta iniciativa va recaptar 210 €, que es van destinar íntegrament a **AFANOC, l'Associació de Familiars i Amics de Nens Oncològics de Catalunya**.



Durant les festes de Nadal del 2024, RUBI Group va obsequiar a cada col·laborador/a de Germans Boada S.A. amb un torró solidari de RAC 1 i l'Hospital Sant Joan de Déu. La despesa total va ser de 2.799,99 €, quantitat que es va destinar íntegrament a la investigació de malalties infantils minoritàries, liderada per l'**Hospital Sant Joan de Déu**.



A finals del 2024, membres de l'equip RUBI van participar en la **Cursa Solidària de Vicente Ferrer**, 1km1vida, celebrada a Terrassa el 15 de desembre. RUBI va finançar el dorsal de tots/es els/les col·laboradors/es que hi van participar, contribuint amb 285 € a la Fundació Vicente Ferrer.



RUBI Group ha demostrat un compromís destacat amb les comunitats afectades per la **DANA**, realitzant una donació de 10.000 € a la **Fundació Txema Elorza**. Aquests fons es van destinar a la distribució entre diferents membres del sector de la ferreteria i el bricolatge que van patir les conseqüències del desastre. A més, es van donar 500 cubells a diversos municipis afectats, gestionats a través d'un client, i es van aplicar tarifes especials en productes de neteja com cubells, espàtules i pales per facilitar la seva recuperació en aquests moments difícils.



De manera recurrent, RUBI Group fa donacions de productes que no es poden tornar a posar a la venda a entitats com **Arquitectes Sense Fronteres**, amb l'objectiu de promoure la creació de millors espais per a persones amb recursos limitats. En aquesta ocasió, es van donar 60 unitats de cubells a l'entitat.

8

SOCIALS



Els principis fonamentals que regeixen la relació de la nostra organització amb els clients, proveïdors i el mercat, així com les pràctiques comercials i els possibles conflictes d'interès, estan reflectits al Codi Ètic i de Conducta. Aquests principis inclouen la promoció de valors com la consideració, el respecte i la dignitat entre tots els nostres treballadors i col·laboradors, tenint en compte les diversitats culturals i garantint un entorn lliure de qualsevol mena de discriminació. A més, ens comprometem a rebutjar qualsevol pràctica que pugui perjudicar els

nostres competidors, proveïdors o qualsevol altra persona o entitat.

La Política contra la corrupció i el suborn del Codi Ètic i de Conducta defineix les situacions que podrien generar un conflicte d'interès amb l'organització, establint els criteris d'actuació a seguir per garantir que les decisions siguin coherents amb les nostres polítiques internes i amb la legislació vigent.

8.1. Compromís de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

Des del Grup es promouen diferents aliances amb associacions locals i ONG internacionals, i també col·laborem activament amb entitats del sector de la construcció, amb l'objectiu d'activar el nostre propòsit corporatiu i impactar positivament en la sostenibilitat econòmica, social i ambiental.

Durant el 2024, RUBI Group ha treballat en el disseny i desenvolupament d'una estratègia ESG (Environment, Social & Governance), alineada amb el nostre propòsit corporatiu "Better Professionals. Better places". Aquesta estratègia té com a objectiu fer front als grans reptes econòmics, socials i mediambientals del nostre planeta, centrant-se en 8 dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides.

Concretament, RUBI Group se centra en els següents ODS:



Salut i benestar



3 SALUT I BENESTAR



Educació de qualitat



4 EDUCACIÓ DE QUALITAT



Igualtat de gènere



5 IGUALTAT DE GÈNERE



Treball decent i creixement econòmic



8 TREBALL DIGNI I CREIXEMENT ECONÒMIC



Indústria innovació infraestructures



9 INDÚSTRIA INNOVACIÓ INFRAESTRUCTURES



Reducció de les desigualtats



10 REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS



Ciutats i comunitats sostenibles



11 CIUTATS I COMUNITATS SOSTENIBLES



Acció pel clima



13 ACCIÓ CLIMÀTICA



Aliances per a aconseguir els objectius



17 ALIANÇA PELS OBJECTIUS

En aquest sentit, i per generar consciència, a nivell extern, es comparteix i divulga periòdicament informació sobre l'estratègia ESG a través del *LinkedIn* corporatiu de RUBI i de la pàgina web del Grup, que inclou una secció específica sobre el compromís de RUBI amb el planeta.

A nivell intern, també es difon contingut relacionat amb l'estratègia ESG, amb un enfocament en la creació de coneixement i la difusió de bones pràctiques, sobretot, a través de la principal eina de comunicació interna: la xarxa social *Steeple*.

Enguany, a més, també s'està treballant en un pla de comunicació interna per generar *engagement* i coneixement del pla estratègic d'ESG.



A més a més, al llarg de l'any s'han impulsat altres accions per refermar el compromís de RUBI amb el planeta, com ara:

- ◆ Es va realitzar una sessió formativa en línia global sobre mètriques de petjada de carboni, dins el marc del Model de Sostenibilitat RUBI, el dimecres 4 de desembre. L'objectiu va ser reforçar la idea que la sostenibilitat és una responsabilitat compartida i proporcionar eines per avançar cap a un futur més sostenible. La sessió va ser conduïda per Inèdit, consultora especialitzada en solucions circulars i sostenibles.
- ◆ Es va realitzar una sessió formativa presencial a la seu de Rubí, dins el marc del Model de Sostenibilitat RUBI, sota el títol "Alinear la Sostenibilitat Ambiental amb l'Estratègia Empresarial". Es van treballar conceptes clau com els límits planetaris, l'economia circular i el Model Donut. Mitjançant exercicis en grup, es va mapejar el cicle de vida dels productes RUBI per identificar impactes i oportunitats, i es van explorar formes d'integrar la sostenibilitat i l'economia circular a l'estratègia de l'empresa. La sessió va oferir reflexions útils per reforçar el lideratge de RUBI en sostenibilitat, i es preveu continuar amb noves formacions.
- ◆ Formacions sobre Prevenció de Riscos Laborals a nivell de Grup. RUBI ha augmentat la sensibilització sobre aquest tema, oferint múltiples accions i formacions relacionades amb la seguretat i salut dels/les col·laboradors/es del Grup durant el 2024.
- ◆ Avenços en matèria de packaging sostenible.
- ◆ Creació d'un nou Pla d'Igualtat per a GBSA per al període 2024-2027, publicat al Ministeri de Treball i Economia Social del Govern d'Espanya, amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones en el lloc de treball.

Compromís de RUBI

RUBI Group aposta per fomentar un futur sostenible i crear un impacte positiu en tots els aspectes de les nostres operacions, treballant amb un model de desenvolupament sostenible, respectuós amb el medi ambient i que prioritzi la igualtat d'oportunitats. A través de la nostra estratègia ESG (Environmental, Social and Governance), ens alineem amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides, orientant les nostres accions a generar valor a llarg termini per a la societat i l'entorn. Aquests ODS ens ajuden a activar el nostre propòsit corporatiu: BETTER PROFESSIONALS. BETTER PLACES (MILLORS PROFESSIONALS. MILLORS LLOCS).

La nostra estratègia ESG impulsa els tres pilars essencials per aconseguir un desenvolupament sostenible: medi ambient, social i governança.

A continuació, es detallen les nostres línies d'acció clau:



MEDI AMBIENT *[Environment]*





Canvi climàtic

- ◆ Reduïm la petjada de carboni amb eficiència energètica, monitoratge rigorós i projectes de compensació.
- ◆ Accelerem la transició cap a energies renovables per minimitzar l'impacte ambiental.



Producte sostenible

- ◆ Prioritzem l'ús de materials reciclats i certificats.
- ◆ Dissenyem productes que redueixen el consum d'aigua i energia durant el seu ús.
- ◆ Afavorim el reparament i durabilitat dels nostres productes, amb accés fàcil a peces de recanvi.
- ◆ Apostem per la reciclabilitat al final de la vida útil dels nostres productes.



Impacte ambiental

- ◆ Optimitzem el consum d'aigua i apliquem tecnologies avançades de gestió.
- ◆ Implantem sistemes de gestió de residus per prevenir i reciclar.
- ◆ Complim amb els estàndards ambientals i promovem una cultura de sostenibilitat.



SOCIAL



Diversitat, equitat i inclusió

- ◆ Impulsem un entorn laboral inclusiu amb polítiques d'igualtat d'oportunitats i formació en biaixos inconscients.
- ◆ Promovem la diversitat amb plans d'auditories i grups de recursos per a empleats.



Salut, seguretat i benestar

- ◆ Fem avaluacions de riscos i formem equips d'emergència.
- ◆ Oferim suport psicològic, legal i financer.
- ◆ Fomentem el compromís amb activitats socials i oportunitats de desenvolupament professional.



Drets humans

- ◆ Vetllem pels drets laborals i condicions de treball dignes.
- ◆ Garantim la igualtat i prevenció de discriminació.
- ◆ Col·laborem amb les comunitats locals per respectar la diversitat cultural.



Compromís comunitari

- ◆ Reforcem les infraestructures socials i donem suport a empreses locals.
- ◆ Participem en accions solidàries i esdeveniments esportius i socials.



GOVERNANÇA *[Governance]*



Transparència i comunicació

- ◆ Creem espais de comunicació sobre sostenibilitat i fem públics els nostres avenços.
- ◆ Complim amb estàndards de reporting ESG i impliquem als grups d'interès en els nostres informes.



Gestió responsable de la cadena de subministrament

- ◆ Exigim estàndards ESG als proveïdors i afavorim els proveïdors locals.
- ◆ Implantem mecanismes de supervisió per assegurar bones pràctiques.



Ètica empresarial i anticorrupció

- ◆ Apliquem un codi ètic actualitzat i fomentem la tolerància zero amb la corrupció.
- ◆ Oferim formació en matèria d'ètica i disposem de canals de denúncia segurs.



Gestió de riscos i millora contínua

- ◆ Apliquem processos estandarditzats i mecanismes d'anàlisi de riscos ESG.
- ◆ Impulsem la innovació en productes i serveis per transformar riscos en oportunitats.

8.2. Subcontractació i proveïdors

Germans Boada S.A. té una xarxa de més de 400 proveïdors, considerant l'àmbit geogràfic en què treballa, que participen tant de la seva cadena de subministrament com de materials, components o serveis no productius necessaris per dur a terme la seva activitat.

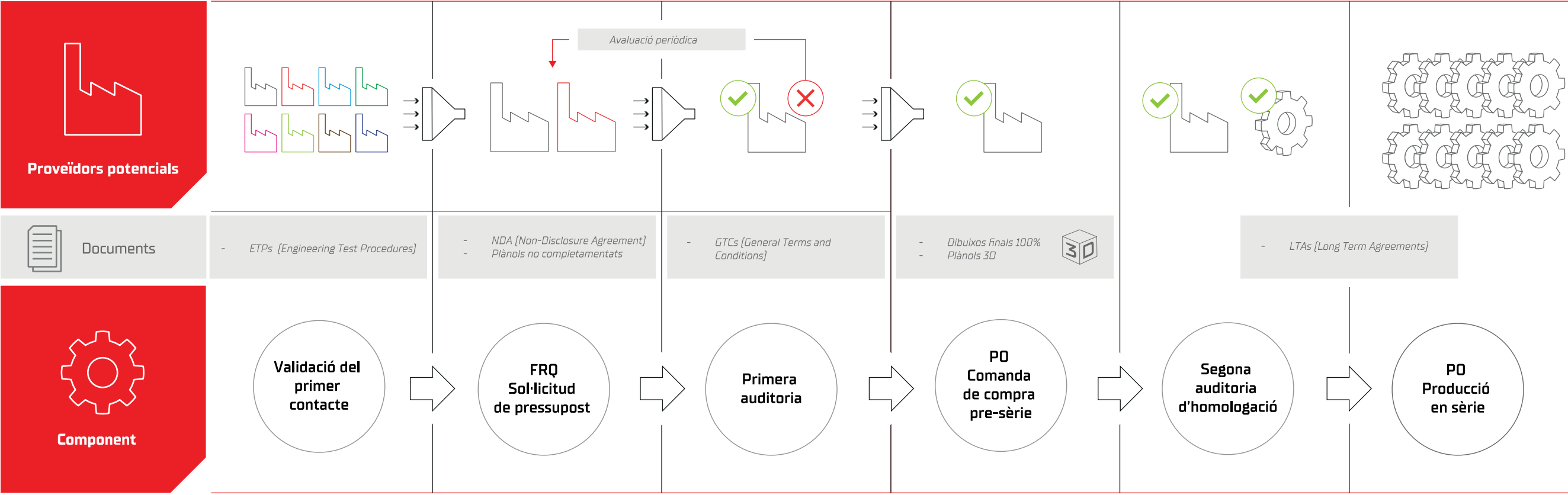
El grup comparteix els mateixos requisits de qualitat, seguretat i medi ambient per l'activitat interna i l'externa respecte als proveïdors i subcontractacions.

Es manté una cadena de subministrament robusta, estable i perdurable a través del compliment de les Condicions Generals de Compra i l'assegurament de la Confidencialitat.

Per la selecció de proveïdors, es compta amb un procés de validació i homologació que inclou l'acceptació de les Condicions Generals de Compra i Confidencialitat.

En el període de col·laboració amb els proveïdors, s'avalua periòdicament el compliment de les seves responsabilitats envers les condicions comercials, de qualitat i subministrament.

Adicionalment, es realitzen auditories en què s'assigna la valoració global del seu procés i es generen plans d'acció correctius que compten amb una monitoratge de progrés corresponent.



8.3. Clients

El compromís del Grup RUBI amb els usuaris dels seus productes és oferir-los eines amb la màxima fiabilitat, qualitat i seguretat, així com un Servei d'Atenció Tècnica i Postvenda proper i eficient.

Per això, el Grup RUBI disposa d'una xarxa mundial de 121 SAT oficials i d'un sistema intern propi per al registre i la gestió de totes les incidències de producte.

Aquest procés intern, normalitzat amb la ISO9001, ens permet donar resposta a totes les incidències de producte registrades i oferir un servei adient amb la marca RUBI i les expectatives dels nostres consumidors.

Tota la informació registrada al sistema de gestió d'incidències del Grup RUBI es processa i analitza mensualment per determinar l'evolució i el progrés de totes i cadascuna d'aquestes incidències.

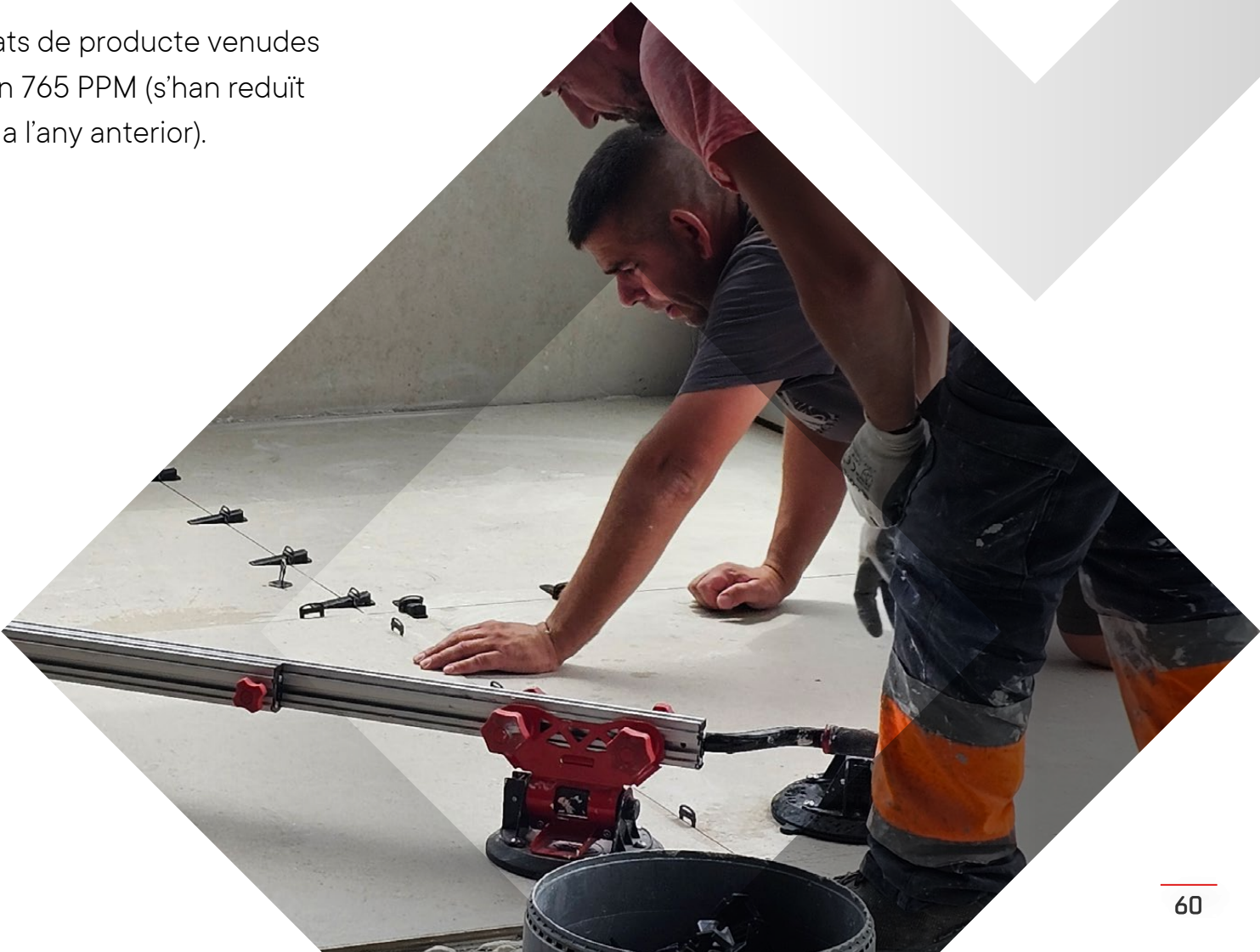
L'objectiu d'aquesta anàlisi és treballar constantment en la millora contínua de tots els nostres productes.

Gràcies a tota la informació recollida al sistema de gestió d'incidències podem millorar els nostres productes i mantenir el compromís amb els nostres consumidors d'oferir productes fiables, segurs i amb la màxima qualitat.

Total d'incidències el 2024: 6.782, de les quals 5.472 van ser en garantia.

El temps mitjà de gestió per incidència va ser de 2 dies.

En relació amb el total d'unitats de producte venudes el 2024, les garanties suposen 765 PPM (s'han reduït 106 PPM, un 12,17 % respecte a l'any anterior).



8.4. Informació fiscal

El resultat consolidat obtingut per les companyies del grup es desglossa a continuació:

	2023	2024
Societat	Beneficis/(Pèrdues) consolidats	Beneficis/(Pèrdues) consolidats
Rubi Portugal Unip Lda	90.362	161.148
Rubi France SARL	670.411	599.494
Rubi Tools USA Inc.	237.691	-268.386
Rubi Deutschland GmbH	-17.867	116.517
Rubi Benelux B.V.	778.517	539.649
Rubi UK Limited	532.386	203.590
Suzhou Rubi Technologies Co. Ltd.	-837.542	264.918
Rubi Polska Spoo	-111.498	170.802
Rubi Canada Inc.	-187.145	424.339
Rubi Colombia	2.019	16.239
Germans Boada de México	1.218	61.742
Germans Boada, S.A.	8.592.662	4.187.673
TOTAL APORTACIÓ	9.751.214	6.477.725

Una vegada deduïts els ajustos de consolidació, el resultat consolidat ascendeix a 6,48 milions d'euros (9,75 milions d'euros el 2023).

La despesa per impost de societats pel Grup a l'exercici 2024 ascendeix a 4,67 milions d'euros (3,04 milions d'euros el 2023).

Durant l'exercici 2023 no s'han rebut subvencions per import significatiu.

9

ANNEX

Annex – Relació entre requeriments legals i indicadors dels estàndards GRI relacionat

Informació sol·licitada per la llei 11/2018	Apartat on es dona resposta	GRI Utilitzat	
Informació general	1. Introducció	GRI: 2.3	– Període objecte de l'informe, freqüència i punt de contacte
		GRI: 2.4	– Actualització de la informació
	2. Model de negoci	GRI: 2.5	– Verificació externa
		GRI: 2.1	– Detalls organitzacionals
		GRI: 2.2	– Entitats incloses en la presentació
		GRI: 2.6	– Activitats, cadena de valor i altres relacions comercials
		GRI: 2.9	– Estructura de governança i composició
		GRI: 2.10	– Designació i selecció del màxim òrgan de govern
		GRI: 2.12	– Funció del màxim òrgan de govern en la supervisió de la gestió dels impactes
		GRI: 2.13	– Delegació de la responsabilitat de gestió dels impactes
3. Anàlisi de materialitat	GRI: 2.14	– Funció del màxim òrgan de govern en la presentació d'informes de sostenibilitat	
	Descripció de les polítiques que aplica el grup	GRI: 2.22	– Declaració sobre l'estratègia de desenvolupament sostenible
		GRI: 2.23	– Compromisos i polítiques
		GRI: 2.24	– Incorporació dels compromisos i polítiques
		GRI: 3.3	– Gestió dels temes materials
	Resultats d'aquestes polítiques	GRI: 2.23	– Compromisos i polítiques
Principals riscos relacionats amb l'activitat del grup	GRI: 3.3	– Gestió dels temes materials	
Qüestions mediambientals	Indicadors clau de resultats no financers	GRI: 2.9	– Estructura de governança i composició
	Anàlisi de materialitat	N/A	
		GRI: 3.1	– Procés de determinació dels temes materials
		GRI: 3.2	– Llista de temes materials
		Ús sostenible dels recursos	GRI: 303.5
Qüestions mediambientals	Economia circular i prevenció i gestió de residus	GRI: 302.1	– Consum d'energia dins de l'organització
		GRI: 306.2	– Gestió d'impactes significatius relacionats amb els residus.
	Contaminació	GRI: 306.3	– Residus generats
		GRI: 303.1	– Interacció amb l'aigua com a recurs compartit
	Canvi climàtic	GRI: 303.5	– Consum d'aigua
Qüestions mediambientals	Protecció de la biodiversitat	N/A	
		N/A	

Informació sol·licitada per la llei 11/2018	Apartat on es dona resposta	GRI Utilitzat
Qüestions socials i relatives al personal	Ocupació	5.1 Ocupació GRI: 2.7 – Empleats GRI: 2.19 – Polítiques de remuneració GRI: 2.20 – Procés per determinar la remuneració GRI: 405.1 – Diversitat d'òrgans de govern i empleats GRI: 406.1 – Casos de discriminació i accions correctives empreses
	Organització del treball	5.2 Organització del temps de treball GRI: 401.2 – Prestacions per als empleats a temps complet GRI: 401.3 – Permís parental
	Salut i seguretat	5.3 Seguretat i salut GRI: 403.1 – Sistema de gestió de la salut i la seguretat a la feina GRI: 403.2 – Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents GRI: 403.4 – Participació dels treballadors, consultes i comunicació sobre salut i seguretat a la feina
	Relacions socials	5.4 Relacions socials GRI: 2.30 – Convenis de negociació col·lectiva GRI: 401.1 – Contractacions de nous empleats i rotació de personal
	Formació	5.5 Formació GRI: 404.1 – Promig d'hores de formació a l'any per empleat GRI: 404.2 – Programes per desenvolupar les competències dels empleats
	Accessibilitat universal	5.6 Accessibilitat N/A
	Igualtat	5.7 Igualtat i diversitat GRI: 2.23 – Compromisos i polítiques GRI: 2.25 – Processos per remediarels impactes negatius GRI: 406.1 – Casos de discriminació i accions correctives empreses
Informació sobre el respecte als drets humans	Prevenió de la vulneració dels drets humans	6. Drets humans GRI: 2.25 – Processos per remediarels impactes negatius GRI: 406.1 – Casos de discriminació i accions correctives empreses
	Denúncies per vulneració dels drets humans	6. Drets humans GRI: 406.1 – Casos de discriminació i accions correctives empreses
	Eliminació de la discriminació en l'ocupació	6. Drets humans GRI: 406.1 – Casos de discriminació i accions correctives empreses
	Eliminació del treball forçós	6. Drets humans N/A
	Abolició del treball infantil	6. Drets humans N/A
Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn	Mesures per prevenir la corrupció i el suborn	7.1 Mesures adaptades per prevenir la corrupció i el suborn GRI: 2.23 – Compromisos i polítiques GRI: 2.26 – Mecanismes per sol·licitar assessorament i plantejar inquietuds GRI: 205.2 – Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció
	Lluita contra el blanqueig de capitals	7.2 Mesures contra el blanqueig de capitals GRI: 2.23 – Compromisos i polítiques GRI: 205.3 – Incidents de corrupció confirmats i mesures preses
	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	7.3 Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre N/A

Informació sol·licitada per la llei 11/2018		Apartat on es dona resposta	GRI Utilitzat	
Informació sobre la societat	Compromisos amb el desenvolupament sostenible	8.1 Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	GRI: 2.17 GRI: 2.28 GRI: 413.1	– Coneixements col·lectius del màxim òrgan de govern – Afiliació a associacions – Operacions amb programes de participació de la comunitat local
	Subcontractació i proveïdors	8.2 Subcontractació i proveïdors	GRI: 3.3 GRI: 414.1 GRI: 414.2	– Gestió dels temes materials – Nous proveïdors que han passat filtres de selecció – Impactes socials negatius en la cadena de subministrament i mesures preses
	Consumidors	8.3 Clients	GRI: 2.16 GRI: 2.25	– Comunicació d'inquietuds crítiques – Processos per remediarels impactes negatius
	Informació fiscal	8.4 Informació fiscal	GRI: 201.4	– Assistència financera rebuda del govern
Indicadors GRI		9. Indicadors GRI		

RUBI GROUP