

20
24

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

RUBI GROUP



1	2	3	4	5	6	7	8	9
INTRODUCCIÓN	MODELO DE NEGOCIO	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	MEDIO AMBIENTE	PERSONAS	DERECHOS HUMANOS	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	SOCIALES	ANEXO
	♦ 2.1. Los riesgos y su gestión ♦ 2.2. Políticas generales			♦ 5.1. Ocupación ♦ 5.2. Organización del tiempo de trabajo ♦ 5.3. Seguridad y salud ♦ 5.4. Relaciones sociales ♦ 5.5. Formación ♦ 5.6. Accesibilidad ♦ 5.7. Igualdad y diversidad	♦ 6.1. Diligencia debida	♦ 7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno ♦ 7.2. Medidas contra el blanqueo de capitales ♦ 7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	♦ 8.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible ♦ 8.2. Subcontratación y proveedores ♦ 8.3. Clientes ♦ 8.4. Información fiscal	

1

INTRODUCCIÓN



1. INTRODUCCIÓN

Este Estado de la Información No Financiera Consolidado (de ahora en adelante, EINF) hace referencia al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024 y se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de Información No Financiera y Diversidad, con Indicadores Estándares GRI (después de la aprobación final por Congreso y publicación definitiva en el BOE), por la cual 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. La fecha del último informe realizado es a 31 de diciembre de 2023.

En este contexto, a través del EINF, la Sociedad Germans Boada, SA (en lo sucesivo, la Sociedad) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, así como en relación a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno; relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias de negocio.

El perímetro de delimitación de este EINF se circunscribe al perímetro de consolidación de las cuentas anuales de la sociedad. La información facilitada corresponde a todas las sociedades del Grupo, en los apartados donde no se dispone de toda la información se indican las sociedades a las que hace referencia. Este Estado de Información no Financiera ha sido verificado por la sociedad BDO Auditoras S.L.P. (como tercero independiente) y se presenta como documento separado del informe de gestión consolidado.

Así mismo, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado por la compañía en la elaboración de este informe y selección de sus contenidos. La vinculación de la información no financiera asociada a cada aspecto material identificado viene recogida en la tabla de “Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad” situada a finales del presente EINF.

Al cierre del ejercicio no se han detectado errores que requieran la reexpresión de la información de informes anteriores, ni han existido cambios significativos respecto a los periodos anteriores objetos del informe, en la lista de temas materiales y coberturas de los temas.

En caso de preguntas sobre este informe o sobre su contenido se pueden dirigir a esg@rubi.com

A continuación, se indica por cada cuestión propuesta por la ley, el grado de relevancia que estas tienen para la Sociedad, las políticas asociadas y los riesgos relacionados con estas cuestiones, así como el indicador clave de resultados no financieros de referencia, utilizado para su seguimiento y evaluación.

2

MODELO DE NEGOCIO



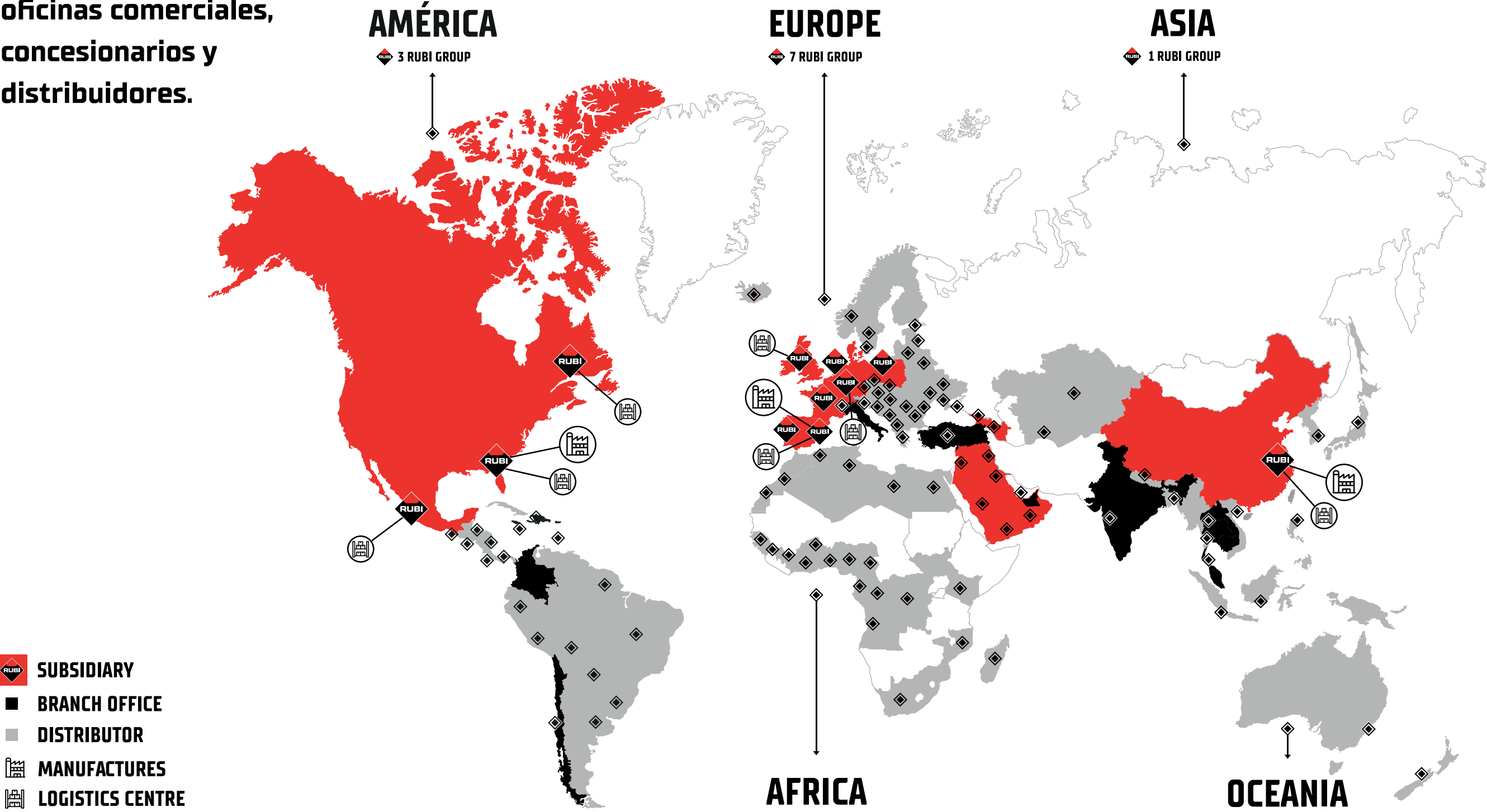
2. MODELO DE NEGOCIO

Germans Boada, S.A. (en lo sucesivo, la “**Sociedad**”) se constituyó en España el día 15 de diciembre de 1969 como sociedad anónima, por un periodo de tiempo indefinido. Su domicilio social y fiscal radica en la avenida Olimpiadas, 89 (Pol. Ind. Can Rosés), Rubí. El objeto social de la Sociedad consiste en la fabricación de herramientas para la construcción y sus principales instalaciones industriales están ubicadas en Santa Oliva del Penedès, Ronda del Albornar, 24-26.

La Sociedad posee participaciones en sociedades dependientes. De resultas, la Sociedad domina un Grupo de sociedades de acuerdo con la legislación vigente. El detalle de las sociedades dependientes que forman el Grupo Rubi (en lo sucesivo, el “**Grupo**”) es el siguiente:

Sociedad	País	% participación	Actividad
RUBI PORTUGAL UNIP. LDA	Portugal	100%	Promoción y comercialización de materiales, enseres y maquinaria para el sector de la construcción
RUBI FRANCE, S.A.R.L.	Francia	100%	
RUBI TOOLS USA INC.	EEUU	100%	
RUBI DEUTSCHLAND GmbH	Alemania	100%	
RUBI BENELUX BV	Países Bajos	100%	
RUBI UK LIMITED	Inglaterra	100%	
RUBI POLSKA Spoo	Polonia	100%	
RUBI CANADA INC	Canadá	100%	Producción, promoción y comercialización de materiales, enseres y maquinaria para el sector de la construcción
GERMANS BOADA DE MEXICO SA DE CV	México	100%	
RUBI COLOMBIA SAS	Colombia	100%	
SUZHOU RUBI TECHNOLOGIES Co, Ltd	China	100%	

El Grupo tiene presencia en más de 120 países a través de sus filiales, oficinas comerciales, concesionarios y distribuidores.



Rubi Group distribuye sus productos a través de la marca RUBI. Desde su creación, RUBI ha sido siempre una marca especializada en productos y servicios de calidad para el corte, la colocación, el mantenimiento y la limpieza de la cerámica.

La gama RUBI, en permanente evolución de acuerdo con los cambios en los materiales y sus aplicaciones, pone a disposición de los profesionales de la construcción una gama de productos especializada y técnicamente avanzada que incluye las herramientas y las máquinas necesarias para una correcta colocación de las piezas con acabados perfectos.

Estos medios, combinados con una óptima gestión de stocks, permiten servir cada día a los principales mercados en plazos muy ajustados, satisfaciendo así las necesidades actuales de los distintos canales de distribución de todo el mundo.

Además de la capacidad de servicio internacional del grupo, RUBI ofrece un amplio soporte al canal de distribución, formación de vendedores, demostraciones en puntos de venta y en obras gracias a la flota de unidades móviles, participación en ferias, actividad promocional, apoyo a nuevas implantaciones, comunicación en prensa y redes sociales y una presencia activa en Internet.

Estas son algunas de las acciones pensadas para asegurar una buena rotación de los productos RUBI. No obstante, gran parte del éxito de los productos RUBI es fruto de la fuerza y el reconocimiento de la marca entre los profesionales de todo el mundo, que ven en RUBI una garantía de calidad avalada por un servicio de posventa internacional altamente fiable.

Además, a los criterios propios del diseño industrial relacionados con la ergonomía y la funcionalidad se añaden la sostenibilidad y el bajo impacto en el medio ambiente como requisitos de diseño de los productos RUBI. Como resultado, los productos son muy respetuosos con la naturaleza y sus componentes son fácilmente reciclables.

Por otra parte, a las aportaciones de los equipos comerciales repartidos por todo el mundo se suma la participación del usuario final en la creación y el diseño de productos innovadores. La participación directa de profesionales del sector de distintas nacionalidades en las diversas fases de definición, creación y desarrollo es un factor clave del éxito de los productos RUBI.



- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 **MODELO DE NEGOCIO**
- 3 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
- 4 MEDIO AMBIENTE
- 5 PERSONAS
- 6 DERECHOS HUMANOS
- 7 CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 8 SOCIALES
- 9 ANEXO

Los principales productos de la Sociedad son:



Cortadoras manuales



Slab system
(corte y manipulación de grandes formatos)



Cortadoras eléctricas



Herramientas y útiles para la colocación



Herramientas de perforación



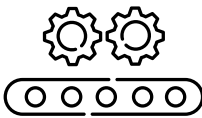
Pulido



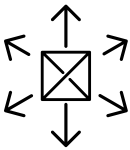
Herramientas de mezclado



Sistemas de nivelación



Unidades fabricadas: **3.900.253** UN



Unidades distribuidas: **8.302.004** UN

Los principales tipos de clientes son:



En RUBI, nuestra cadena de valor comienza con la selección de materias primas como acero, aluminio, plástico y otros componentes esenciales.

Estos materiales se transforman en piezas y componentes mediante distintos procesos industriales para garantizar su calidad y funcionalidad.

El proceso de fabricación y ensamblaje se lleva a cabo en diferentes plantas, incluida Santa Oliva, donde combinamos técnicas manuales y automáticas. Este proceso incluye soldadura, atornillado, engrase y envasado mediante sistemas como blíster, retractilado y encajado, para garantizar un embalaje eficiente y seguro. Todo ello se realiza bajo un estricto control de calidad para asegurar un producto fiable.

Una vez finalizados, los productos se distribuyen a nivel global a través de filiales internacionales, tiendas locales y plataformas digitales. La exportación se realiza principalmente desde España, aunque también se exporta desde Francia —principalmente con destino a África y Canadá— y desde el Reino Unido hacia la región MEA (Middle East and Africa).

Por otra parte, una parte del proceso de fabricación y control también se lleva a cabo en China y en Estados Unidos.

Finalmente, fomentamos la gestión responsable de los residuos, reciclando materiales como metal, plástico y electrónica, y gestionando adecuadamente los residuos peligrosos como refrigerantes y aceites. Además, implementamos medidas para reducir la huella de carbono, alineándonos con normativas como el CBAM y otras regulaciones medioambientales.

En resumen, nuestra cadena de valor garantiza que cada producto RUBI pase por un proceso completo y controlado, desde su creación hasta su distribución y reciclaje, asegurando la calidad, la eficiencia y la sostenibilidad en cada etapa.

2.1. Los riesgos y su gestión

La Dirección de la sociedad se reúne periódicamente para identificar, clasificar y evaluar los acontecimientos potenciales que pueden afectar a todas las unidades y funciones relevantes de la organización, así como para establecer los mecanismos de control y las responsabilidades derivadas de cada uno de ellos. El objetivo de este seguimiento es proporcionar una seguridad razonable en la consecución de los objetivos, ya sean estratégicos, operativos, de cumplimiento o de información.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección General, supervisa que la organización del Grupo Rubi actúe con diligencia en la evaluación de riesgos y en su mitigación, con una organización eficiente de los departamentos que la componen, con el objetivo de mejorar los resultados económicos de la organización con una adecuada atención al medio ambiente y a las personas.

A través de este seguimiento se gestionan las oportunidades y se detectan riesgos, permitiendo:

- ♦ **Alcanzar** los objetivos estratégicos definidos por el grupo.
- ♦ **Aportar** el máximo nivel de garantías tanto a los accionistas como al resto de las partes interesadas (*stakeholders*).
- ♦ **Proteger** los resultados y la reputación del grupo.
- ♦ **Defender** los intereses de los principales grupos de interés de la compañía.
- ♦ **Garantizar** la estabilidad empresarial y la solidez financiera de forma sostenida en el tiempo.

Un hecho evidente del compromiso del Consejo en estas tareas es la supervisión y participación en la elaboración del Plan Director de ESG del Grupo Rubi, que se ha elaborado a lo largo de 2024 y que se está aplicando en 2025.

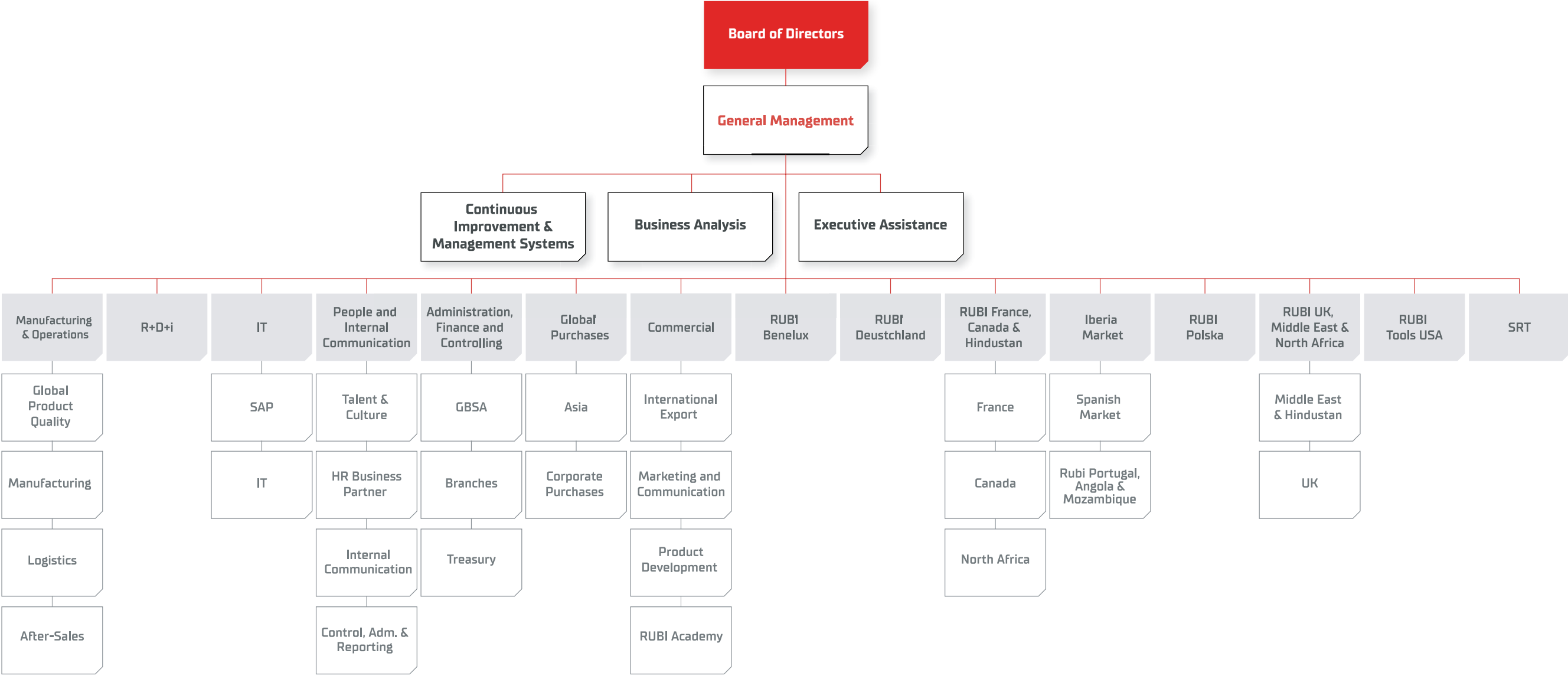
El Consejo de Administración revisa las propuestas de eficiencia presentadas por el Director General de la compañía con el objetivo de mejorar los procesos de transformación organizativa y de mejora y eficiencia mediante la introducción de mejoras tecnológicas. Las revisiones de las propuestas de la Dirección General y su seguimiento se realizan de forma mensual en los consejos habituales.

El Consejo de Administración, en una sesión especial, revisa y aprueba el Informe de Gestión una vez expuesto por la Dirección General de la compañía.

Los principales riesgos son los siguientes:

- ♦ **Competencia:** Riesgos de negocio relacionados con la competencia y las barreras comerciales en los distintos mercados internacionales.
- ♦ **Precios de las materias primas:** Grandes variaciones de su valor, especialmente en periodos cortos de tiempo.
- ♦ **Precios y disponibilidad del transporte internacional:** Escasa disponibilidad a precios muy elevados, fundamentalmente para los envíos desde Asia.
- ♦ **Ciclos económicos:** Demanda de productos en función de la evolución de los mercados.
- ♦ **Financiero:** Volatilidad de los tipos de cambio e impactos geopolíticos que condicionan la evolución de las divisas.
- ♦ **Conflictos internacionales:** Caída de la demanda, paralización económica en los mercados y falta de crédito.
- ♦ **Regulatorio:** Presencia en el ámbito internacional con actividades en numerosos países, marcos regulatorios y ámbitos de negocio.
- ♦ **Pueden afectar a la evolución de algunos mercados concretos.** Estos impactos se ven reducidos debido a la estrategia de diversificación internacional de la Sociedad.
- ♦ **Tipos de interés:** Pueden afectar a la adquisición en el sector de la construcción tanto en el mercado de vivienda nueva como en el de reformas.

Organigrama del grupo:



Actualmente, no existen comités definidos con responsabilidades específicas, como pueden ser los comités de retribuciones o de seguridad y medio ambiente, dado que el Consejo en su conjunto participa activamente y forma parte de las reuniones periódicas del Consejo de Administración.

La Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y la legislación vigente, designa y aprueba la estructura del órgano de administración, así como el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, por períodos de seis años. Su gestión se somete a aprobación de forma anual. En el proceso de selección y nombramiento de consejeros, se promueve activamente la diversidad de conocimientos, experiencia, edad y género, garantizando un equilibrio óptimo en la composición del Consejo.

Actualmente, el Consejo está formado por tres miembros, todos ellos con funciones ejecutivas, que aportan una amplia experiencia no solo en la gestión empresarial, sino también en distintas posiciones y cargos en los consejos de administración de GB y de otras empresas desde los años 80.

Consciente de su impacto en las personas, el Consejo de Administración trabaja para mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable para todos los usuarios, clientes, proveedores y colaboradores del Grupo. Por ello, los valores basados en el respeto guían su actividad y garantizan el éxito a largo plazo del Grupo Germans Boada, S.A.

Como base de este éxito, la Sociedad considera que debe gestionar sus operaciones de manera que cumplan los más altos estándares en materia de práctica empresarial y sostenibilidad medioambiental. Ello implica el cumplimiento de convenios y legislaciones nacionales, así como de las propias normativas internas, que a menudo van más allá de las obligaciones legales.

Estas normas internas de actuación se basan en los Principios Corporativos Empresariales del Grupo y en el Código de Conducta Empresarial del Grupo, que constituyen la base de la cultura ética del Grupo y que establecen las normas de actuación frente a todos los grupos de interés con los que se relaciona el Grupo.

Como muestra de la voluntad de la Sociedad de cumplir en todo momento con la legislación aplicable, así como con los compromisos asumidos de forma voluntaria, el Grupo cuenta además con numerosas políticas, procedimientos y estándares sobre cuestiones específicas en materia sociolaboral, de protección de la información y de los datos personales, de derecho de la competencia y de anticorrupción, entre otros aspectos.

Estas normas internas se enmarcan y estructuran en un modelo de gestión de *Compliance*, de modo que: (i) el contenido de todas ellas sea coherente y se

complemente a través de procedimientos y estándares; (ii) sean efectivamente conocidas por las personas trabajadoras de todo el Grupo; y (iii) puedan ser debidamente modificadas cuando existan circunstancias internas o externas que justifiquen su actualización.

El Consejo de Administración realiza una supervisión constante de todas estas políticas, ya sea mediante una participación directa en la definición y redacción de cada política o validando la propuesta de la comisión correspondiente. Asimismo, lleva a cabo un seguimiento periódico con el fin de mantener los más altos estándares de práctica empresarial.



2.2. Políticas Generales

La Sociedad cuenta con diversas políticas generales que se aplican a todo el Grupo y que definen las directrices generales de la Sociedad y de su Grupo de empresas en las siguientes materias, que se corresponden con el título y el contenido de las mismas:

Código Ético y de Conducta

Regula los valores y principios asumidos por el Grupo a nivel global en distintos ámbitos, como el entorno laboral y los derechos de las personas trabajadoras, las relaciones con terceros, la prevención de conductas susceptibles de soborno y/o corrupción, el control y la garantía del producto a efectos de calidad y seguridad para nuestros clientes y la relación con proveedores. A partir de esta normativa, se han aprobado, entre otras, las siguientes políticas:

Política de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo

Germans Boada, S.A. garantiza la calidad de sus productos y servicios, cumpliendo con los requisitos de los clientes y la normativa vigente. Vela por la seguridad y la salud laboral, minimizando riesgos y asegurando condiciones de trabajo seguras.

Asimismo, se compromete a reducir el impacto ambiental, supervisando sus procesos y garantizando el cumplimiento normativo. Esta política, [disponible en la web](#), se aplica a toda la organización y a los proveedores, fomentando la mejora continua para lograr operaciones más eficientes, seguras y sostenibles.

Políticas de recursos humanos

El Grupo tiene implementado un conjunto de Políticas y Protocolos que regulan distintos aspectos de las relaciones sociales en el marco de la organización, y que pone a disposición de todas las personas trabajadoras.

De especial importancia es el **Plan de Igualdad**, mediante el cual, de acuerdo con la normativa en la materia, se han aprobado una serie de medidas, objetivos y estrategias adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación, con la finalidad de

alcanzar en el conjunto de la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, al mismo tiempo, eliminar la discriminación por razón de sexo.

La **Política de prevención del acoso**, que mediante la aprobación del correspondiente protocolo tiene como finalidad aplicar las medidas que permitan prevenir y garantizar un entorno laboral seguro, libre de cualquier tipo de acoso y de violencia para todas las personas trabajadoras, dando a su vez cumplimiento a la normativa vigente en cada momento en la materia.

La **Política de trabajo a distancia** tiene como objetivo principal asegurar que las personas que trabajan a distancia puedan hacerlo de manera segura, eficaz y eficiente, y que al mismo tiempo puedan desarrollar sus funciones de acuerdo con las políticas, medidas y normativas que les sean de aplicación. Para más información al respecto, puede consultarse el apartado “5.2 Organización del tiempo de trabajo”, del capítulo «Personas» de este informe.

Estrategia ESG

Durante 2024 se han definido los principios, objetivos y la política de actuación en materia medioambiental, entorno social y de gobernanza (ESG), integrados en la organización. Una vez definidos los objetivos, se ha constituido una Comisión ESG, de carácter multidisciplinar e interdisciplinar.

Se ha aprobado un Plan Director ESG 2024-2027 en el que, siguiendo criterios de prioridad, se han definido un conjunto de aspectos materiales con impacto en las distintas materias ESG, con el objetivo de crear una cultura sólida que permita mantener los más altos estándares de organización sostenible.

Actualmente, las políticas ESG son de uso interno y están disponibles únicamente para los empleados y los grupos de interés autorizados.

Germans Boada, S.A. se encuentra en una fase de maduración en lo que respecta a su estrategia ESG, priorizando la definición de los principios y objetivos internos antes de implementar una comunicación externa estructurada. En este sentido, la difusión de los compromisos ESG se realiza principalmente a nivel interno, mientras que la comunicación externa se lleva a cabo de forma puntual cuando es requerida por algunos grupos de interés.

A nivel interno, la comunicación sobre ESG se realiza mediante sesiones informativas y materiales accesibles a través de la intranet corporativa. Se fomenta la participación de los empleados a través de la Comisión ESG, que integra distintas áreas de la empresa con el objetivo de consolidar una cultura basada en la sostenibilidad y el buen gobierno. Asimismo, la Dirección asume un papel activo en la integración de estos principios en la toma de decisiones y en el funcionamiento diario de la organización.

En lo que respecta a los clientes y socios comerciales, todavía no se dispone de un canal automatizado para comunicar la política ESG de forma sistemática. No obstante, durante las visitas a las instalaciones o en caso de solicitudes específicas, se facilita información sobre los compromisos y la estrategia ESG. La comunicación con proveedores y socios comerciales se realiza de manera progresiva, en función de la evolución del Plan Director ESG 2024-2027.

En cuanto a otras partes interesadas, como instituciones, sociedad e inversores, la difusión externa de los compromisos ESG es todavía limitada,

dado que la organización se encuentra en una fase de desarrollo y consolidación de la estrategia. No obstante, cuando se requiere información por parte de instituciones u otros agentes externos, esta se facilita de forma puntual en función de la demanda.

El objetivo de Germans Boada, S.A. es seguir desarrollando e integrando el enfoque ESG en su estrategia corporativa y, en fases posteriores, estructurar una comunicación más amplia y proactiva con todos los grupos de interés.



Canal de denuncias:

Para proteger a las personas que informan sobre infracciones normativas y luchan contra la corrupción, se ha implantado un Sistema Interno de Información a nivel de Grupo. Este sistema tiene como objetivo garantizar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre estas irregularidades, cumpliendo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción.

El canal de denuncias es accesible a través del sitio web corporativo <https://rubi.plataformadenuncias.com/>



Certificaciones

Actualmente, la relación de certificaciones obtenidas por las distintas sociedades del Grupo es la siguiente:



ISO 9001:2015 de Sistemas de gestión de la calidad:

Diseño, fabricación y comercialización de maquinaria, herramientas, equipos y productos profesionales para la construcción, así como servicios posventa.



ISO 14001:2015 de Sistemas de gestión ambiental:

Diseño, fabricación y comercialización de maquinaria, herramientas, equipos y productos profesionales para la construcción, así como servicios posventa.



ISO 45001:2018 de Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo:

Diseño, fabricación y comercialización de maquinaria, herramientas, equipos y productos profesionales para la construcción, así como servicios posventa.

3

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

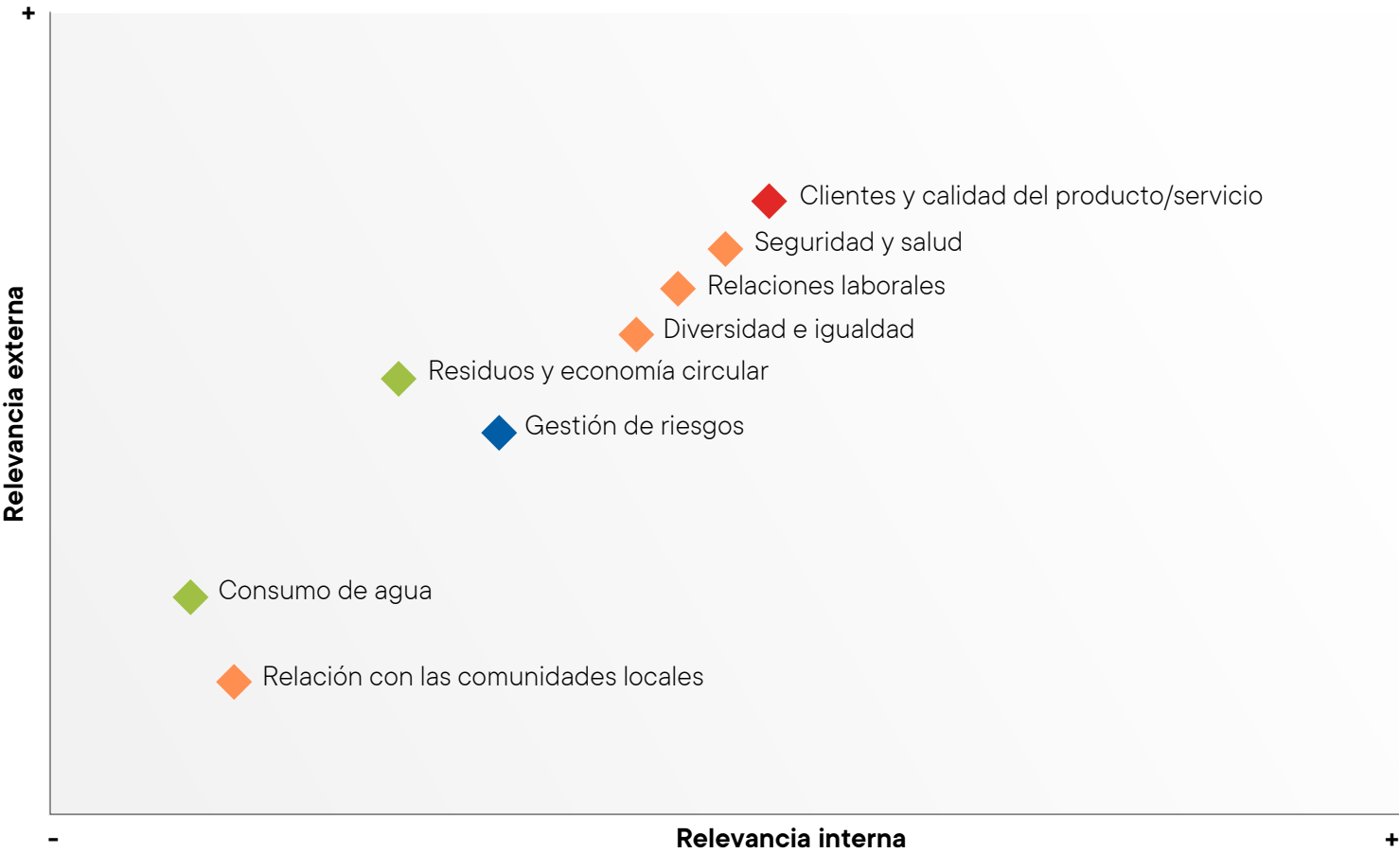


3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para la elaboración del análisis de materialidad se han identificado los principales temas relevantes para la Sociedad siguiendo las recomendaciones de la guía GRI y vinculando sus indicadores a los asuntos materiales identificados.

El objetivo de este análisis de materialidad ha sido la priorización de las cuestiones clave de la Sociedad, realizando un análisis específico de la propia Sociedad y de sus principales grupos de interés, con el fin de identificar los temas relevantes más significativos tanto a nivel:

- ♦ **Interno:** Impacto directo a medio y largo plazo que tienen sobre la estrategia de la compañía.
- ♦ **Externo:** Percepción que tienen los grupos de interés sobre estos temas.



Categorías:

- ◆ Buen gobierno y gestión económica
- ◆ Productos y servicios
- ◆ Medio ambiente
- ◆ Social/laboral

4

MEDIO AMBIENTE



4. MEDIO AMBIENTE

La sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente se encuentran entre las prioridades de la compañía, que entiende su importancia para una organización con vocación de continuidad y permanencia.

El compromiso de la compañía abarca su entorno, la reducción del impacto ambiental durante el proceso productivo, la colaboración con las comunidades en las que opera y, por supuesto, a sus empleados y grupos de interés.

Durante los procesos de desarrollo productivo y de gestión de residuos se aplica el principio de precaución frente a los riesgos medioambientales, implantando medidas para prevenir y, en su caso, reaccionar con rapidez ante un posible riesgo para la salud o el medio ambiente.

Durante 2023 se comenzó a calcular el grado de sostenibilidad de algunos de los productos que comercializa Germans Boada, S.A. Esta operativa se ha ampliado durante 2024. Asimismo, como consecuencia del alto compromiso de Germans Boada, S.A. con el medio ambiente, durante 2024 se contrató una plataforma certificada para el cálculo de la huella de carbono, y se prevé que al cierre de 2025 ya se haya calculado para todo el Grupo.

En 2024, la Sociedad obtuvo la certificación de calidad UNE-EN ISO 9001:2015 y la recertificación ambiental UNE-EN ISO 14001:2015, así como la certificación en seguridad y salud UNE-EN ISO 45001:2018, para su planta productiva de Santa Oliva (Tarragona).



Con fecha 1 de febrero de 2021, la sociedad del grupo Germans Boada, S.A. implantó la política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, en la que se establecen los siguientes principios:

01

El objetivo corporativo de Germans Boada, S.A. y de las empresas del Grupo en materia de calidad es ofrecer únicamente productos que, con la tecnología y los medios disponibles, puedan fabricarse con plena satisfacción del cliente, sin aceptar ningún condicionante que pueda afectar a la óptima calidad de los productos y/o servicios, cumpliendo en todo momento con los requisitos del cliente, así como con los requisitos legales y reglamentarios que resulten de aplicación.

04

Nos comprometemos a cumplir con la legislación aplicable en materia de SST y de medio ambiente, así como con otros requisitos que Germans Boada, S.A. haya suscrito.

07

Para cumplir con estas premisas, cada trabajador de Germans Boada, S.A. y de las empresas del Grupo debe ser responsable de las tareas asignadas por la Dirección de la empresa y actuar con respeto hacia el entorno de trabajo. Asimismo, cada puesto de trabajo es cliente y proveedor de otros, y se debe trabajar con esta mentalidad.

02

Proporcionamos a nuestros trabajadores unas condiciones laborales seguras y saludables, persiguiendo la eliminación de los peligros y la minimización de los riesgos que puedan afectar a su salud.

05

Estos principios deben ser trasladados a toda la organización, al tiempo que se controla que nuestros proveedores cumplen con los requisitos que les son exigidos.

08

Para garantizar que se dispone de la capacidad necesaria para cumplir con estos compromisos, cada trabajador debe recibir la información y la formación requeridas para su puesto de trabajo.

03

Supervisaremos e implantaremos medidas en todas nuestras actividades y productos para que el impacto que tengan sobre el entorno sea el mínimo posible.

06

El Equipo de Dirección es el máximo responsable de la definición, implantación y seguimiento del Sistema de Gestión, así como de la definición de los objetivos diarios y de la difusión de la presente Política.

09

Germans Boada, S.A. y las empresas del Grupo apuestan por la mejora continua de su Sistema de Gestión, y para ello aplican el método PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) con el fin de lograr una mejora continua.

La planta de producción de Suzhou (China) opera de acuerdo con la legislación medioambiental local.

Se segregan los residuos industriales (papel, cartón, madera, chatarra, aluminio, etc.) y se gestiona su recogida a través de un gestor autorizado de residuos.

El consumo de agua procede de la red pública y se destina a uso sanitario. No es necesaria dentro del proceso productivo.

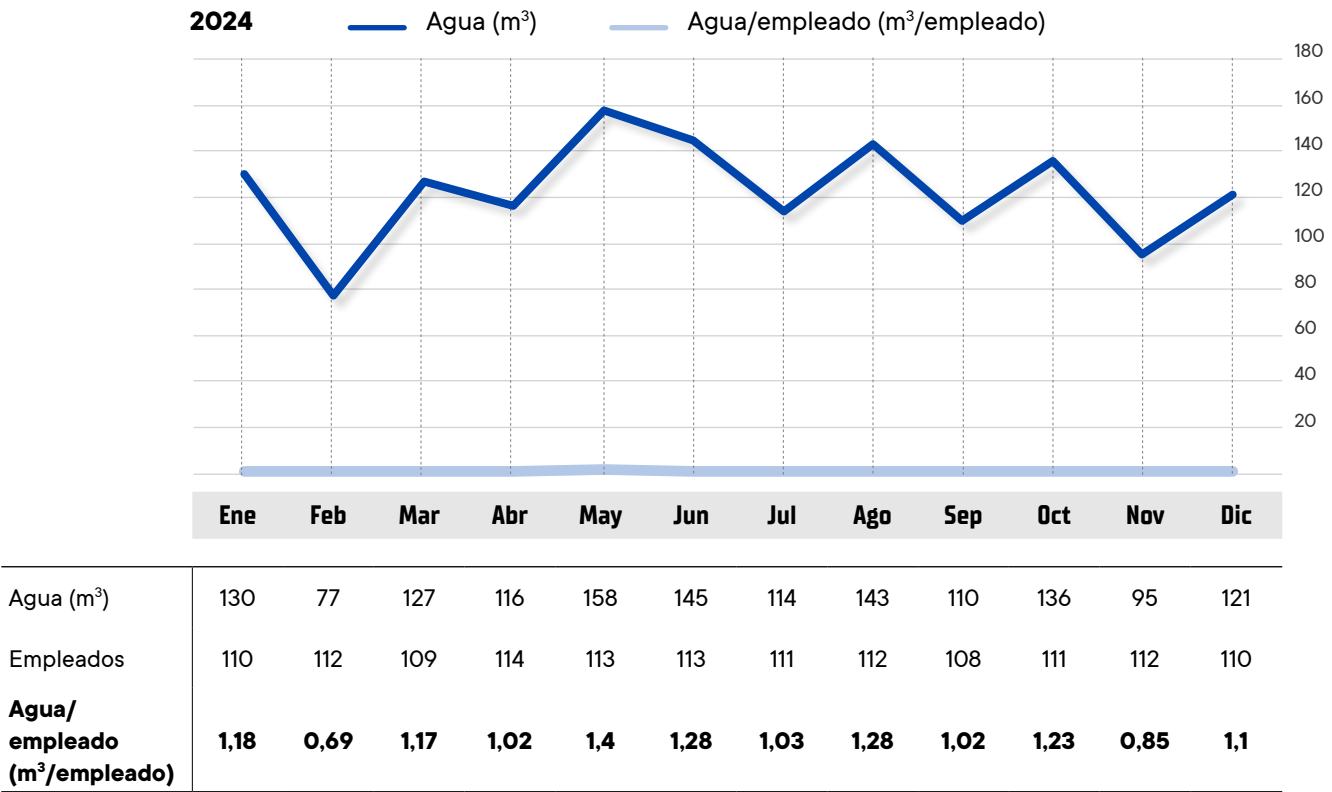
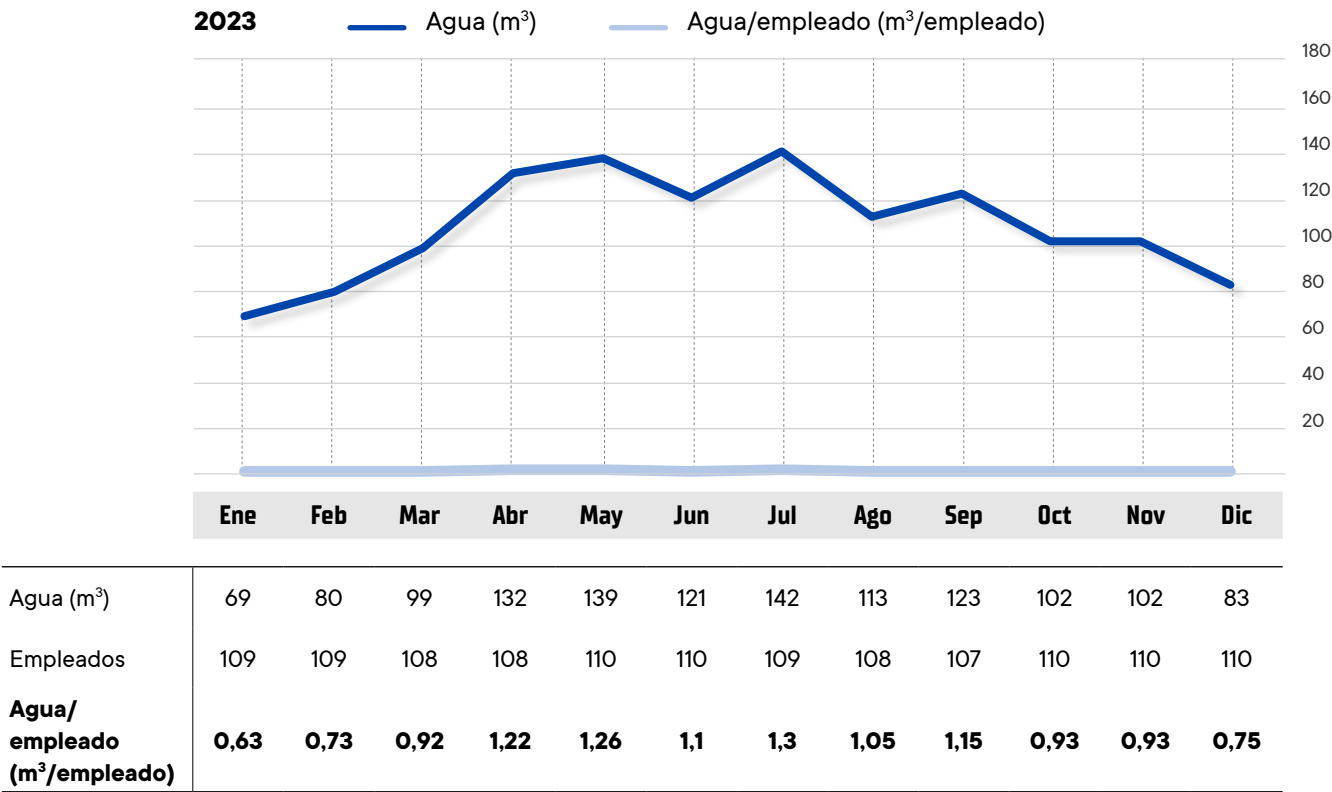
Se ha calculado el consumo energético por persona en los dos centros productivos (véanse las tablas adjuntas). En 2021 se implantó un sistema de monitorización continua de los consumos energéticos para Santa Oliva y Rubí. A partir de estos datos, se tratará de definir objetivos de reducción del consumo.

Durante 2023 se eliminó el césped decorativo de la planta de Santa Oliva con el objetivo de ahorrar agua. Se ha logrado reducir el consumo de agua en aproximadamente 590,87 m³ al mes. Se esperaba poder ahorrar cerca de 7.000 m³ anuales.

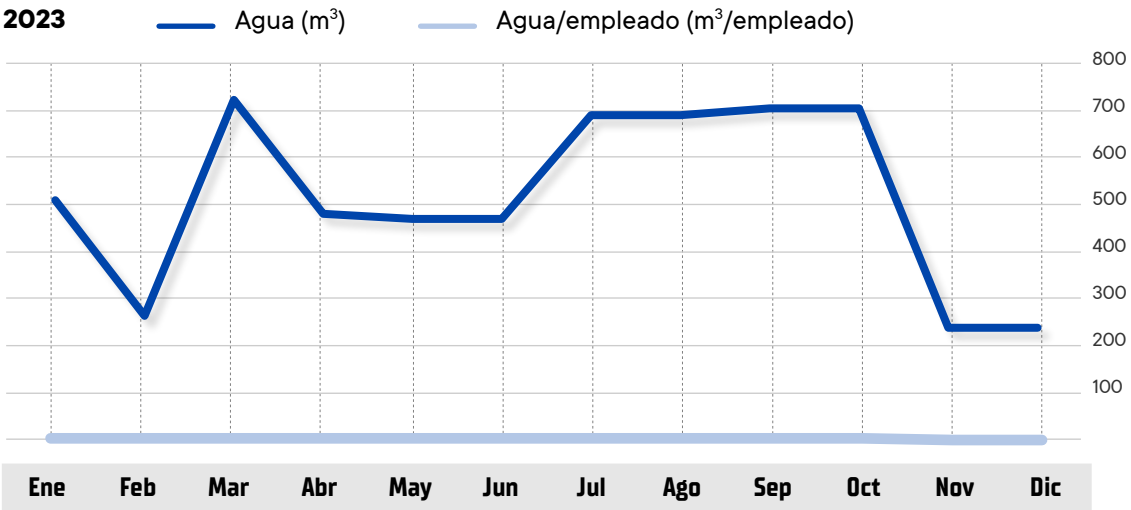
Finalmente, una vez cerrado el ejercicio 2024, podemos confirmar que el consumo ha pasado de 6.181,74 m³ en 2023 a 1.901 m³ en 2024, lo que ha supuesto una reducción del consumo del 69,24 %.

A continuación se muestra el **consumo de agua** por empleado para los centros de Rubí, Santa Oliva y Suzhou:

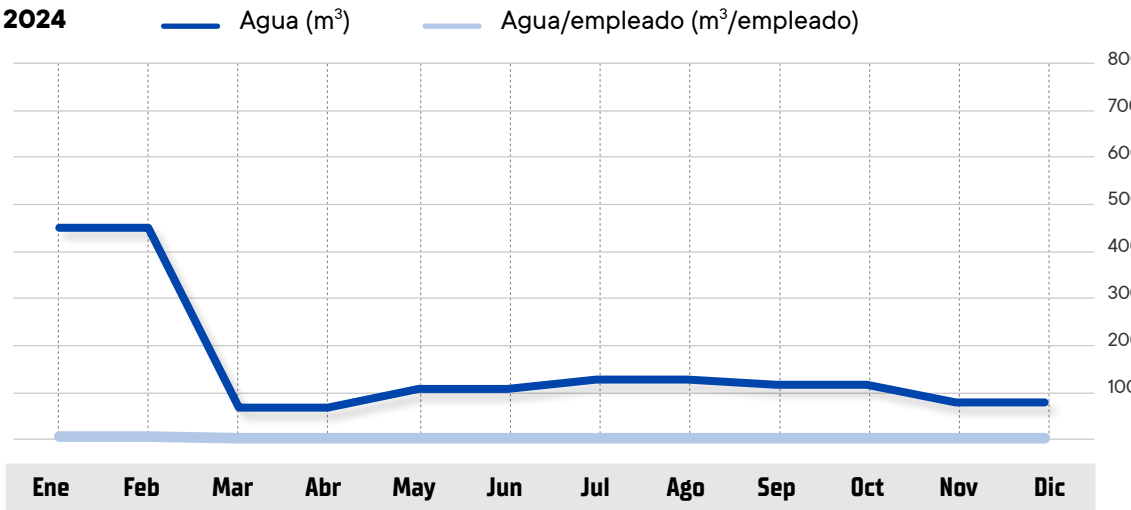
Suzhou



Santa Oliva

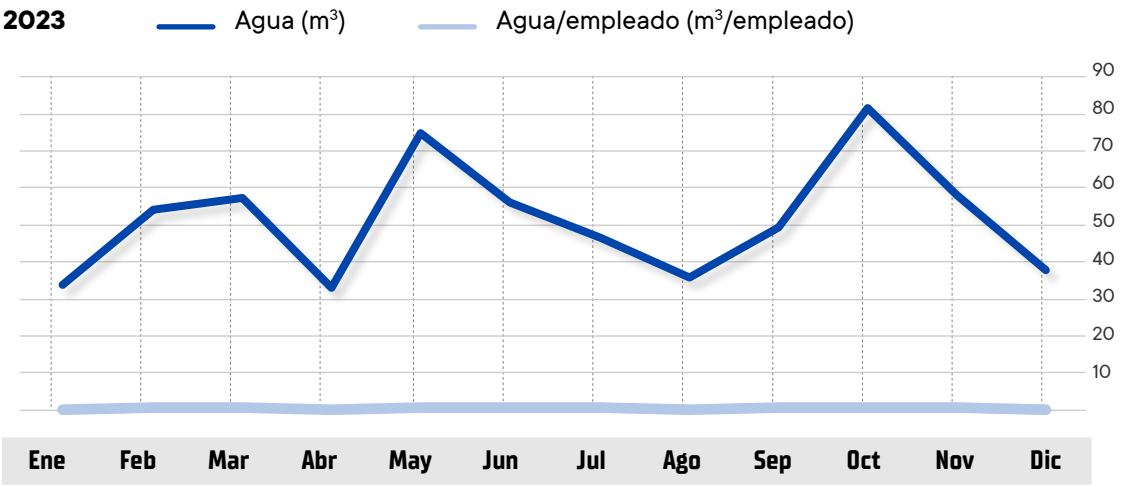


Agua (m³)	508,14	261,6	722,19	480,81	469	469	690	690	706,5	706,5	239	239
Empleados	173	171	175	175	175	172	181	180	169	169	168	168
Agua/ empleado (m³/empleado)	2,94	1,53	4,13	2,75	2,68	2,73	3,81	3,83	4,18	4,18	1,42	1,42

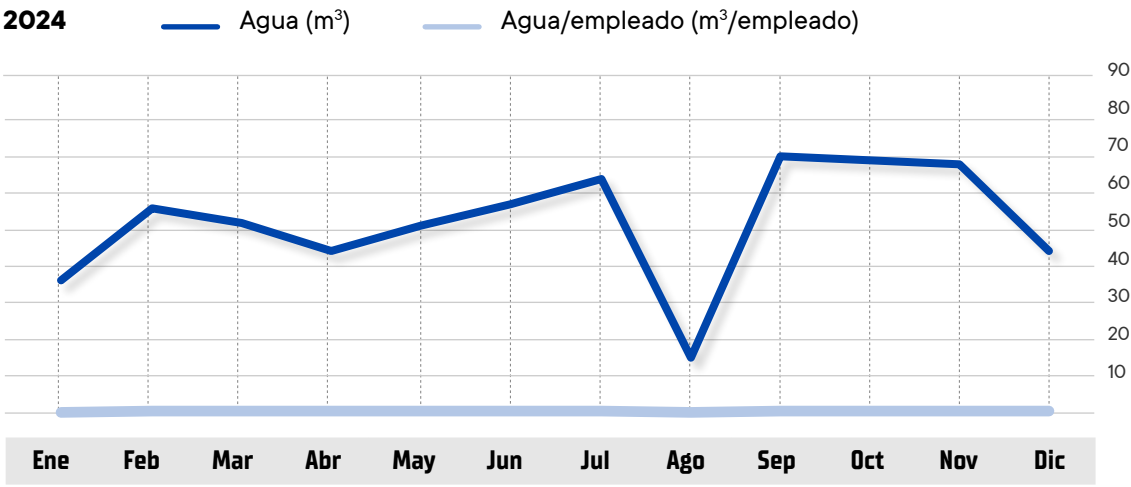


Agua (m³)	460	460	65	65	106,5	106,5	127,5	127,5	115	115	76,5	76,5
Empleados	164	163	165	168	169	172	180	178	169	170	168	164
Agua/ empleado (m³/empleado)	2,8	2,82	0,39	0,39	0,63	0,62	0,71	0,72	0,68	0,68	0,46	0,47

Rubí



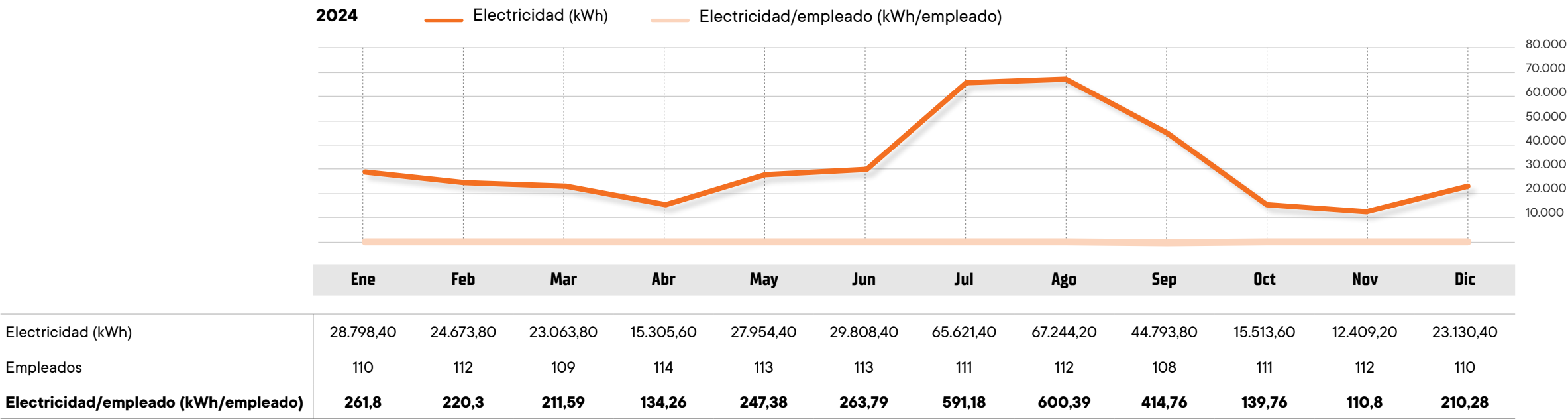
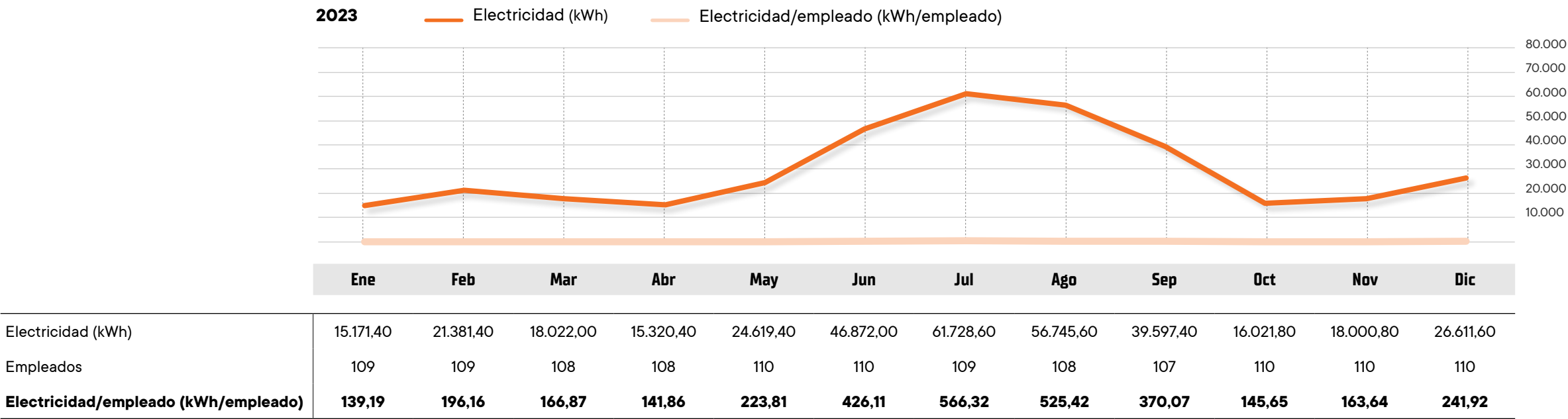
Agua (m³)	35	56	59	34	77	58	48	37	51	84	60	39
Empleados	134	132	134	137	138	133	133	135	134	138	139	138
Agua/ empleado (m³/empleado)	0,26	0,42	0,44	0,25	0,56	0,44	0,36	0,27	0,38	0,61	0,43	0,28



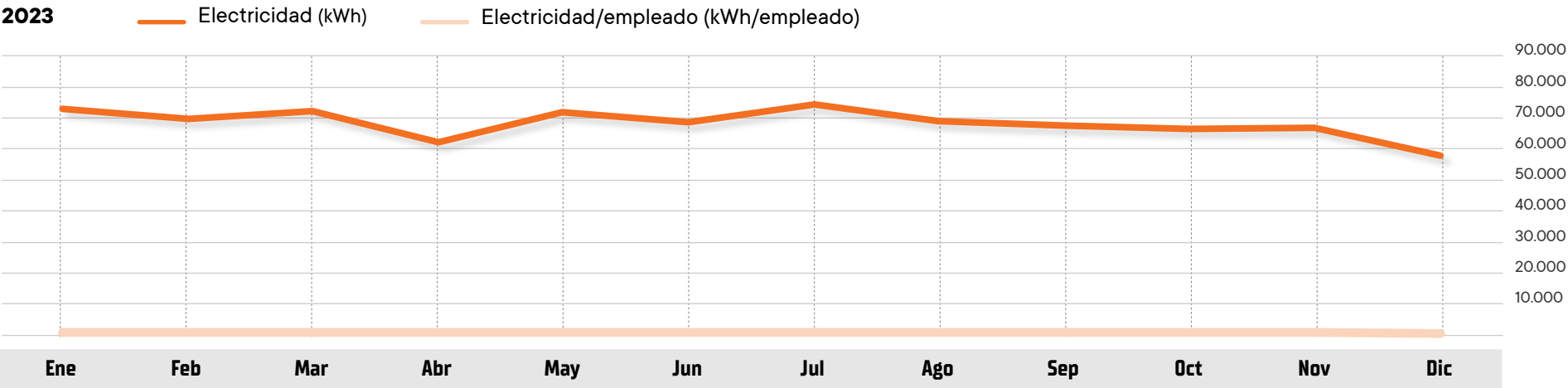
Agua (m³)	36	56	52	44	51	57	64	15	70	69	68	44
Empleados	137	137	137	135	138	140	141	144	141	138	135	137
Agua/ empleado (m³/empleado)	0,26	0,41	0,38	0,33	0,37	0,41	0,45	0,1	0,5	0,5	0,5	0,32

En lo que respecta al **consumo eléctrico** por empleado, los resultados han sido:

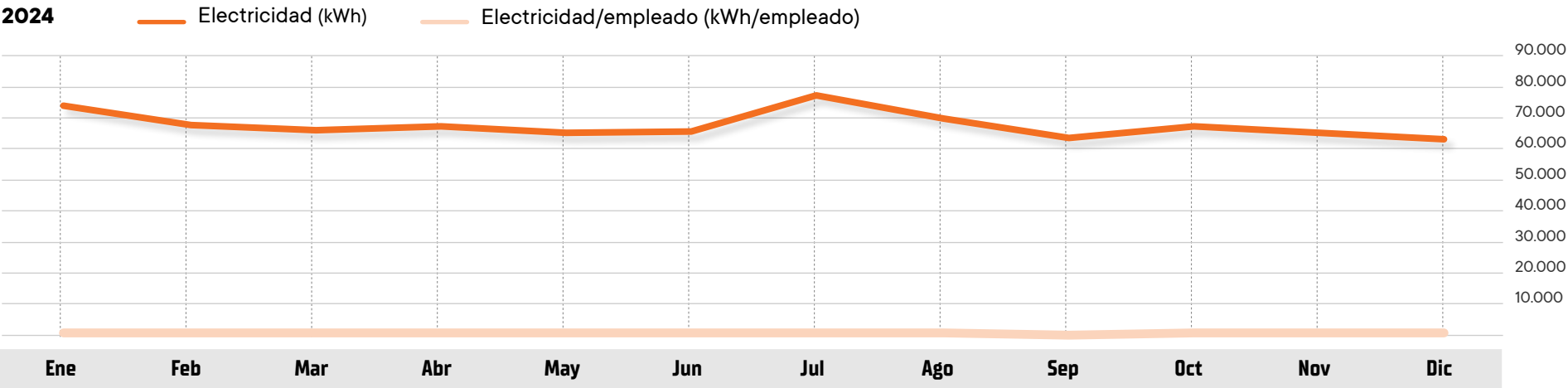
Suzhou



Santa Oliva

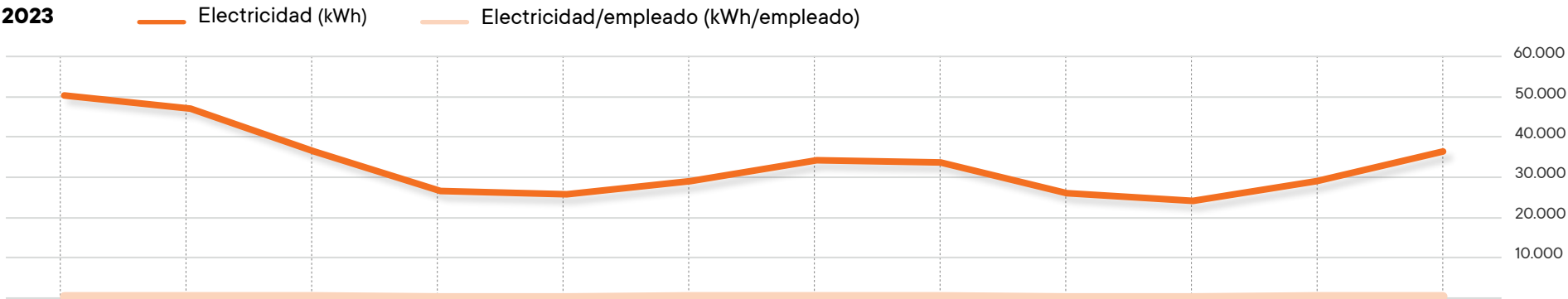


Electricidad (kWh)	73.828,00	70.583,00	73.091,00	62.719,00	72.586,00	69.540,00	75.311,00	69.664,00	68.337,00	67.103,00	67.459,00	58.528,00
Empleados	173	171	175	175	175	172	181	180	169	169	168	168
Electricidad/empleado (kWh/empleado)	426,75	412,77	417,66	358,39	414,78	404,3	416,08	387,02	404,36	397,06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

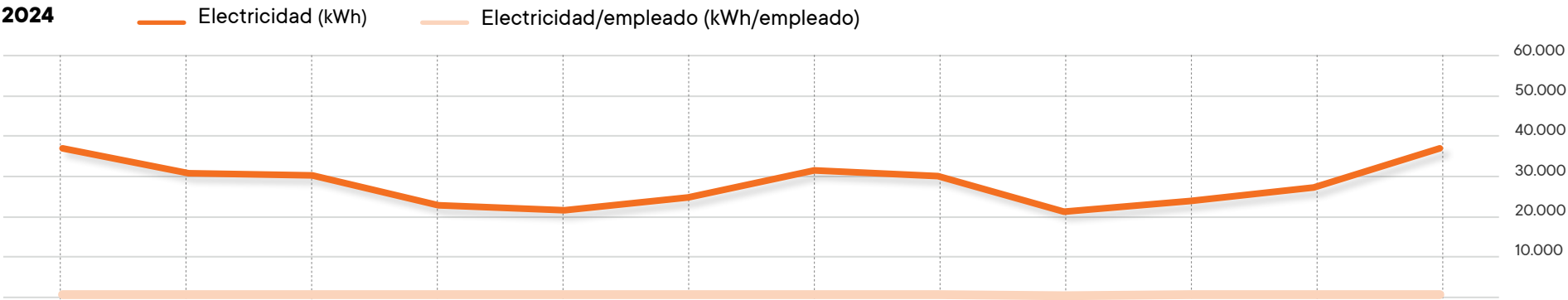


Electricidad (kWh)	73.764,00	67.600,00	65.942,00	67.469,00	65.393,00	65.772,00	77.179,00	69.609,00	63.454,00	67.485,00	65.446,00	63.115,00
Empleados	164	163	165	168	169	172	180	178	169	170	168	164
Electricidad/empleado (kWh/empleado)	449,78	414,72	399,65	401,6	386,94	382,4	428,77	391,06	375,47	396,97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

Rubí



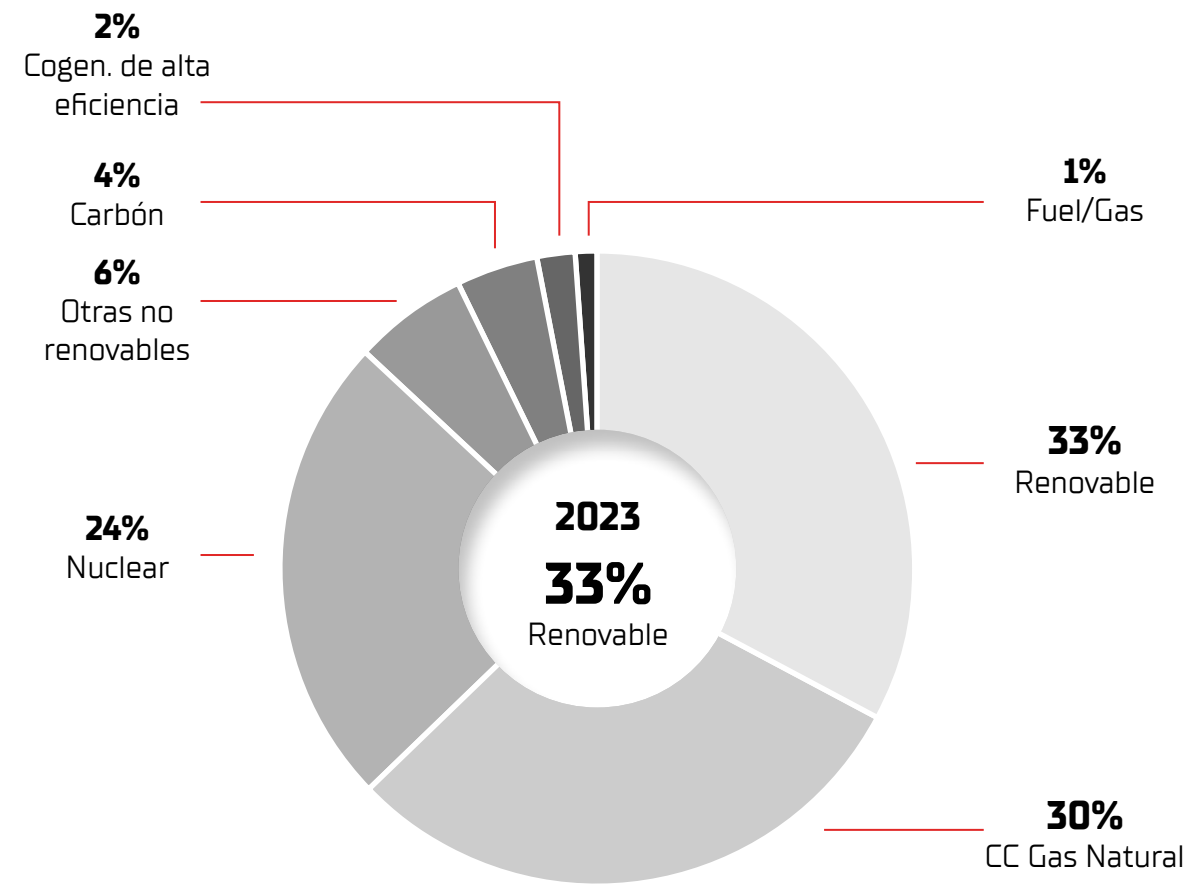
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Electricidad (kWh)	50.330,00	47.036,00	36.507,00	26.585,00	25.833,00	29.049,00	34.124,00	33.684,00	26.026,00	24.054,00	29.062,00	36.484,00
Empleados	134	132	134	137	138	133	133	135	134	138	139	138
Electricidad/empleado (kWh/empleado)	375,6	356,33	272,44	194,05	187,2	218,41	256,57	249,51	194,22	174,3	209,08	264,38



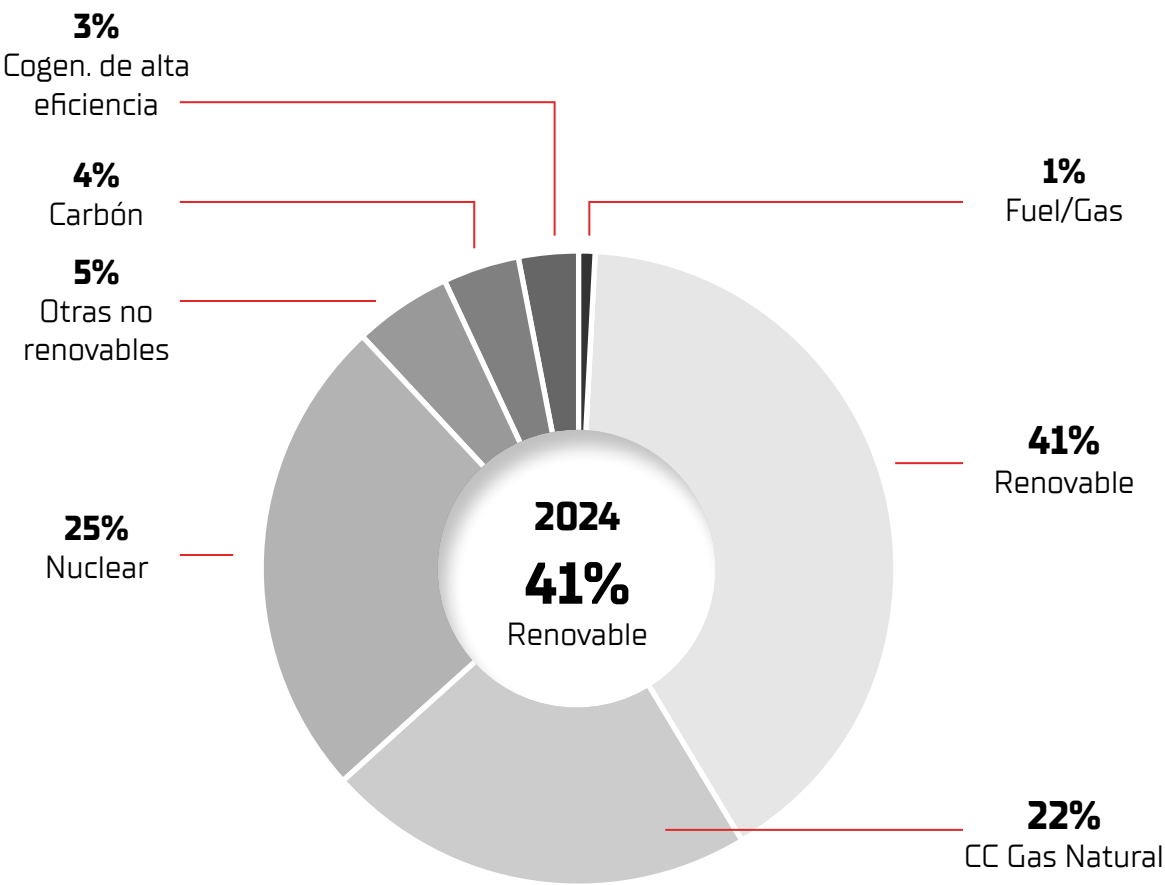
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Electricidad (kWh)	37.284,00	30.853,00	30.283,00	22.624,00	21.269,00	24.592,00	31.536,00	30.066,00	21.025,00	23.729,00	27.107,00	37.209,00
Empleados	137	137	137	135	138	140	141	144	141	138	135	137
Electricidad/empleado (kWh/empleado)	272,15	225,2	221,04	167,59	154,12	175,66	223,66	208,79	149,11	171,95	200,79	271,6

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 MODELO DE NEGOCIO
- 3 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
- 4 MEDIO AMBIENTE
- 5 PERSONAS
- 6 DERECHOS HUMANOS
- 7 CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 8 SOCIALES
- 9 ANEXO

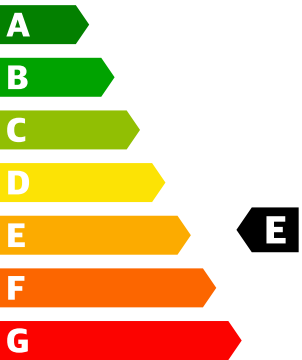
En el apartado relativo al uso de energías renovables se muestra la **distribución del consumo eléctrico de la planta de Santa Oliva:**



Emisiones de CO₂ equivalente
Endesa Energía S.A.U.



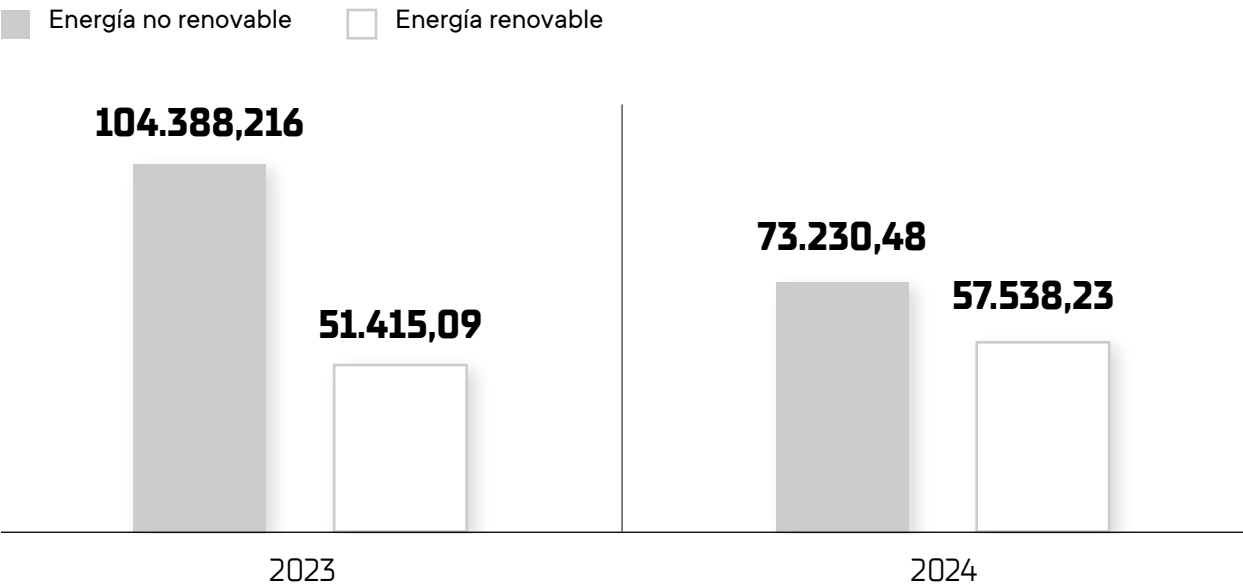
Emisiones de CO₂ equivalente
Endesa Energía S.A.U.



En este caso, a partir de los 812.228 kWh de consumo eléctrico de la planta de Santa Oliva en el año 2024 frente a los 828.741 kWh del año 2023, y considerando el porcentaje procedente de fuentes de energía renovables, se obtienen las siguientes emisiones indirectas equivalentes:

Emisiones indirectas

kg CO₂ eq.



Se segregan los residuos industriales (papel, cartón, madera, chatarra, aluminio, etc.) y se gestiona su recogida a través de un gestor autorizado de residuos.

Los residuos generados durante los ejercicios 2024 y 2023 en la planta de Rubí se muestran en la siguiente tabla:

Residuos	2023 [Toneladas]	2024 [Toneladas]
Palets de madera	183	130,01
Papel y cartón procedentes de embalaje	80	100,81
Chatarra	34	18,68
Residuos banales	160	98,39
Residuos de plástico	12,715	20,25

Durante el ejercicio 2024 se han adoptado las siguientes medidas para fomentar el ahorro en el consumo de materiales:

- ◆ Actividades de sensibilización medioambiental.
- ◆ Implantación de papel blanco reciclado apto para las impresoras de fábrica.
- ◆ Integración de criterios ambientales en la selección de proveedores y servicios, garantizando colaboraciones más sostenibles y responsables con el medio ambiente.
- ◆ Implementación de un sistema de reutilización y correcta segregación de palets para reducir residuos de madera y fomentar la economía circular.
- ◆ Se ha valorado el cambio a un gestor especializado que mejora la separación y el reciclaje de los residuos, optimizando su valorización y reduciendo el impacto ambiental.
- ◆ Se ha seleccionado como acción de reducción del consumo de agua en Santa Oliva la instalación de urinarios ecológicos Urimat sin agua, que permiten ahorrar miles de litros de agua anuales y reducen costes y emisiones.
- ◆ Sustitución y diseño de embalajes con materiales más reciclables, favoreciendo su recuperación y reduciendo el volumen de residuos plásticos.
- ◆ Adopción de un proveedor que ofrece film más ecológico o reciclable, reduciendo el uso de plástico virgen y minimizando la huella de carbono.
- ◆ Instalación de una compactadora que reduce el volumen de film plástico generado, facilitando su reciclaje y disminuyendo los costes de gestión de residuos.

La actividad del Grupo no tiene impactos en el cambio climático; en consecuencia, no se ha adoptado ninguna medida.

5

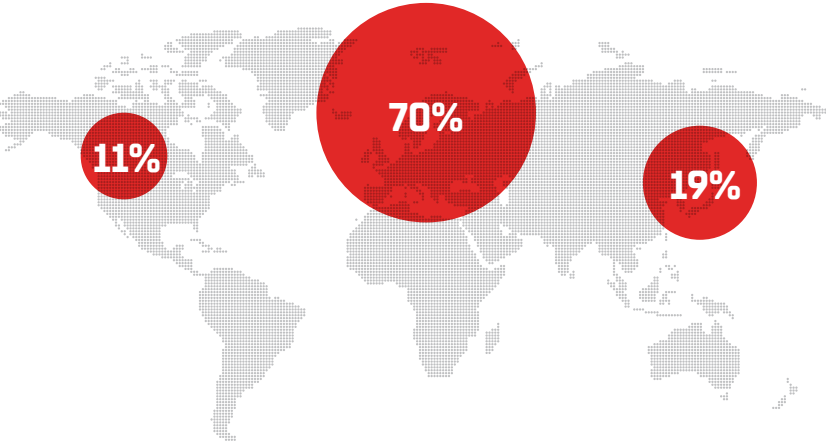
PERSONAS



5.1. Ocupación

La Sociedad cuenta, a 31 de diciembre de 2024, con 564 empleados (577 a 31 de diciembre de 2023), excluyendo a los trabajadores con contrato mercantil. Durante el período objeto del informe no se han producido fluctuaciones significativas en el número de empleados.

Por continente, se distribuyen en un 70 % en Europa, un 11 % en América y un 19 % en Asia.



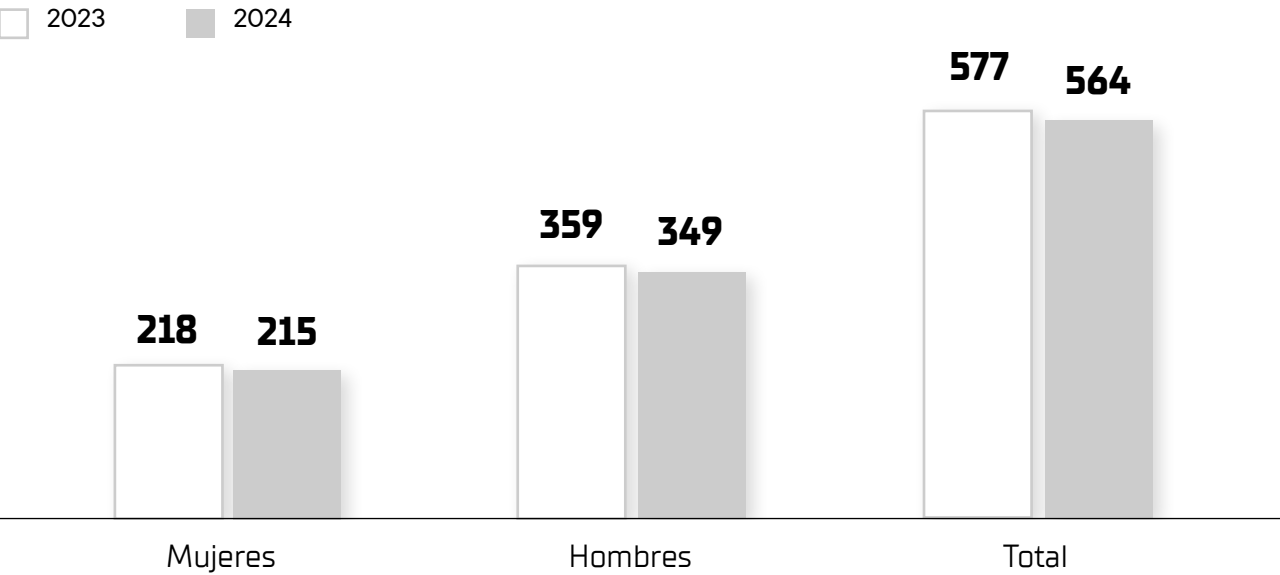
La distribución de los empleados por sociedad es la siguiente:

Sociedad	2023	2024	% relativo (2024)	% incremento
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 CV	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%	

Número total de empleados:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Germans Boada, S.A.	129	187	316	126	182	308
Otras compañías	89	172	261	89	167	256

Número total de empleados por sexo:



Número de empleados del Grupo por tramos de edad desglosado por género:

Edad	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	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

Número de empleados del Grupo por categoría profesional y género:

Categoría	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros ejecutivos	1	2	3	1	2	3
Directivos	6	18	24	5	15	20
Mandos intermedios	20	47	67	19	41	60
Técnicos	55	164	219	53	168	221
Administrativos	86	24	110	83	24	107
Obreros y subalternos	50	104	154	54	99	153
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por tramos de edad desglosado por género:

Edad	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	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

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por categoría profesional y género:

Categoría	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros ejecutivos	1	2	3	1	2	3
Directivos	4	10	14	3	10	13
Mandos intermedios	10	25	35	11	19	30
Técnicos	30	82	112	29	85	114
Administrativos	44	6	50	43	7	50
Obreros y subalternos	40	62	102	39	59	98
TOTAL	129	187	316	126	182	308

Número de empleados del Grupo por país:

País	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	128	185	313	126	182	308
China	44	66	110	48	57	105
Estados Unidos	13	33	46	8	38	46
Inglaterra	6	13	19	4	11	15
Francia	11	11	22	10	13	23
Polonia	3	12	15	3	11	14
Países Bajos	4	10	14	4	10	14
Portugal	4	7	11	5	7	12
México	2	8	10	2	8	10
Canadá	1	6	7	2	5	7
Alemania	1	5	6	1	4	5
Bélgica	1	2	3	2	2	4
Austria	0	1	1	0	1	1
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por país:

País	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	129	187	316	126	182	308
TOTAL	129	187	316	126	182	308

La Sociedad genera empleo de calidad y estable, tal como muestran los datos incluidos en las siguientes tablas. Prácticamente la totalidad de las personas están vinculadas al Grupo mediante contrato indefinido (99,3 %).

Número de empleados del Grupo por modalidad de contrato y género:

Tipo	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	218	358	576	211	349	560
Temporal	0	1	1	4	0	4
TOTAL	218	359	577	215	349	564

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por modalidad de contrato y género:

Tipo	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	129	186	315	122	182	304
Temporal	0	1	1	4	0	4
TOTAL	129	187	316	126	182	308

Número de empleados del Grupo por modalidad de contrato y tramo de edad:

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

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por modalidad de contrato y tramo de edad:

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

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

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

Número de empleados del Grupo por modalidad de contrato y categoría profesional:

Categoría	2023			2024		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Consejeros ejecutivos	3	0	3	3	0	3
Directivos	24	0	24	20	0	20
Mandos intermedios	67	0	67	60	0	60
Técnicos	218	1	219	217	4	221
Administrativos	110	0	110	107	0	107
Obreros y subalternos	154	0	154	153	0	153
TOTAL	576	1	577	560	4	564

Número de empleados de Germans Boada, S.A. por modalidad de contrato y categoría profesional:

Categoría	2023			2024		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Consejeros ejecutivos	3	0	3	3	0	3
Directivos	14	0	14	13	0	13
Mandos intermedios	35	0	35	30	0	30
Técnicos	111	1	112	110	4	114
Administrativos	50	0	50	50	0	50
Obreros y subalternos	102	0	102	98	0	98
TOTAL	315	1	316	304	4	308

El Grupo apuesta por el bienestar económico, la diversidad y el desarrollo de las personas que trabajan en él. Por ello, garantiza la ausencia de discriminación salarial por razón de género, estableciendo una igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres.

Los datos correspondientes al año 2024 únicamente consideran al personal que se encontraba trabajando en Germans Boada, S.A. a la fecha de cierre de dicho ejercicio.

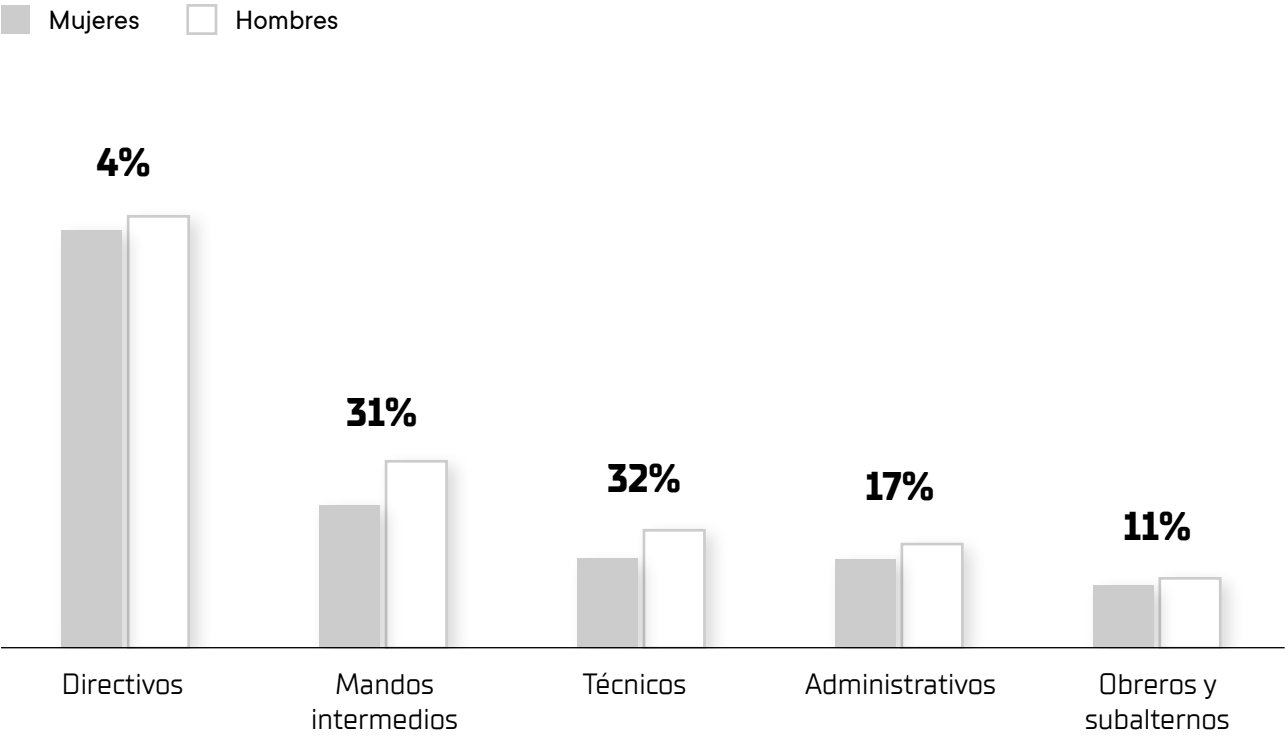
Del mismo modo, los datos del año 2023 únicamente consideran al personal que se encontraba trabajando en Germans Boada, S.A. a la fecha de cierre de ese mismo ejercicio.

El Consejo de Administración de Germans Boada, S.A. desea agradecer el esfuerzo de los colaboradores del Grupo y compartir con ellos los posibles resultados positivos del Grupo. Por ello, en 2024 se preparó el acuerdo Rubi Win 2024, que consiste en el reparto, en partes iguales (de forma proporcional en cada país), de una parte del beneficio neto anual. Este reparto está sujeto a la consecución de un resultado neto mínimo sobre las ventas.

Remuneración salarial media bruta por categoría profesional del Grupo (en euros):

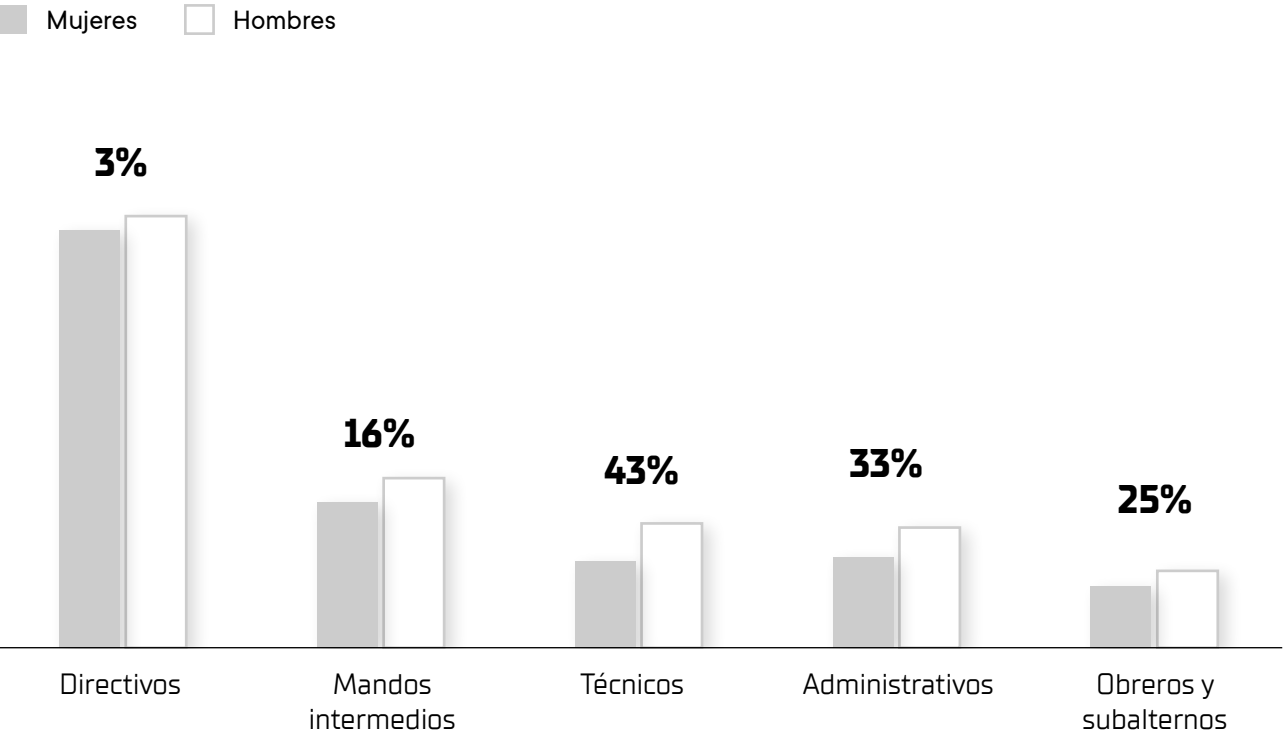
Categoría	2023	
	Mujeres	Hombres
Directivos	134.395	139.967
Mandos intermedios	47.727	62.510
Técnicos	29.898	39.425
Administrativos	29.759	34.792
Obreros y subalternos	21.058	23.325

Brecha 2023:



Categoría	2024	
	Mujeres	Hombres
Directivos	139.794	144.498
Mandos intermedios	48.852	56.794
Técnicos	29.084	41.635
Administrativos	30.340	40.250
Obreros y subalternos	20.580	25.755

Brecha 2024:

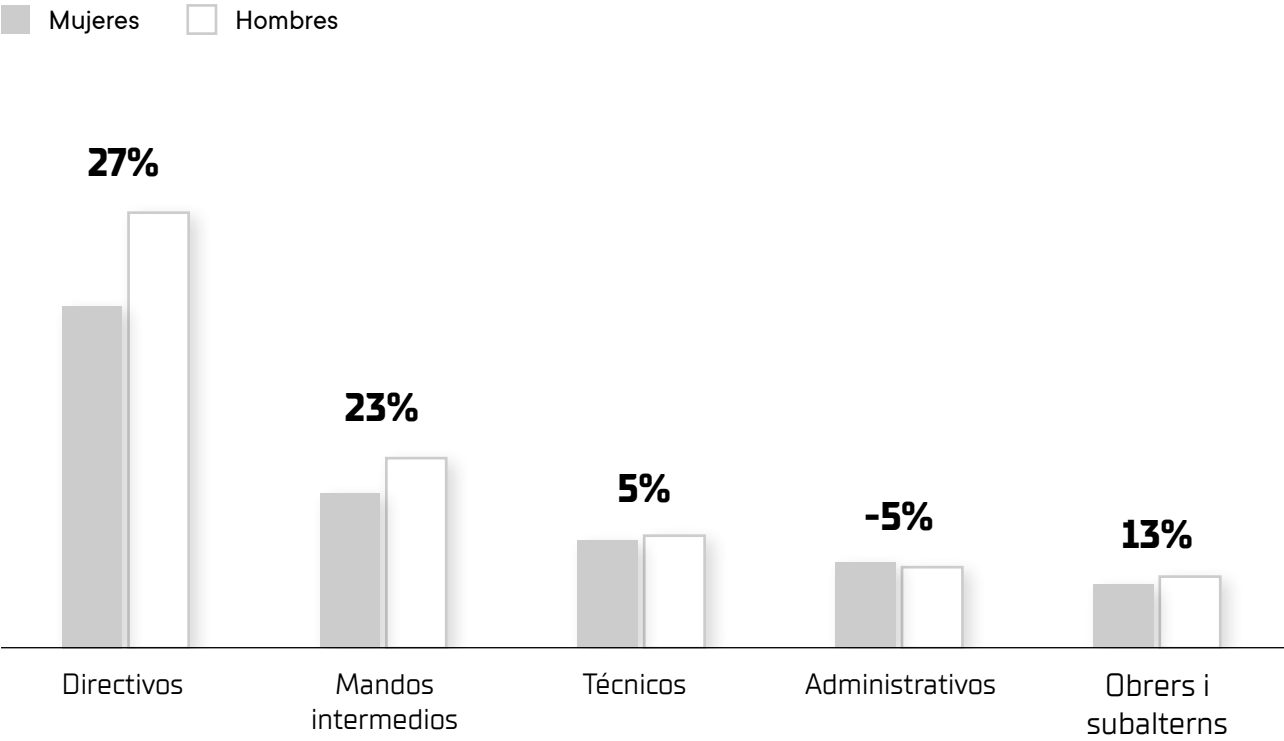


Remuneración salarial media bruta por categoría laboral de Germans Boada, S.A. con ubicación en España (en euros):

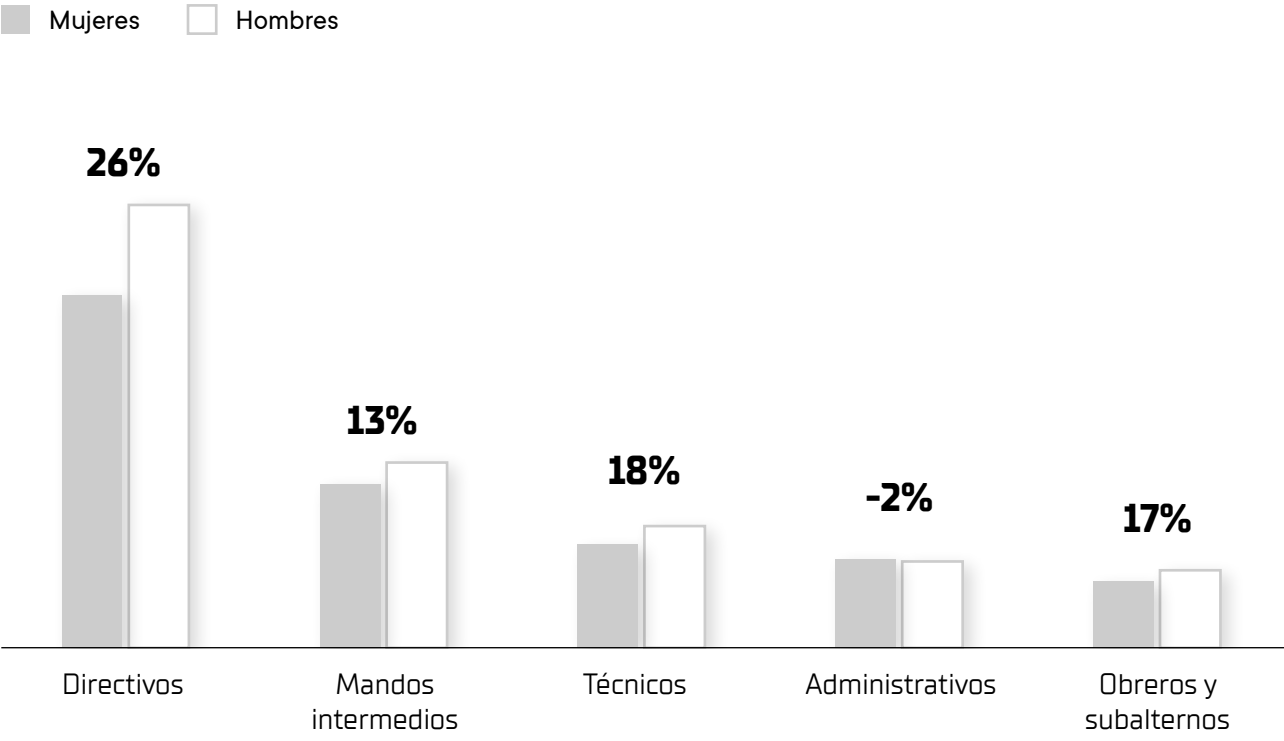
Categoría	2023	
	Mujeres	Hombres
Directivos	119.569	152.192
Mandos intermedios	54.033	66.391
Técnicos	37.583	39.290
Administrativos	29.903	28.276
Obreros y subalternos	22.174	24.986

Categoría	2024	
	Mujeres	Hombres
Directivos	123.179	154.804
Mandos intermedios	57.312	64.769
Técnicos	36.030	42.560
Administrativos	30.847	30.194
Obreros y subalternos	23.196	27.120

Brecha 2023:



Brecha 2024:



Remuneración salarial media bruta por tramo de edad del Grupo (en euros):

Edad	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	% brecha	Mujeres	Hombres	% brecha
>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 Sociedad está trabajando activamente para reducir la brecha salarial. Las principales acciones en este ámbito han sido:

- ♦ Durante el ejercicio 2024 se ha impartido formación para sensibilizar en materia de igualdad y también se ha trabajado en la monitorización de los procesos de selección, obteniendo datos sobre el número de personas entrevistadas e incorporadas por género, dado que la brecha se debe en parte a la incorporación de un mayor número de hombres en posiciones técnicas, como ingeniería, IT, etc., que suelen requerir un mayor nivel de cualificación y contar con una retribución más elevada.
- ♦ En el ejercicio 2023 se revisó el procedimiento de asignación de horas extraordinarias.
- ♦ En el ejercicio 2020 se actualizó el procedimiento de selección y promoción del personal.

Remuneración salarial media bruta por tramo de edad de Germans Boada, S.A. con ubicación en España (en euros):

Edad	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	% brecha	Mujeres	Hombres	% brecha
>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%

Por motivos de confidencialidad, no se desglosa por género la remuneración media de los consejeros y de la alta dirección.

La remuneración del personal de alta dirección, así como la de los tres administradores ejecutivos, puede consultarse en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, en la nota 21.b).

No existen sistemas de previsión de ahorro a largo plazo para los empleados del Grupo.

Las oportunidades, la formación y la retribución de los empleados están orientadas a potenciar el carácter competitivo de la organización, con independencia del género o de cualquier otra característica que no responda a criterios profesionales.

Número de despidos por categoría profesional y género de Germans Boada, S.A.:

Categoría	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	0	1	1	1	0	1
Mandos intermedios	0	0	0	0	4	4
Técnicos	1	2	3	1	4	5
Administrativos	2	0	2	2	0	2
Obreros y subalternos	0	0	0	0	1	1
TOTAL	3	3	6	4	9	13

El cuidado y el respeto del Grupo hacia sus empleados y hacia las condiciones en las que desarrollan su actividad se reflejan también en el ámbito de las personas con discapacidad.

Número de despidos por tramo de edad de Germans Boada, S.A.:

Edad	2023	2024
	Número de empleados	
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 diciembre de 2024, Germans Boada, S.A. contaba con 6 empleados con certificado de discapacidad reconocido oficialmente por los organismos públicos competentes. De estos, 4 (1 mujer y 3 hombres) disponían de un certificado de discapacidad superior al 33 %. Esto supone que el 1,23 % de la plantilla con contrato laboral en España de la compañía Germans Boada, S.A. cuenta con un certificado de discapacidad superior al 33 %.

Germans Boada, S.A. tiene establecidos convenios de formación y becas con la Universitat Politècnica de Catalunya.

1

INTRODUCCIÓN

2

MODELO DE NEGOCIO

3

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

4

MEDIO AMBIENTE

5

PERSONAS

6

DERECHOS HUMANOS

7

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

8

SOCIALES

9

ANEXO

5.2. Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo se ajusta a la legislación vigente en cada uno de los países en los que opera la Sociedad.

En el caso de la sociedad Germans Boada, S.A., a 31 de diciembre de 2024, además de todas las medidas previstas en los convenios laborales correspondientes, el personal de oficinas dispone de flexibilidad horaria, teletrabajo y jornada intensiva en verano. El personal de producción dispone de jornada intensiva y, en 2023, se estableció tiempo adicional de descanso retribuido durante el período estival.

Germans Boada, S.A. implantó formalmente el teletrabajo en el año 2022, ofreciendo a los empleados la posibilidad de realizar un máximo de dos días de teletrabajo semanales y proporcionando una aportación económica para la adecuación de los puestos de trabajo. Con este fin, se aprobó una **Política de Teletrabajo** que regula los distintos aspectos y medidas vinculados a la salud y la seguridad de los trabajadores que realizan trabajo a distancia.

El Grupo tiene la intención de promover y mejorar las relaciones personales entre equipos que se han visto distanciadas como consecuencia de los efectos de la pandemia, y se esfuerza por mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados, así como las dinámicas de trabajo en equipo, con el fin de incrementar la eficiencia interna y fomentar la mejora personal en las relaciones dentro de los equipos.

El registro horario se realiza mediante una aplicación de control de presencia que permite dos opciones: registro físico para las jornadas realizadas desde la oficina y registro web para las jornadas de teletrabajo.

La Compañía continúa trabajando en el fomento de la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados del Grupo, así como en la incorporación de nuevas prácticas para mejorar la desconexión laboral.

La empresa dispone de un acuerdo negociado con los representantes legales de los trabajadores que regula el trabajo a distancia y establece el derecho a la desconexión digital, así como las principales normas para respetar dicho derecho. Actualmente, se está elaborando un protocolo específico sobre desconexión digital con el objetivo de complementar esta regulación.

Empleados acogidos al permiso por nacimiento en 2024:



5 mujeres



13 hombres

Tabla de permiso parental por género en Germans Boada, S.A.:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Días permiso parental	189	699	888	519	855	1.374

5.3. Seguridad y salud

El Consejo de Administración, la Alta Dirección del Grupo y la dirección de cada uno de los centros de trabajo, así como los Comités de Seguridad y Salud, destinan los medios necesarios para garantizar las mejores condiciones de seguridad para los empleados en cada una de las actividades.

La Sociedad dispone de un Comité de Seguridad y Salud Laboral para las oficinas de Rubí y otros centros (2 delegados de prevención) y de un Comité de Seguridad y Salud Laboral para la planta productiva de Santa Oliva (3 delegados de prevención). Asimismo, existe representación de los trabajadores en comités formales trabajador/ empresa de seguridad y salud.

Adicionalmente, se han alcanzado los siguientes acuerdos formales con los sindicatos:

- ♦ Resumen de la actividad preventiva realizada durante 2024.
- ♦ Resumen de la siniestralidad laboral anual.
- ♦ Evaluación de riesgos higiénicos (iluminación, ruido, vibraciones y estrés térmico).
- ♦ Plan formativo en prevención de riesgos laborales.
- ♦ Cambio a una mutua de accidentes con mejor cobertura asistencial y servicios complementarios de promoción de la salud laboral.



Las principales medidas en materia de seguridad y salud de los trabajadores implantadas durante el ejercicio 2024 han sido:

- Se han instalado barandillas para proteger a los transportistas que esperan en los muelles durante la carga o descarga de los camiones.
- Se han instalado barandillas en las salidas de oficinas situadas junto a los carriles de circulación de carretillas elevadoras.
- Se ha instalado un ventilador para refrigerar el interior de los camiones durante la carga o descarga de la mercancía en verano, mediante la extracción del aire caliente.
- Se ha instalado un sistema de alerta de peatones para reducir el riesgo de atropello por carretillas elevadoras, consistente en dispositivos que avisan tanto al peatón como al conductor de la proximidad entre ambos a una distancia prudencial.
- Se han instalado bolardos con cinta de bloqueo del paso de carretillas y peatones en las puertas de los talleres, para controlar la salida de peatones al exterior del taller por donde circulan carretillas elevadoras, así como el acceso al taller de carretillas o transpaletas.
- Se han realizado formaciones en prevención de riesgos laborales según el puesto de trabajo, de acuerdo con el convenio colectivo estatal del metal.
- Se han realizado formaciones en extinción de incendios.
- Se han instalado paneles de insonorización en las máquinas ensacadoras para reducir el nivel de ruido.

El Grupo imparte en sus distintos centros de producción, así como en las oficinas centrales, cursos de primeros auxilios y de seguridad en el trabajo, y mantiene un programa de análisis de los posibles riesgos laborales, al tiempo que estudia las causas que pudieran provocarlos. Cualquier hecho relevante se investiga, se analiza y se busca la mejor solución para evitar que se repita.

A efectos formativos, durante el año 2024 se ha incrementado la sensibilización sobre esta materia, ofreciendo múltiples acciones y formaciones relacionadas con la seguridad y la salud de los colaboradores y colaboradoras del Grupo.

Cálculo del índice de accidentalidad de los empleados propios desglosado por sexo:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Índice de accidentalidad	0,32%	0,58%	0,47%	0,13%	0,27%	0,40%
Índice de frecuencia	22	40	32	9	19	15

Índice de frecuencia (n.º de accidentes con baja / n.º de horas trabajadas) × 1.000.000

Durante el año 2024 se han registrado 39.989 horas de absentismo (22.923 horas en 2023) por bajas debidas a contingencias comunes, lo que representa un 7,25 % sobre el total de horas teóricas según convenio.

Durante los años 2024 y 2023 no se han producido bajas por enfermedades profesionales.

Los accidentes en 2024 por tipología son los siguientes:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Leves	5	13	18	2	5	7
Graves	0	0	0	0	0	0
Muy graves	0	0	0	0	0	0
Mortales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	13	18	2	5	7

En 2024 se ha producido una disminución del 61 % en los accidentes de trabajo con respecto al año anterior.

1	INTRODUCCIÓN
2	MODELO DE NEGOCIO
3	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
4	MEDIO AMBIENTE
5	PERSONAS
6	DERECHOS HUMANOS
7	CORRUPCIÓN Y SOBORNO
8	SOCIALES
9	ANEXO

5.4. Relaciones sociales

El Grupo defiende y facilita el derecho de libre asociación de sus empleados y mantiene relaciones constructivas con los trabajadores y sus representantes en cada uno de sus centros.

En el caso de España, todos los centros de trabajo cuentan con un convenio colectivo de referencia que se aplica al 100 % de las personas trabajadoras.

En función de la ubicación, resultan de aplicación los siguientes convenios, en los que se hace una mención extensa al ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

Convenio aplicable a nivel estatal:

III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) – código de convenio n.º 99003435011900.

Otros convenios territoriales más específicos:

- **Personal Rubí**

Convenio Colectivo de Trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2022-2024 (código de convenio n.º 08002545011994).

- **Personal Santa Oliva**

Convenio Colectivo de Trabajo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2022-2025 (código de convenio n.º 43000405011993).

- **Personal Madrid**

Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CCOO de Industria de Madrid y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código n.º 28003715011982).

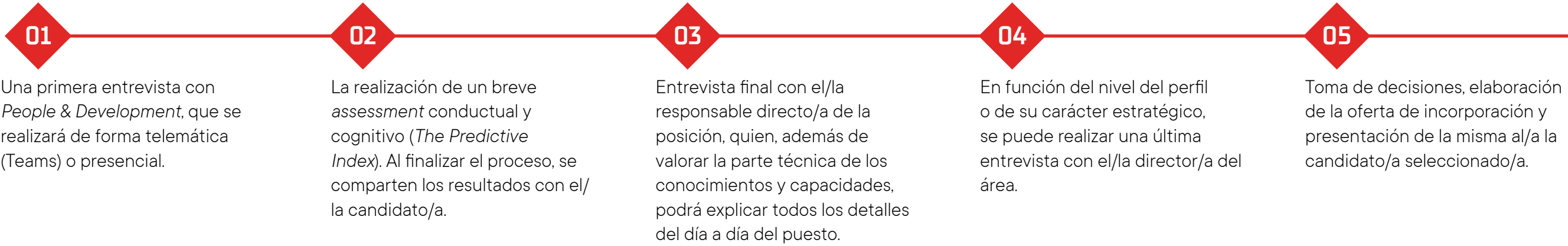
El 100 % de los empleados en España están cubiertos por algún convenio colectivo.

Los procedimientos para la organización del diálogo social son los establecidos en cada convenio colectivo.

Actualmente, Germans Boada, S.A. dispone de un procedimiento establecido para la selección y promoción interna que garantiza un proceso estructurado y alineado con las necesidades de la organización. Este proceso incluye distintas etapas, como entrevistas, evaluaciones de competencias y toma de decisiones, asegurando una selección basada en criterios objetivos y alineada con la estrategia de desarrollo del talento de la empresa.

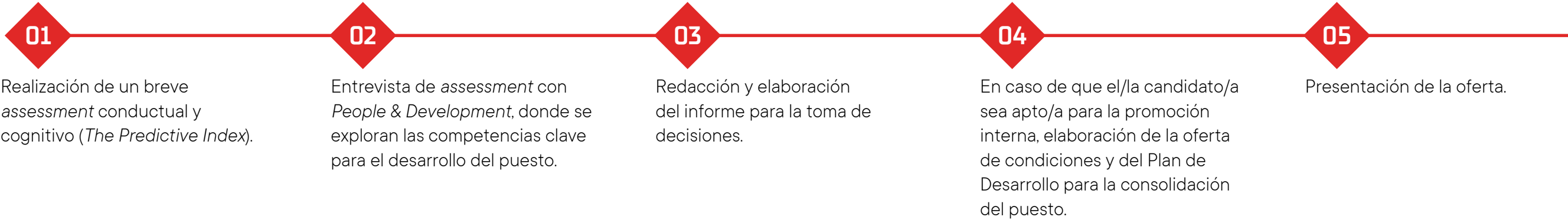
Procesos de Selección (tanto internos como externos)

El proceso de selección constará de las siguientes etapas:



Se informa al resto de candidatos/as, tanto internos como externos, sobre el descarte de sus candidaturas y se les proporciona *feedback*.

Para promociones internas:



No obstante, todavía no se dispone de una política formalizada, la cual se encuentra actualmente en proceso de desarrollo. El objetivo es que durante el presente año se finalice e implante esta Política de Selección y Promoción Interna, consolidando así un marco normativo claro y estructurado que garantice la transparencia, la equidad y la coherencia en todos los procesos de gestión del talento.

Este avance forma parte de la estrategia de la empresa para reforzar su gestión de personas y asegurar el desarrollo profesional de sus trabajadores de manera estructurada y alineada con los objetivos corporativos.

5.5. Formación

El desarrollo profesional es un derecho básico de la persona y una necesidad para la empresa. El Grupo considera que el desarrollo de sus profesionales es una prioridad, ya que sin una formación adecuada no hay calidad ni innovación, y por ello fomenta la formación entre sus empleados.

Durante el año 2024, los empleados de Germans Boada, S.A. han realizado 3.796 horas de formación (1.622 en 2023), lo que supone un incremento del 134 % respecto al ejercicio anterior.



El detalle de las horas de formación por categoría profesional y género es el siguiente:

Categoría	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	12	30	42	0	34	34
Mandos intermedios	25	164	189	67	70,5	137,5
Técnicos	230	828	1.058	547	2.276	2.823
Administrativos	95	64	159	72	22	94
Obreros y subalternos	56	118	174	88	620	708
TOTAL	418	1.204	1.622	774	3.022	3.796

A continuación se destaca la media de horas de formación por género y categoría laboral:

Categoría	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	2	1,67	3,67	0	2,27	2,27
Mandos intermedios	1,25	3,49	4,74	3,53	1,72	5,25
Técnicos	4,18	5,05	9,23	10,32	13,54	23,87
Administrativos	1,1	2,67	3,77	0,87	0,92	1,78
Obreros y subalternos	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.
tiene establecidos
convenios de formación
y becas con la
Universitat Politècnica
de Catalunya.

5.6. Accesibilidad

Todas las instalaciones y centros de trabajo del Grupo están habilitados para facilitar y potenciar el acceso de empleados, clientes, proveedores y todas las personas que necesiten acceder a ellos. Además del estricto cumplimiento de la normativa aplicable a tal efecto, el Grupo promueve la adopción de reformas cuando resulta necesario, estudiando mejoras en sus edificios y centros de trabajo.

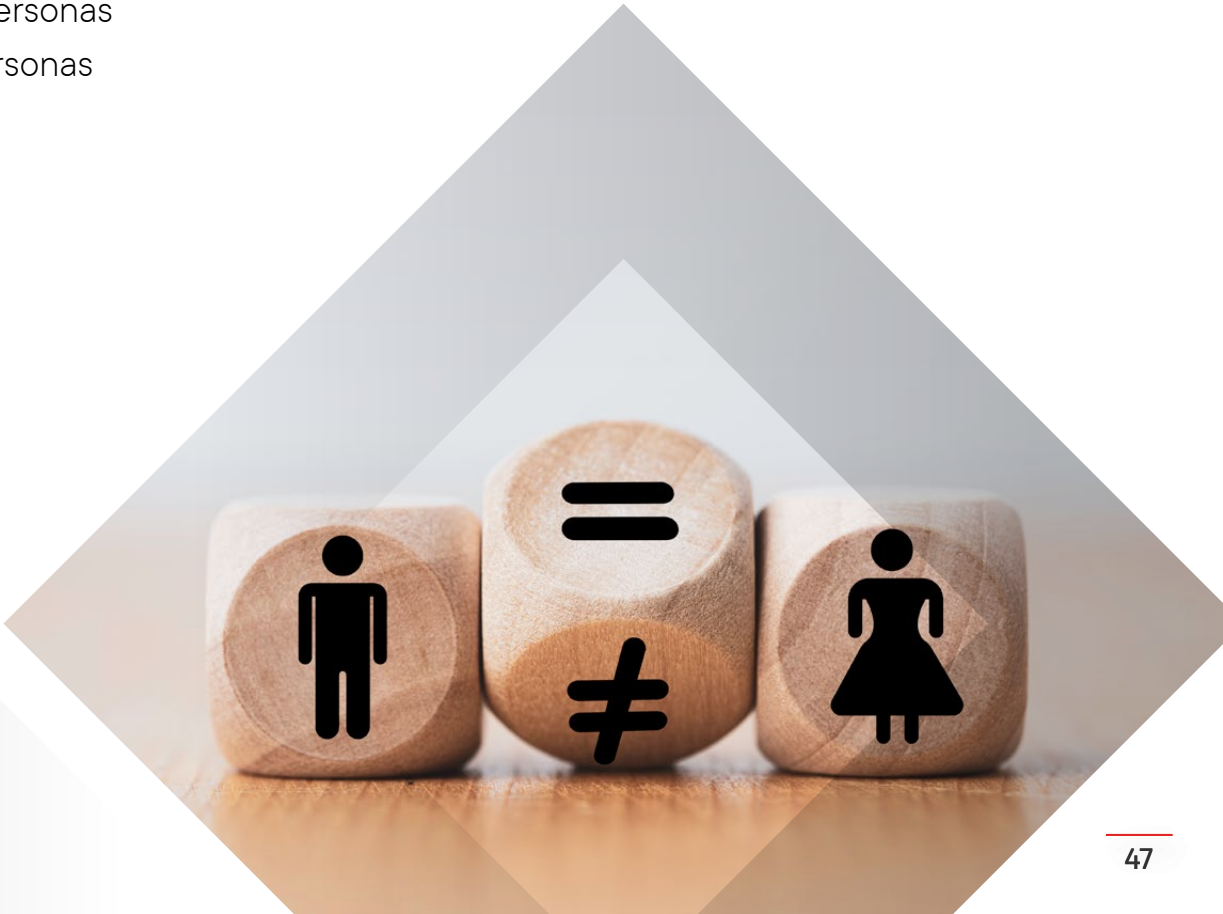
5.7. Igualdad y diversidad

Actualmente, el Grupo dispone del Plan de Igualdad de mujeres y hombres 2024-2027, en el que se han definido un conjunto de medidas destinadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la organización, así como a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En relación con la prevención de cualquier tipo de discriminación, el Grupo cuenta asimismo con un Protocolo sobre violencia física y/o acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o identidad de género, el cual ha sido adaptado a la normativa más reciente, incluida la relativa a la igualdad real y efectiva de las personas trans y a la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Durante los ejercicios 2023 y 2024 no se han denunciado ni identificado casos de discriminación.

También se ha elaborado una guía de comunicación inclusiva para definir criterios claros sobre el uso de un lenguaje no sexista, que ha sido distribuida a todos los empleados del Grupo en España.



6

DERECHOS HUMANOS



6.1. Diligencia debida

Todos los empleados del Grupo han recibido formación y han firmado el Código de Conducta del Grupo.

Las políticas de contratación de la Sociedad garantizan el respeto a los derechos humanos en todos los procesos de selección.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948, representa uno de los momentos más trascendentales de la historia moderna. En ella se establecen los derechos fundamentales que deben ser garantizados a todas las personas, independientemente de su origen o nacionalidad. Desde el Grupo nos sentimos comprometidos con estos principios y trabajamos con orgullo para promover y proteger los derechos humanos en todas nuestras actuaciones.

En este sentido, todos los empleados del Grupo han recibido formación y han firmado el Código Ético y de Conducta del Grupo.

Hasta la fecha, ninguna sociedad del Grupo ha recibido denuncias ni ha detectado ningún supuesto concreto vinculado a una posible vulneración de los derechos humanos dentro de o relacionada con nuestra organización. No obstante, es un principio fundamental del Grupo aplicar procesos de diligencia debida en esta materia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas en caso de que se detecte el más mínimo indicio de actuaciones contrarias al Código Ético y de Conducta del Grupo.

Asimismo, las políticas de contratación de la Sociedad garantizan el respeto a los derechos humanos en todos los procesos de selección.



7

CORRUPCIÓN Y SOBORNO



7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Las prácticas de corrupción y soborno constituyen una grave problemática para nuestra sociedad, y desde el Grupo compartimos esta preocupación con la máxima seriedad. Por este motivo, hemos aprobado e implantado un conjunto de principios y buenas prácticas dentro de nuestra organización, con el objetivo de prevenir, sensibilizar y detectar este tipo de comportamientos.

Esta labor nos ha llevado a desarrollar diversas políticas y protocolos internos que, una vez aprobados, se han comunicado a toda la organización.

En este sentido, el Código Ético y de Conducta del Grupo incorpora directrices específicas en este ámbito para que los trabajadores se abstengan de cualquier actividad, acción o comportamiento que pueda ser susceptible de constituir un acto de corrupción y/o soborno, y se especifican las medidas a seguir para prevenir la corrupción y el soborno.

Los mecanismos formales para proteger a las personas que informan sobre infracciones normativas y luchan contra la corrupción se han materializado mediante la implantación de un Sistema Interno de Información del Grupo, que regula la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, con el objetivo de garantizar una protección adecuada frente a las posibles represalias que pudieran sufrir las personas físicas que informen sobre dichas irregularidades.

El canal de denuncias es accesible a través del sitio web corporativo.

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



Hasta la fecha, no se ha identificado ningún comportamiento que haya sido calificado como irregularidad conforme a la Política contra la corrupción y el soborno.

Dentro del Código de Conducta se especifican las medidas a seguir para prevenir la corrupción y el soborno.

7.2. Medidas contra el blanqueo de capitales

Por sus características y por el sector de actividad en el que opera, el Grupo no se encuentra sujeto al ámbito de aplicación de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (LPBCFT), salvo en los supuestos concretos previstos en el artículo 38 de la LPBCFT en relación con la comercialización con clientes personas físicas no residentes en operaciones superiores a 10.000 €.

No obstante, el procedimiento a seguir en dichos casos es el definido en el Código Ético y de Conducta del Grupo.

Todas las transferencias de fondos que realiza la Compañía con sus empleados, contratistas, proveedores, clientes o cualquier otro grupo relacionado son efectuadas por personas autorizadas y dentro de los límites de dicha autorización, mediante transferencia bancaria. Los pagos en efectivo están terminantemente prohibidos, salvo por importes inferiores al límite establecido en la normativa aplicable.

7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante 2024, RUBI Group ha impulsado diversas acciones en favor del medio ambiente y de la sociedad, como parte de su compromiso con la actual estrategia ESG (*Environment, Social & Governance*). A continuación, se detallan algunas de las acciones más relevantes:



En el marco de la **festividad de Sant Jordi**, RUBI regaló un libro a cada colaborador/a de los centros de Rubí, Santa Oliva y Madrid. Esta iniciativa contribuyó directamente al ODS 4 «Educación de calidad» de la estrategia ESG del Grupo. Además, 36 personas optaron por la versión solidaria a través del libro *Els Invisibles*, en beneficio del **Hospital Sant Joan de Déu**, con una donación total de 572,40 €.



Desde hace 12 años, RUBI Group colabora anualmente con la **Fundación Vicente Ferrer** mediante un donativo de 3.500 €.



La filial RUBI Benelux mantiene su compromiso con la **ALS Foundation**, llevando a cabo diversas acciones para recaudar fondos para la **lucha contra la ELA**. Durante 2024, se destinaron 1.500 € a esta fundación.



Durante 2024, se ofreció a todo el personal de GBSA la opción solidaria en el lote de Navidad. Esta iniciativa recaudó 210 €, que se destinaron íntegramente a **AFANOC, la Asociación de Familiares y Amigos de Niños Oncológicos de Cataluña**.

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 MODELO DE NEGOCIO
- 3 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD
- 4 MEDIO AMBIENTE
- 5 PERSONAS
- 6 DERECHOS HUMANOS
- 7 CORRUPCIÓN Y SOBORNO
- 8 SOCIALES
- 9 ANEXO



Durante las fiestas de Navidad de 2024, RUBI Group obsequió a cada colaborador/a de Germans Boada, S.A. con un turrón solidario de RAC 1 y el Hospital Sant Joan de Déu. El gasto total ascendió a 2.799,99 €, cantidad que se destinó íntegramente a la investigación de enfermedades infantiles minoritarias, liderada por el **Hospital Sant Joan de Déu**.



A finales de 2024, miembros del equipo RUBI participaron en la **Carrera Solidaria de Vicente Ferrer**, 1km1vida, celebrada en Terrassa el 15 de diciembre. RUBI financió el dorsal de todos/as los/as colaboradores/as que participaron, contribuyendo con 285 € a la Fundación Vicente Ferrer.



RUBI Group ha demostrado un compromiso destacado con las comunidades afectadas por la **DANA**, realizando una donación de 10.000 € a la **Fundación Txema Elorza**. Estos fondos se destinaron a su distribución entre distintos miembros del sector de la ferretería y el bricolaje que sufrieron las consecuencias del desastre. Además, se donaron 500 cubos a varios municipios afectados, gestionados a través de un cliente, y se aplicaron tarifas especiales en productos de limpieza como cubos, espátulas y palas para facilitar su recuperación en estos momentos difíciles.



De manera recurrente, RUBI Group realiza donaciones de productos que no pueden volver a ponerse a la venta a entidades como **Arquitectos Sin Fronteras**, con el objetivo de promover la creación de mejores espacios para personas con recursos limitados. En esta ocasión, se donaron 60 unidades de cubos a la entidad.

8

SOCIALES



Los principios fundamentales que rigen la relación de nuestra organización con los clientes, proveedores y el mercado, así como las prácticas comerciales y los posibles conflictos de interés, se recogen en el Código Ético y de Conducta. Estos principios incluyen la promoción de valores como la consideración, el respeto y la dignidad entre todos nuestros trabajadores y colaboradores, teniendo en cuenta la diversidad cultural y garantizando un entorno libre de cualquier tipo de discriminación.

Asimismo, nos comprometemos a rechazar cualquier práctica que pueda perjudicar a nuestros competidores, proveedores o a cualquier otra persona o entidad.

La Política contra la corrupción y el soborno del Código Ético y de Conducta define las situaciones que podrían generar un conflicto de interés con la organización, estableciendo los criterios de actuación a seguir para garantizar que las decisiones sean coherentes con nuestras políticas internas y con la legislación vigente.

8.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde el Grupo se promueven distintas alianzas con asociaciones locales y ONG internacionales, y también colaboramos activamente con entidades del sector de la construcción, con el objetivo de activar nuestro propósito corporativo e impactar positivamente en la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Durante 2024, RUBI Group ha trabajado en el diseño y desarrollo de una estrategia ESG (*Environment, Social & Governance*), alineada con nuestro propósito corporativo «*Better Professionals. Better places*». Esta estrategia tiene como objetivo afrontar los grandes retos económicos, sociales y medioambientales de nuestro planeta, centrándose en 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Concretamente, RUBI Group se centra en los siguientes ODS:



Salud y bienestar

3 SALUD Y BIENESTAR



Educación de calidad

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Igualdad de género

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Trabajo decente y crecimiento económico

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Industria, Innovación, Infraestructuras

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Reducción de las desigualdades

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Ciudades y comunidades sostenibles

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Acción por el clima

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Alianzas para lograr los objetivos

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

En este sentido, y con el fin de generar concienciación, a nivel externo se comparte y divulga periódicamente información sobre la estrategia ESG a través del *LinkedIn* corporativo de RUBI y de la página web del Grupo, que incluye una sección específica sobre el compromiso de RUBI con el planeta.

A nivel interno, también se difunde contenido relacionado con la estrategia ESG, con un enfoque en la generación de conocimiento y la difusión de buenas prácticas, principalmente a través de la principal herramienta de comunicación interna: la red social Steeple.

Este año, además, se está trabajando en un plan de comunicación interna para generar *engagement* y conocimiento del plan estratégico de ESG.

Además, a lo largo del año se han impulsado otras acciones para reforzar el compromiso de RUBI con el planeta, tales como:

- ♦ Se llevó a cabo una sesión formativa en línea de alcance global sobre métricas de huella de carbono, en el marco del Modelo de Sostenibilidad RUBI, el miércoles 4 de diciembre. El objetivo fue reforzar la idea de que la sostenibilidad es una responsabilidad compartida y proporcionar herramientas para avanzar hacia un futuro más sostenible. La sesión fue impartida por Inèdit, consultora especializada en soluciones circulares y sostenibles.
- ♦ Se realizó una sesión formativa presencial en la sede de Rubí, dentro del marco del Modelo de Sostenibilidad RUBI, bajo el título «Alinear la sostenibilidad ambiental con la estrategia empresarial». Se trabajaron conceptos clave como los límites planetarios, la economía circular y el Modelo Donut. Mediante ejercicios en grupo, se mapeó el ciclo de vida de los productos RUBI para identificar impactos y oportunidades, y se exploraron formas de integrar la sostenibilidad y la economía circular en la estrategia de la empresa. La sesión aportó reflexiones útiles para reforzar el liderazgo de RUBI en sostenibilidad, y se prevé continuar con nuevas formaciones.
- ♦ Formaciones sobre Prevención de Riesgos Laborales a nivel de Grupo. RUBI ha incrementado la sensibilización sobre esta materia, ofreciendo múltiples acciones y formaciones relacionadas con la seguridad y la salud de los colaboradores y colaboradoras del Grupo durante 2024.
- ♦ Avances en materia de packaging sostenible.
- ♦ Creación de un nuevo Plan de Igualdad para GBSA para el período 2024-2027, publicado en el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.

Compromiso de RUBI

RUBI Group apuesta por fomentar un futuro sostenible y crear un impacto positivo en todos los aspectos de nuestras operaciones, trabajando con un modelo de desarrollo sostenible, respetuoso con el medio ambiente y que priorice la igualdad de oportunidades. A través de nuestra estrategia ESG (*Environmental, Social and Governance*), nos alineamos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, orientando nuestras acciones a generar valor a largo plazo para la sociedad y el entorno. Estos ODS nos ayudan a activar nuestro propósito corporativo: *BETTER PROFESSIONALS. BETTER PLACES* (MEJORES PROFESIONALES. MEJORES LUGARES).

Nuestra estrategia ESG impulsa los tres pilares esenciales para lograr un desarrollo sostenible: medio ambiente, social y gobernanza.

A continuación, se detallan nuestras líneas de acción clave:



MEDIO AMBIENTE *(Environment)*





Cambio climático

- ♦ Reducimos la huella de carbono mediante la eficiencia energética, un monitoreo riguroso y proyectos de compensación.
- ♦ Aceleramos la transición hacia energías renovables para minimizar el impacto ambiental.



Producto sostenible

- ♦ Priorizamos el uso de materiales reciclados y certificados.
- ♦ Diseñamos productos que reducen el consumo de agua y energía durante su uso.
- ♦ Fomentamos la reparación y la durabilidad de nuestros productos, con un acceso sencillo a piezas de recambio.
- ♦ Apostamos por la reciclabilidad al final de la vida útil de nuestros productos.



Impacto ambiental

- ♦ Optimizamos el consumo de agua y aplicamos tecnologías avanzadas de gestión.
- ♦ Implantamos sistemas de gestión de residuos para prevenir y reciclar.
- ♦ Cumplimos con los estándares medioambientales y promovemos una cultura de sostenibilidad.



SOCIAL



Diversidad, equidad e inclusión

- ◆ Impulsamos un entorno laboral inclusivo con políticas de igualdad de oportunidades y formación en sesgos inconscientes.
- ◆ Promovemos la diversidad mediante planes de auditoría y grupos de recursos para empleados.



Salud, seguridad y bienestar

- ◆ Realizamos evaluaciones de riesgos y formamos equipos de emergencia.
- ◆ Ofrecemos apoyo psicológico, legal y financiero.
- ◆ Fomentamos el compromiso a través de actividades sociales y oportunidades de desarrollo profesional.



Derechos humanos

- ◆ Velamos por los derechos laborales y por condiciones de trabajo dignas.
- ◆ Garantizamos la igualdad y la prevención de la discriminación.
- ◆ Colaboramos con las comunidades locales.



Compromiso comunitario

- ◆ Reforzamos las infraestructuras sociales y apoyamos a las empresas locales.
- ◆ Participamos en acciones solidarias y en eventos deportivos y sociales.



GOBERNANZA *[Governance]*



Transparencia y comunicación

- ◆ Creamos espacios de comunicación sobre sostenibilidad y hacemos públicos nuestros avances.
- ◆ Cumplimos con los estándares de reporting ESG e implicamos a los grupos de interés en nuestros informes.



Gestión responsable de la cadena de suministro

- ◆ Exigimos estándares ESG a los proveedores y favorecemos a los proveedores locales.
- ◆ Implantamos mecanismos de supervisión para garantizar buenas prácticas.



Ética empresarial y anticorrupción

- ◆ Aplicamos un código ético actualizado y fomentamos la tolerancia cero frente a la corrupción.
- ◆ Ofrecemos formación en materia de ética y disponemos de canales de denuncia seguros.



Gestión de riesgos y mejora continua

- ◆ Aplicamos procesos estandarizados y mecanismos de análisis de riesgos ESG.
- ◆ Impulsamos la innovación en productos y servicios para transformar los riesgos en oportunidades.

8.2. Subcontratación y proveedores

Germans Boada, S.A. cuenta con una red de más de 400 proveedores, teniendo en cuenta el ámbito geográfico en el que opera, que participan tanto en su cadena de suministro de materiales y componentes como en la prestación de servicios no productivos necesarios para el desarrollo de su actividad.

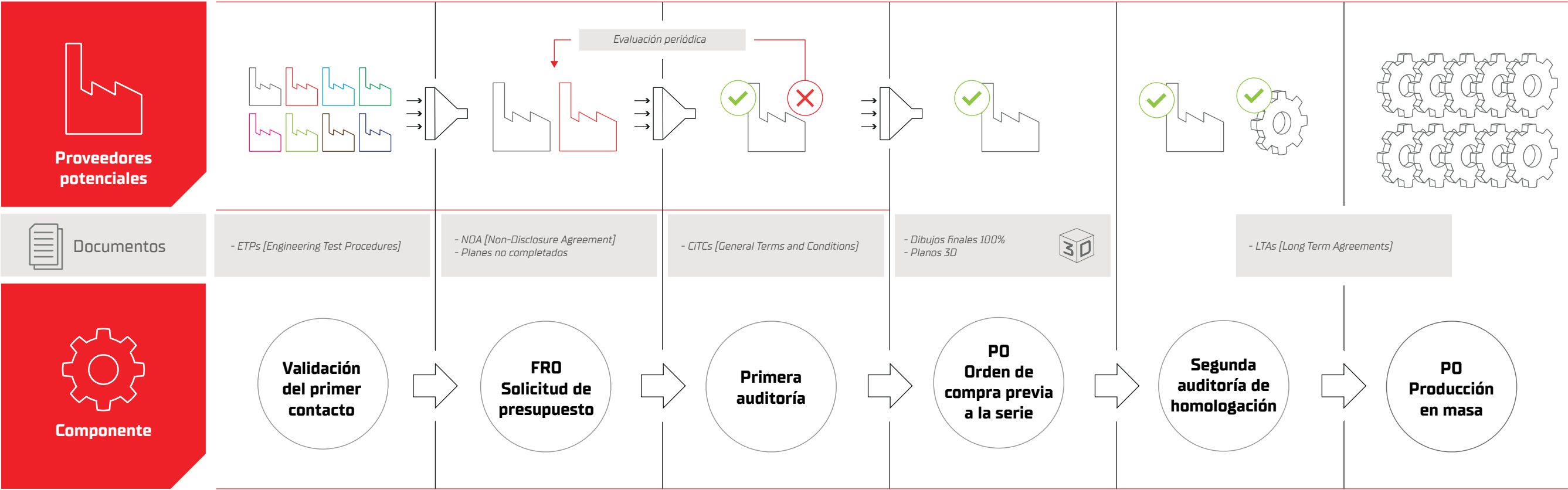
El Grupo comparte los mismos requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente tanto para la actividad interna como para la externa en relación con proveedores y subcontrataciones.

Se mantiene una cadena de suministro sólida, estable y duradera mediante el cumplimiento de las Condiciones Generales de Compra y la garantía de la confidencialidad.

Para la selección de proveedores, se dispone de un proceso de validación y homologación que incluye la aceptación de las Condiciones Generales de Compra y de Confidencialidad.

Durante el período de colaboración con los proveedores, se evalúa periódicamente el cumplimiento de sus responsabilidades en relación con las condiciones comerciales, de calidad y de suministro.

Adicionalmente, se realizan auditorías en las que se asigna una valoración global de sus procesos y se generan planes de acción correctivos, cuyo progreso es objeto de un seguimiento específico.



8.3. Clientes

El compromiso del Grupo RUBI con los usuarios de sus productos es ofrecerles herramientas con la máxima fiabilidad, calidad y seguridad, así como un Servicio de Atención Técnica y Posventa cercano y eficiente.

Por ello, el Grupo RUBI dispone de una red mundial de 121 SAT oficiales y de un sistema interno propio para el registro y la gestión de todas las incidencias de producto.

Este proceso interno, normalizado conforme a la ISO 9001, nos permite dar respuesta a todas las incidencias de producto registradas y ofrecer un servicio acorde con la marca RUBI y con las expectativas de nuestros consumidores.

Toda la información registrada en el sistema de gestión de incidencias del Grupo RUBI se procesa y analiza mensualmente para determinar la evolución y el progreso de todas y cada una de dichas incidencias.

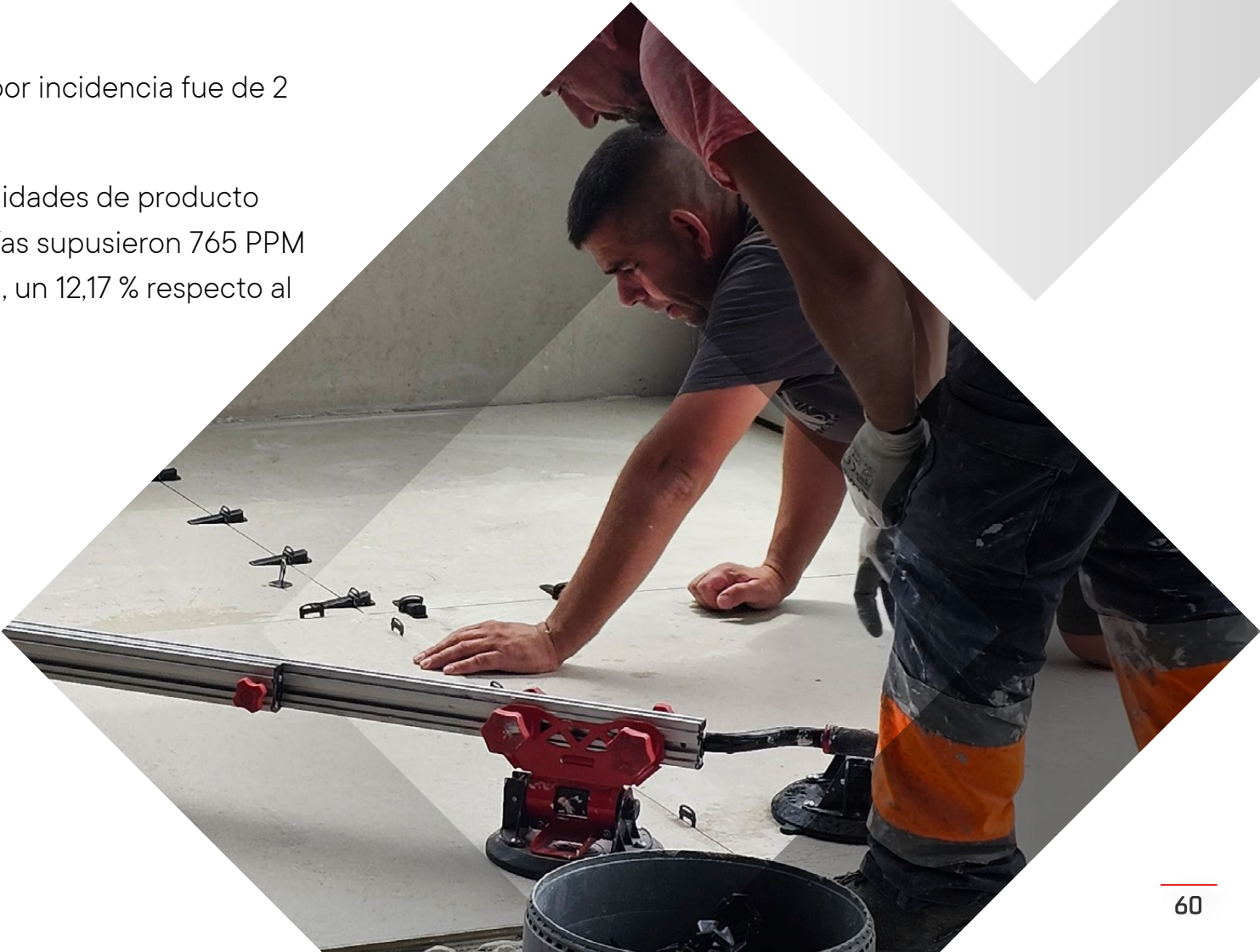
El objetivo de este análisis es trabajar de manera constante en la mejora continua de todos nuestros productos.

Gracias a toda la información recogida en el sistema de gestión de incidencias, podemos mejorar nuestros productos y mantener el compromiso con nuestros consumidores de ofrecer productos fiables, seguros y de la máxima calidad.

Total de incidencias en 2024: 6.782, de las cuales 5.472 fueron en garantía.

El tiempo medio de gestión por incidencia fue de 2 días.

En relación con el total de unidades de producto vendidas en 2024, las garantías supusieron 765 PPM (se han reducido en 106 PPM, un 12,17 % respecto al año anterior).



8.4. Información Fiscal

El resultado consolidado obtenido por las compañías del Grupo se desglosa a continuación:

	2023	2024
Sociedad	Beneficios/(Pérdidas) consolidados	Beneficios/(Pérdidas) consolidados
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 APORTACIÓN	9.751.214	6.477.725

Una vez deducidos los ajustes de consolidación, el resultado consolidado asciende a 6,48 millones de euros (9,75 millones de euros en 2023).

El gasto por impuesto sobre sociedades del Grupo en el ejercicio 2024 asciende a 4,67 millones de euros (3,04 millones de euros en 2023).

Durante el ejercicio 2023 no se han recibido subvenciones por importe significativo.

9
ANEXO

Anexo – Relación entre los requisitos legales y los indicadores de los estándares GRI relacionados

Información solicitada por la Ley 11/2018		Apartado en el que se da respuesta	GRI utilizado	
Información general		1. Introducción	GRI: 2.3 GRI: 2.4 GRI: 2.5	– Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto – Actualización de la información – Verificación externa
	Modelo de negocio	2. Modelo de negocio	GRI: 2.1 GRI: 2.2 GRI: 2.6 GRI: 2.9 GRI: 2.10 GRI: 2.12 GRI: 2.13 GRI: 2.14	– Detalles organizativos – Entidades incluidas en la presentación – Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales – Estructura de gobernanza y composición – Designación y selección del máximo órgano de gobierno – Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos – Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos – Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad
	Descripción de las políticas que aplica el Grupo	2.2 Modelo de negocio (Políticas Generales)	GRI: 2.22 GRI: 2.23 GRI: 2.24 GRI: 3.3	– Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible – Compromisos y políticas – Incorporación de los compromisos y políticas – Gestión de los temas materiales
	Resultados de estas políticas	2.2 Modelo de negocio (Políticas Generales)	GRI: 2.23	– Compromisos y políticas
	Principales riesgos relacionados con la actividad del Grupo	2.1 Modelo de negocio (Los riesgos y su gestión)	GRI: 3.3 GRI: 2.9	– Gestión de los temas materiales – Estructura de gobernanza y composición
	Indicadores clave de resultados no financieros	2.2 Modelo de negocio (Políticas Generales)	N/A	
	Análisis de materialidad	3. Análisis de materialidad	GRI: 3.1 GRI: 3.2	– Proceso de determinación de los temas materiales – Lista de temas materiales
	Uso sostenible de los recursos	4. Medio ambiente	GRI: 303.5 GRI: 302.1	– Consumo de agua – Consumo de energía dentro de la organización
	Economía circular y prevención / gestión de residuos	4. Medio ambiente	GRI: 306.2 GRI: 306.3	– Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos – Residuos generados
	Contaminación	4. Medio ambiente	GRI: 303.1 GRI: 303.5	– Interacción con el agua como recurso compartido – Consumo de agua
Cuestiones medioambientales	Cambio climático	4. Medio ambiente	N/A	
	Protección de la biodiversidad	4. Medio ambiente	N/A	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado en el que se da respuesta		GRI utilizado	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Ocupación	5.1 Ocupación	GRI: 2.7 GRI: 2.19 GRI: 2.20 GRI: 405.1 GRI: 406.1	– Empleados – Políticas de remuneración – Proceso para determinar la remuneración – Diversidad de órganos de gobierno y empleados – Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Organización del trabajo	5.2 Organización del tiempo de trabajo	GRI: 401.2 GRI: 401.3	– Prestaciones para empleados a tiempo completo – Permiso parental
	Salud y seguridad	5.3 Salud y seguridad	GRI: 403.1 GRI: 403.2 GRI: 403.4	– Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo – Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes – Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
	Relaciones sociales	5.4 Relaciones sociales	GRI: 2.30 GRI: 401.1	– Convenios de negociación colectiva – Nuevas contrataciones y rotación de personal
	Formación	5.5 Formación	GRI: 404.1 GRI: 404.2	– Promedio de horas de formación al año por empleado – Programas para desarrollar las competencias de los empleados
	Accesibilidad universal	5.6 Accesibilidad	N/A	
	Igualdad	5.7 Igualdad y diversidad	GRI: 2.23 GRI: 2.25 GRI: 406.1	– Compromisos y políticas – Procesos para remediar los impactos negativos – Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
Información sobre el respeto a los derechos humanos	Prevención de la vulneración de los derechos humanos	6. Derechos humanos	GRI: 2.25 GRI: 406.1	– Procesos para remediar impactos negativos – Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Denuncias por vulneración de los derechos humanos	6. Derechos humanos	GRI: 406.1	– Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Eliminación de la discriminación en el empleo	6. Derechos humanos	GRI: 406.1	– Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
	Eliminación del trabajo forzoso	6. Derechos humanos	N/A	
	Abolición del trabajo infantil	6. Derechos humanos	N/A	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	7.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI: 2.23 GRI: 2.26 GRI: 205.2	– Compromisos y políticas – Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes – Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	Lucha contra el blanqueo de capitales	7.2 Medidas contra el blanqueo de capitales	GRI: 2.23 GRI: 205.3	– Compromisos y políticas – Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/A	

Información solicitada por la Ley 11/2018		Apartado en el que se da respuesta	GRI utilizado	
Información sobre la sociedad	Compromisos con el desarrollo sostenible	8.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI: 2.17 GRI: 2.28 GRI: 413.1	– Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno – Afiliación a asociaciones – Operaciones con programas de participación de la comunidad local
	Subcontratación y proveedores	8.2 Subcontratación y proveedores	GRI: 3.3 GRI: 414.1 GRI: 414.2	– Gestión de los temas materiales – Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección según criterios sociales – Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas
	Consumidores	8.3 Clientes	GRI: 2.16 GRI: 2.25	– Comunicación de inquietudes críticas – Procesos para remediar los impactos negativos
	Información fiscal	8.4 Información fiscal	GRI: 201.4	– Asistencia financiera recibida del gobierno
Indicadores GRI		9. Anexo		

RUBI GROUP