



ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

EXERCICI 2022

INTRODUCCIÓ	3
1.- INFORMACIÓ GENERAL	4
1.1.- Model de negoci	4
Oliva Torras Industrial: La producció	7
Oliva Torras Metal: La subcontractació	8
Oliva Torras Mount & Drive Kits: Sector automoció	9
Oliva Torras Railway: Sector ferroviari	11
Soluciones Mecánicas Integrales 2000 (SMI): Sector del recreatiu	12
Maquinaria Estacionamientos Y Parquímetros (MEYPAR): Tecnologia i serveis per la mobilitat dels ciutadans	13
Aliances estratègiques amb la innovació	15
Distribució de les àrees de negoci dins el grup	15
1.2.- Polítiques	17
1.3.- Resultats de les polítiques	18
1.4.- Riscos	18
1.5.- Indicadors clau de resultats no financers	20
2.- QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS	23
2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals	23
2.2.- Contaminació i consum energia	25
2.3.- Economia circular i prevenció i gestió de residus	32
2.4.- Ús sostenible de recursos	32
2.5.- Canvi climàtic	35
2.6.- Protecció de la biodiversitat	38
3.- QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	39
3.1.- Treball	39
3.2.- Organització del treball	57
3.3.- Salut i seguretat	58
3.4.- Relacions socials	60
3.5.- Formació	60
3.6.- Accessibilitat	62
3.7.- Igualtat	63
4.- DRETS HUMANS	64
4.1.- Respecte als drets humans	64

5.- LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN	67
5.1.- Corrupció i suborn	67
6.- INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT	69
6.1.- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	69
6.2.- Subcontractació i proveïdors	70
6.3.- Consumidors	71
6.4.- Informació fiscal	72
6.5.- Altra informació significativa	72
ANNEX.- CONTINGUT DE L'ESTAT D'INFORMACIO NO FINANCERA	74

INTRODUCCIÓ

L'Estat d'Informació no Financera corresponent a l'exercici tancat a 31 de desembre del 2022 forma part de l'Informe de Gestió Consolidat del Grup Oliva Torras (Grup OT), format per la societat L. Oliva Torras S.A. i Societats dependents donant compliment a la Llei 11/2018, del 28 de desembre, 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, del 2 de juliol, i la Llei 22/2015, del 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat. Aquest exercici és el segon any en que s'elabora aquest informe i s'ha procedit a realitzar una comparativa sobre els principals ítems que s'analitzen.

Per elaborar l'Estat d'Informació no Financera s'han seguit els requisits establerts per l'esmentada llei, així com també s'han considerat les directius sobre presentació d'informes no financers de la Comissió Europea 2017/C215/01 derivats de la Directiva 2014/95/UE, i s'ha utilitzat la metodologia dels estàndards de Global Reporting Initiative (GRI) incloent-se aquells indicadors que s'han considerat clau en l'anàlisi de la materialitat.

S'ha determinat mitjançant una anàlisi de materialitat els aspectes significatius considerats per a la comprensió de l'evolució, els resultats i la situació del grup, i l'impacte de la seva activitat respecte a qüestions mediambientals i socials, pel que fa als drets humans i la lluita contra la corrupció i el suborn, així com relatives al personal, incloses les mesures que s'han adoptat per afavorir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la no-discriminació i la inclusió de les persones amb discapacitat i l'accessibilitat universal.

Per elaborar l'estudi de materialitat s'han tingut en compte les Directrius de la Comissió Europea sobre presentació d'informació no financera i els estàndards GRI (contingut GRI 101: Fonaments, 102-43, 102-46 i 102-47 GRI 2016). A l'anàlisi s'ha utilitzat el doble concepte de la materialitat, que té en compte no només l'impacte de les qüestions no financeres sinó també sobre l'entorn.

Les Societats incloses en el perímetre no financer són les incloses en la consolidació de la informació financera del Grup a tancament de 31 de desembre de 2022.

Els dubtes sobre el contingut d'aquest informe es poden enviar al següent correu electrònic: olivat@olivatorras.com.

1.- INFORMACIÓ GENERAL

1.1.- Model de negoci

OLIVA TORRAS GRUP (GRUP OT) és un grup industrial que té el seu domicili social i fiscal a Manresa, camí de la Suanya, especialitzat en el sector del metall que es defineixen com emprenedors en la diversitat, aplicant innovació, qualitat i tradició.

El grup troba el seu origen en un petit taller de reparació de maquinaria fundat a l'any 1945. Dedicat inicialment a la reparació de maquinaria tèxtil, va anar ampliant l'activitat a sectors com la indústria calderera i ceràmica i mes tard a la indústria de l'automoció, evolucionant de la reparació de maquinaria cap al món de la subcontractació, i passant a la fabricació en sèrie de petites i mitjanes sèries per diferents sectors.

Als anys 70, l'empresa es va anar especialitzant en la construcció metàl·lica en xapa fina i construcció de mobles i armaris metàl·lics, alhora que incorporava als processos productius tradicionals, màquines punteres de control numèric, apostant de forma clara per la innovació tecnològica.

La deslocalització industrial a països de l'est per abaratir costos de molts dels nostres clients, va fer que al 2000 l'empresa explores noves línies de negoci, apostant per la fabricació de productes propis. Ja no es centrava tant en la subcontractació, sinó en dissenyar, fabricar i distribuir els seus productes.

A partir d'aquesta idea l'empresa va desenvolupar les diferents unitats de negoci que segueixen totes un patró similar: sobre una base de component metàl·lic s'afegeix un servei d'enginyeria que dota al procés de valor afegit. Al 2005 va començar el negoci de disseny i solucions pel muntatge de compressors de vehicles refrigerats. Al 2007 van crear una nova companyia dedicada a la maquinaria electrònica de màquines de joc recreatius (ruleta, blackjack, pocker). Al 2011 van incorporar una empresa al grup vinculada als controls d'accessos i estacionaments, pàrquings i parquímetres. Finalment al 2012 va néixer una nova divisió especialitzada en l'enginyeria i fabricació d'interiorisme de trens, metros i tramvies.

Aquestes noves àrees de negoci es sumen a la producció tradicional de l'empresa derivada de les subcontractacions, si be incorporant tot el bagatge tecnològic que les noves divisions han aportat a l'empresa, així l'empresa ja no es limita a produir sinó que dissenya, ofereix i soluciona els problemes dels seus clients, configurant un tret distintiu de l'empresa, la capacitat d'oferir un servei integral de desenvolupament i fabricació de solucions, que anomenen entrega claus en ma, es a dir que el client te el producte acabat.

El model de negoci del grup es podria definir com la conjunció perfecte entre tradició e innovació.

La tradició la conforme el bon fer resultat d'una experiència de més 75 anys que atorga un coneixement dels processos productius inqüestionable, coneixement que permet afrontar les peticions dels nostres clients amb seguretat i rigor, buscant i trobant solucions tècniques a les seves necessitats.

La innovació, per quan el grup no sols, des de sempre ha fet una important aposta per la inversió en tecnologia, sinó que últimament també està destinant importants recursos en I+D desenvolupant projectes en equipaments sanitaris que millorin la vida dels malalts i els seus cuidadors, o en la protecció del medi ambient.

La innovació no es manifesta sols a nivell material sinó i el més important a nivell humà, el grup manté una sinèrgia constant amb les Universitats, participant activament en la vida acadèmica, dotant-les de recursos econòmics i sent la porta d'entrada al món laboral de molts estudiants. Aquesta estreta vinculació els permet incorporar als processos productius enginyers de diferents disciplines, que incorporen a la producció les últimes innovacions en tecnologia, materials i processos.

Per últim, el grup cuida no sols la innovació i el saber fer, sinó també la qualitat, totes les seves produccions (pròpies o externes) compleixen amb uns estàndards de qualitat per sobre de la mitjana, fet que els hi ha valgut el reconeixement a nivell nacional e internacional.

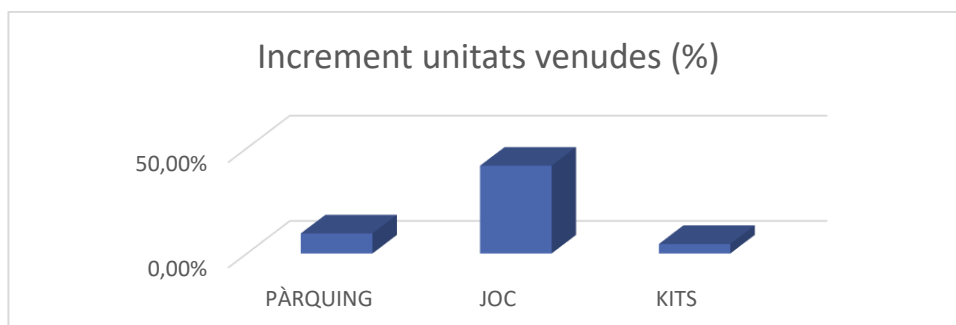
El resultat es que en l'actualitat Oliva Torras s'ha convertit en un referent dins el món del metall, donant servei a tot Europa, Amèrica, Canadà, Orient Mitjà, Àfrica i Llatinoamèrica, mantenint una producció inicialment a la planta del Bages tot i que ara s'ha adquirit una planta productiva a USA centrada en la fabricació dels components de refrigeració dels vehicles.

Aquesta filosofia empresarial va permetre que l'empresa l'any 2020 celebres el seu 75 aniversari, i tot i que la pandèmia va desdibuixar un motiu de celebració com aquest, el cert es que nombrosos mitjans informatius de premsa escrita com Expansión, La Vanguardia, Punt Avui, Ara o Regió 7 van fer ressò d'aquesta fita.

Aquest 2022 ha suposat la consolidació cap a la normalitat pre pandèmica i cap una certa recuperació productiva, tot i que l'augment del cost energètic, els tipus de interès a l'alça, l'encariment dels preus de la matèria prima i components, els increments salarials i la incidència de la guerra de Ucraïna en l'econòmica internacional ha generat multitud de complicacions a l'activitat productiva del grup.

Durant l'exercici 2022 les operacions del Grup han assolit la venda de més de 920 unitats de sistemes de aparcament, 170 màquines de joc i 43.684 kits de fred, així com parts de maquinaria diversa, com p.e., components ferroviaris, estacions d'electropoliment, etc. Aquests resultats suposen un increment en venda d'unitats al voltant del 25% respecte l'exercici precedent.

En el següent gràfic es pot veure el increment de vendes per unitat de negoci respecte de l'exercici precedent.



En relació a la unitat de negoci del joc, cal tenir en compte que, tot i que un anàlisi superficial de les dades anteriors, podria donar a entendre que ha tingut un resultat espectacular, no ha estat exactament així. Recordar que durant la pandèmia el sector de l'oci i el joc, van ser un dels que durant mes temps van patir tancaments i restriccions. En aquest context els resultats de l'exercici sense ser bons, si que han permès assolir el punt d'equilibri econòmic, però encara estant lluny dels resultats d'exercicis precedents.

En relació al sector del pàrquing i donat la diversitat de casuístiques de cada pàrking, s'entén per unitat qualsevol dels components que conformen el conjunt: terminals, barreres, accessos....

El següent gràfic representa la comparativa d'unitats venudes expressada en termes absoluts:



En quan a mercats en que el Grup opera, el mercat nacional ocupa el primer lloc, seguit dels altres països del món, i per últim la Unió Europea.

El volum de negoci consolidat del Grup per l'exercici 2022 s'ha situat en 61.100 milers d'euros, amb un increment superior al 25% en relació al l'exercici anterior.

El patrimoni net del Grup a 31 de desembre de 2022 és de 39.402 milers d'euros i representa el 54,73% sobre el total passiu consolidat.

Al tancament de l'exercici el Grup compta amb un equip format per 491, el que representa 58 persones mes que l'exercici 2021.

Els objectius empresarials pel 2023 segueixen diferents línies, a nivell productiu incorporar nova tecnologia que permeti optimitzar processos alhora que es redueix el cost energètic i l'impacte mediambiental. A nivell de negoci consolidar el mercat americà i continuar realitzant una prospecció de mercat, estant molt pendent de les noves innovacions que permetin crear sinergies que aportin valor a l'empresa. En aquest punt caldrà estar molt atent a les novetats en digitalització i molt especialment en intel·ligència artificial, ja que poden comportar una veritable revolució industrial.

Paral·lelament l'activitat productiva ha d'anar acompanyada de processos menys agressius amb el medi ambient, potenciant la reutilització de metalls i matèries primeres, i neutralitzant els residus que la nostra activitat pugui generar.

Aquesta voluntat productiva s'haurà de portar a terme en un context econòmic complicat marcat per les pujades de interès, l'encariment de l'energia i la reducció de marges, tot un repte!!

En aquest moment l'activitat del grup està diversificada en les unitats de negocis que es descriuen a continuació.

Oliva Torras Industrial: La producció

Es el departament que connecta amb els orígens de l'empresa, fabricant series curtes o mitjanes de productes amb base metàl·lica. Manté la ubicació Manresa, disposant d'unes instal·lacions de més de 30.00 metres², amb tecnologia puntera, i alta capacitat productiva, el que l'han convertit en un referent de centres de fabricació a Europa.



La capacitat de resposta és un factor clau en el mercat industrial, molt dinàmic i canviant. Per fer front a aquesta exigència Oliva Torras disposa d'un extens equip de persones expertes en industrialització, planificació, compres, subcontractació, producció i logística. La infraestructura tecnològica productiva, dimensionada i automatitzada, completa els recursos necessaris per respondre a una demanda de qualitat, flexibilitat i agilitat.

En l'actualitat s'està implementant una organització de la producció en cèl·lules de treball QRM (Quick Response Manufacturing) que ha de permetre una major especialització de cada producte i un nivell òptim de qualitat.

Oliva Torras fabrica conjuntament per les altres divisions del GRUP OT i també per altres empreses, donant servei al mercat de la subcontractació industrial i convertint-se en el Partner industrial perfecte.

Aquest 2022 s'ha apostat pels espais físics, per una banda s'ha realitzat una reforma integral a la Nau 5, en els últims anys en desús, per convertint-la en un modern i lluminós espai que ha acollit la cèl·lula de treball dedicada a GPA. A banda de la renovació de la coberta, paviment, il·luminació, instal·lacions i

climatització de l'espai de muntatge, la nau 5 disposarà també d'unes amplies oficines que acolliran l'equip de gestió i enginyeria i de vestuaris per al personal de la secció.

Per altre banda aquest any també s'ha iniciat l'arranjament de les naus adquirides recentment. Es tracte d'un conjunt de naus contigües amb una superfície de 8.500 metres construïts que garanteixen una important capacitat de creixement per la fàbrica.



També aquest 2022 s'ha apostat per la innovació, incorporant a alguns processos productius, la tecnologia dels robots col·laboratius a la producció. Per les seves característiques, aquets robots permeten l'automatització de processos, com el de soldadura, amb un menor temps de preparació que el necessari pels robots convencionals. Aquesta avantatge els fa molt adequats per automatitzar sèries curtes. Al mateix temps i quan es necessari permeten compartir un mateix espai amb l'operari de forma segura. En el seu conjunt aquestes característiques aporten una important millora en eficiència i productivitat.

La secció de tall també ha vist créixer de forma notable, la seva capacitat productiva amb la instal·lació d'un tercer làser de fibra i una punxonadora de darrera generació.

Oliva Torras Metal: La subcontractació



Els nombrosos problemes que sorgien alhora d'executar els projectes elaborats a enginyeries externes passava per respostes d'externes que a vegades eren extemporànies e ineficaces amb la conseqüent paralització de la producció i la disconformitat del client. Aquesta realitat va portar a Oliva Torras a incorporar els serveis de disseny i projecció dins la seva activitat, de manera que s'oferia al client un servei integral: solució, disseny i fabricació. El fet que les persones enginyeres responsables de dissenyar el producte pertanyessin a la pròpia empresa, garantia un seguiment rigorós de la producció i una solució ràpida i eficaç de les incidències productives.

Aquesta aposta permet al client disposar d'un únic interlocutor que valora totes les opcions productives possibles i que aporta una solució integral que va des del disseny, la identificació i selecció de materials, fins a l'elecció dels processos productius i la integració de les tecnologies més adequades per cada projecte.

La integració amb Oliva Torras Industrial, el centre de fabricació del grup, permet el control de tota la cadena de valor i facilita l'obtenció d'un producte a mida amb un únic interlocutor optimitzat.

L'experiència de més de 75 anys en projectes de enginyeria i la qualificació de les persones que formen part de l'equip aporten un nivell de competència que garanteix l'obtenció de la millor solució tecnològica en cada projecte. Aquest procés de desenvolupament és realitza en estreta col·laboració amb el client, donant-li suport constant i assessorament en qualsevol dels àmbits de coneixement de la enginyeria.

Amb la constant transferència de coneixement de les diferents enginyeries del grup, el client disposa d'un soci industrial amb una alta capacitat multidisciplinària en tecnologia, materials i processos que reverteix en el valor afegit de les solucions desenvolupades.



Aquest 2022 s'ha treballat en diversos projectes relacionats en la millora de les condicions mediambientals i que tenen com a denominador comú: l'objectiu d'optimitzar la qualitat de l'aire i obtenir una alta eficiència energètica en els equips.

Un primer àmbit de treball ha estat un aparell que ens permet conèixer la qualitat de l'aire a través d'una placa amb sensors. La informació obtinguda per aquets dispositius permet conèixer a l'instant, determinats components presents a l'aire i així saber si el lloc necessita purificació i renovació d'aire.

De forma paral·lela, s'ha treballat en un sistema de filtrat per a la purificació de l'aire i també en un innovador sistema portàtil amb bomba de calor per aplicacions diverses. La particularitat d'aquets equips, és l'eficiència energètica aconseguida gràcies a l'aprofitament de l'energia que la bomba de calor és capaç d'obtenir de l'aire.

El coneixement obtingut amb les tres experiències anteriors haurà estat aplicat a un quart projecte innovador, també relacionat amb l'optimització del consum energètic. En aquest cas, però, el sector destinatari és la bugaderia industrial, a través del desenvolupament d'un kit per acoblar a assecadores industrials.

Aquets kits, amb l'aplicació de les tecnologies esmentades en el tractament de l'aire i la precisió en el control de temperatura, permeten una reducció de fins al 75% del consum elèctric.

Oliva Torras Mount & Drive Kits: Sector automoció

Aquesta unitat de negoci es dedica a la fabricació de kits de refrigeració per a la indústria de l'automoció. El seu tret diferencial és la seva capacitat enginyera per innovar, desenvolupar i proveir el sector amb la

gamma de kits per l'accionament de compressors, bombes hidràuliques i alternadors mes amplia del mercat. Aporta solucions conformes als estàndards d'enginyeria, qualitat i seguretat dels constructors de vehicles, oferint solucions personalitzades.

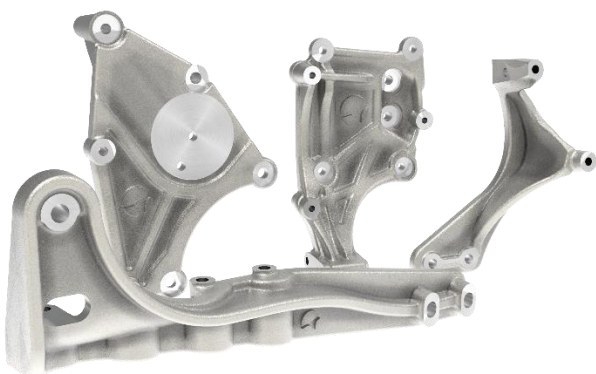
Es treballa amb un alt nivell de qualitat que garanteix la fiabilitat del conjunt dels sistemes durant tota la vida útil del vehicle i s'aposta per un servei integral que garanteix el subministrament de forma immediata, en franges inferiors a 48h, un servei d'atenció al client multilingüe, un servei tècnic de post venda proactiu i una potent i moderna plataforma en línia orientada a oferir un accés instantani a la compra de kits i recanvis, documentació tècnica i servei post-venta.

El seu mercat va mes enllà de les fronteres nacionals oferint el producte a Europa, Orient Mitjà i Àfrica. Tot i que inicialment tota la producció es centrava a la planta productiva de Manresa, la seva projecció al continent americà ha fet que al 2019 es crees OLIVA TORRAS USA, la qual mitjançant l'absorció de l'empresa BSI, líder del mercat americà en el disseny i la fabricació de kits per al muntatge de compressors en vehicles refrigerats, i la creació un centre d'enginyeria i producció a Fort Worth (Texas-USA) es va consolidar com a líder del mercat americà amb vocació de consolidar el mercat canadenc i Llatinoamericana.

Aquest 2022 Mount&Drive Kits assolía una fita destacada: La venda del kit número 300.000 d'ençà de la creació de la divisió l'any 2005. Es el resultat d'una estratègia centrada, per una banda, en la capacitat de desenvolupar i fabricar un ampli catàleg de solucions per a l'accionament de compressors, generadors, bombes hidràuliques i alternadors. I per altre banda, en la capacitat de proporcionar un elevat nivell de servei que aportí un alt valor afegit a uns productes de qualitat.

Alhora que es consolida el mercat tradicional aquest any ha servit per detectar noves oportunitats de negoci. Per una banda la Fira Internacional de la Bauma celebrada a Munich va permetre constatar la bona acollida de les nostres solucions al subsector dels fabricants de vehicles amb cistelles elevadores.

Per altre banda, la visita a la Fira Internacional del sector celebrada a Hannover, fa pensar que en els propers temps, conviuran en els camps dels motors, tant els sistemes tradicionals (això sí, adaptats a la normativa d'emissions Euro7 que entrarà en vigor en 2027) com fórmules mes innovadores, ja proveguin de la diversificació dels motors elèctrics, com dels nous motors accionats per hidrogen.



Per Oliva Torras Usa també ha estat un any intens. En ple procés de reorganització i millora de processos, per tal de implantar l'estratègia que l'ha de posicionar novament al capdavant del mercat, l'enginyeria ha focalitzat part dels esforços en projectes estratègics. Un bon exemple és el desenvolupament d'un Kit per furgonetes camper i autocaravanes, sector que arrel de la pandèmia ha experimentat un increment espectacular i que permetria aconseguir un gran volum de vendes amb molt pocs models.

Oliva Torras Railway: Sector ferroviari

El contacte amb clients vinculats al món ferroviari afegit a l'alta qualificació de l'empresa en l'elaboració del metall i l'homologació del processos de soldadura va permetre fer créixer una nova divisió de l'empresa: el railway.

Es tracte d'una divisió al servei del món ferroviari, majoritàriament dels interiors dels vagons de tramvia, trens i metros.

La continua millora dels processos ha permès que l'empresa es posicionés en pocs anys com a proveïdor estratègic dels principals constructors de trens, metros i tramvies. En l'actualitat l'empresa està especialitzada en el desenvolupament i fabricació de projectes d'interiorismes ferroviari per a cotxes de passatgers.

S'ofereix un concepte de solució integral que abasta totes les fases d'un projecte, des de la conceptualització i l'enginyeria, fins al lliurement de subconjunts muntats i el suport en la fase de muntatge a les plantes

L'equip de enginyeria de l'empresa reuneix experts en la gestió de grans projectes, en materials com els compòsits, l'alumini, l'acer i en els processos productius específics del sector. Aquesta especialització afegida al coneixement de l'empresa en enginyeria mecànica permet assumir el desenvolupament de solucions per qualsevol component que formi part del interior del vehicle: sostres, contramarcs, columnes, portaequipatges, agafadors, panells laterals o testers entre d'altres.

Oliva Torras Industrial, el centre productiu del grup, compta amb cèl·lules especialitzades en aquets projectes i equipades amb la tecnologia necessària per processos de fabricació, mecanitzat, soldadura (EN 15085-2), encolat, pintura i muntatge. Tots aquets processos són auditats i homologats per les exigents normatives dels constructors. Al mateix temps Oliva Torras Railway proveeix altres fabricants del sector amb subconjunts de base metàl·lica com estructures per a convertidors de tracció o unitats de climatització, també amb alts estàndards d'exigència propis de tota la indústria ferroviària.

Finalment aquest 2022 es va poder celebrar la Fira Innotrans, la fira de referència en el món ferroviari suspesa arrel de la pandèmia. La participació d'Oliva Torras va permetre exhibir una sessió de mes de sis metres del projecte d'interiorisme del metre Milano i un conjunt del nou projecte del tramvia Torino.

Una de les novetats presentades per Oliva Torras a Innotrans era l'aplicació de l'alumini a components d'interiorisme tradicionalment fabricats amb materials compòsits. Les columnes del tramvia Torino, com la pràctica totalitat dels components de l'interiorisme d'aquest projecte, són fabricades en alumini.



Per últim , la incorporació en els processos de fabricació de les locomotores Vectron d'una cèl·lula de plegat robotitzat , ha permès optimitzar el procés de fabricació d'algun dels seus components, optimització que serà exportable a altres processos de fabricació de l'empresa.

Soluciones Mecánicas Integrales 2000 (SMI): Sector del recreatiu

SMI és una divisió que es dedica al disseny industrial, desenvolupament mecànic i construcció de màquines de joc. Ofereix solucions tecnològiques completes, desenvolupament de hardware i d'aplicacions software específics. Te seu central a Sant Cugat del Vallès (Barcelona).

Les seves propostes innovadores, fruit del coneixement del sector, l'han posicionat com a proveïdor de referència del sector, oferint una tecnologia pròpia que constitueix la base dels seus productes. La sinèrgia amb la unitat productiva del grup completa la cadena de valor permetent una alta capacitat de resposta i control de tot el procés de desenvolupament de prototips i la fabricació de sèries petites i mitjanes de producte. El resultat és que avui en dia la tecnologia de l'empresa és present a la major part de fires nacionals e internacionals del sector, i les noves possibilitats del joc online són un repte per la divisió.

L'activitat de SMI no tan sols es concentra en el desenvolupament de productes propis. Ofereix també, plataformes personalitzades per a altres fabricants i adaptades a les seves estratègies de producte, sistemes de monitorització i explotació d'informació de sales de joc i tecnologia per a l'adaptació de plataformes desenvolupades per fabricants internacionals que volen implantar-se en el mercat nacional (R2B). El joc online està creixent i cada cop representa un percentatge mes significatiu de la xifra de negoci del sector. SMI també és present en aquest segment desenvolupant nous conceptes basats en la interacció del joc tradicional i presencial amb el món virtual. Noves tecnologies per explorar noves oportunitats de negoci que formen part del present i futur del joc.

Aquest any 2022 SMI ha complert quinze anys de trajectòria, ultimant diferents projectes. Per una banda va presentar la nova generació de ruletes electròniques Evolution, que incorporen pantalles tàctils de 27 polzades i resolució 4K. Es poden configurar amb 5, 8, 10 o 12 estacions de joc, introduint

la novetat de poder jugar amb dues boles en un mateix cilindre, fet que permet realitzar diferents apostes per cada bola, per cada satèl·lit i a cada cilindre.



També aquest any, s'ha culminat la versió on-line de la ruleta Màgic Red, que permet jugar des de qualsevol dispositiu i sense necessitat de desplaçar-se a una sala de joc.

Al marge del màquines de joc, destacar la All the Money Màgic, és un màquina que gestiona el canvi i que s'ha consolidat com un equip de referència per la gestió segura d'efectiu en les sales de joc, fins al punt que està present a la meitat de les sales de joc del país.

El desenvolupament de tecnologia pròpia es clau en l'estratègia SMI. I dins aquest àmbit el reconeixement i tractament de la imatge adquireix un paper molt rellevant. En aquest context s'emmarca el projecte de recerca i desenvolupament Smart Video Advanced, finançat pel Centre de Desenvolupament Tecnològic i la Innovació (CDTI). El resultat ha estat el disseny i fabricació d'una controladora de vídeo capaç de interpretar un senyal d'entrada i en base a algorismes predefinitos, modificar-lo dinàmicament a la sortida. Aquesta aplicació permetria per exemple, modificar jocs de determinat fabricant internacional per adaptar-lo als requeriments del mercat estatal sense necessitat de modificar el joc original.

Maquinaria Estacionamientos Y Parquímetros (MEYPAR): Tecnologia i serveis per la mobilitat dels ciutadans

Aquesta unitat de negoci proporciona solucions basades en tecnologia i serveis per a facilitar l'explotació i ús d'aparcaments, àrees d'estacionament regulat en zones urbanes i estacions de peatge d'autopistes. Aquestes solucions proporcionen una resposta global a les necessitats de gestors i usuaris d'aquestes infraestructures que formen part de la mobilitat quotidiana de ciutadans a tot el món.

Meypar es focalitza en el coneixement específic de cada país, entorn o ciutat on desenvolupa projectes. A través de la proximitat a administracions, operadors i la xarxa de distribuïdors coneix la realitat dels seus serveis i models de negoci, així com de les necessitats d'usuaris i clients.

Aquest coneixement es la primera baula de la tasca de investigació i desenvolupament, fonamentalment focalitzada en la usabilitat, fiabilitat i facilitat d'integració de les seves solucions.

La proposta de valor de MEYPAR es fonamenta en tres eixos: la capacitat de l'equip d'enginyeria, amb una dilatada trajectòria al sector, la garantia de ser fabricant, amb la capacitat de resposta que proporciona i el desplegament d'un servei integral que abasta tot el cicle de vida dels projectes, des de la prescripció de la millor solució tecnològica fins al servei post-venda.

Meypar compta amb una filial a Mèxic, la qual ha equipat els aparcaments dels centres comercials més grans de la Ciutat de Mèxic, que arriben a ocupar una superfície de 70.000 m², amb un volum de vehicles de 2,5 milions de visitants al mes. Meypar també disposa de filials a USA i a Perú, tot i que amb un volum molt inferior de negoci.

Meypar te seu a Sant Cugat del Vallès (Barcelona. Espanya) i filials pròpies a Ciutat de Mèxic (Mèxic), Houston (USA) i Lima (Perú). Compta amb més de 600 instal·lacions a Espanya, Andorra, França, Bèlgica, Portugal, Angola, Equador, Colòmbia, Puerto Rico, Costa Rica, USA, Canadà, Guatemala, Perú, República Dominicana i Mèxic, país on lidera el mercat.

Aquest any 2022 Meypar ha apostat per incorporar automatismes en la gestió dels aparcaments, es tracta del sistema Ticketless Free Flow o sistema d'accessos que funciona a través de la identificació de la matrícula tant als accessos com a les sortides del pàrquing. Aquest sistema de control millora la fluïdesa a les entrades i sortides dels aparcaments, al mateix temps que redueix el manteniment del control d'accessos.



L'entrada en vigor el proper 2023 d'un seguit de mesures en l'àmbit energètic pel foment de la mobilitat elèctrica, l'autoconsum i el desplegament d'energies renovables, exigirà que els aparcaments tinguin l'obligació de tenir una plaça d'aparcament amb recàrrega elèctrica per cada 40 places d'aparcament. Aquesta realitat ha fet que Meypar integrés en el sistema de control d'accessos, diversos punts de recàrrega que són gestionats directament pels propis caixers Meypar a través d'una gestió integrada del pagament tant de la recàrrega, com de l'estada, de manera que es simplifica les tasques de gestió del pàrquing.

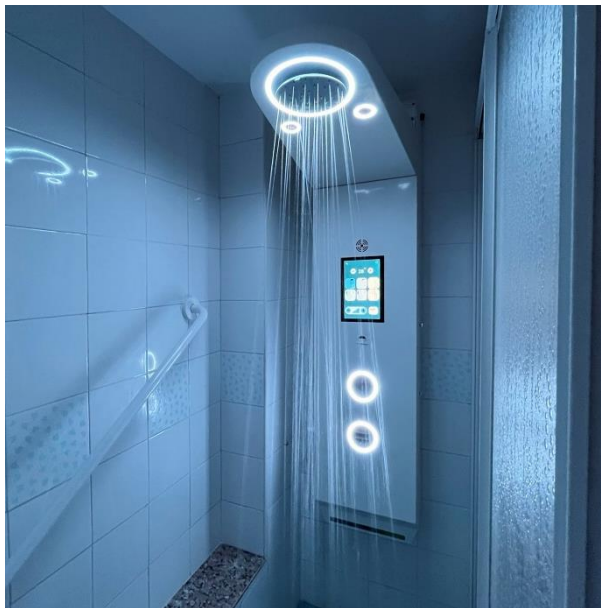


Aquest any s'han instal·lat les primeres unitats de la tercera generació de l'òptima 360, amb un disseny més compacte, més integrada amb el mobiliari urbà i més fàcils d'instal·lar i reubicar. A més el nou disseny compleix els requisits de l'actual normativa, més exigent en matèria d'accessibilitat, ergonomia, seguretat i eficiència energètica.

Per últim, en línia amb les noves tendències mediambientals que busquen limitar l'accés de vehicles a les grans ciutats, Meypar ha desenvolupat un sistema de gestió i control als aparcaments instal·lats a la perifèria de les ciutats, en que junt a les funcions de control d'accés, s'integra la venda de bitllets per la xarxa d'autobusos urbans.

El projecte emblemàtic d'aquest any, haurà estat sense dubte, la instal·lació d'un aparcament al centre comercial de Mega Plaza, situat a Sant Martin de Porres (Lima) que compta amb puntes diàries d'entre vuit mil i dotze mil vehicles i l'emissió aproximadament de 400.000 tiquets mensuals.

Aliances estratègiques amb la innovació



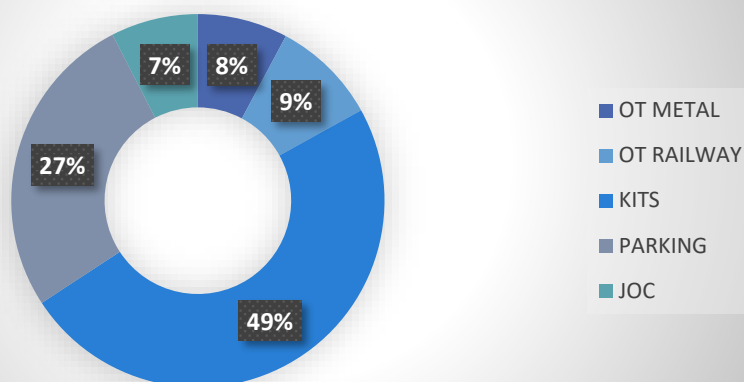
Paral·lelament a l'activitat de les unitats de negoci, és una constant en el GRUP OT buscar sinèrgies amb empreses tecnològiques col·laborant activament amb projectes innovadors, un exemple es el suport industrial donat a una microempresa que al 2018 va desenvolupar un primer prototip de dutxa eco-intel·ligent adaptada a les necessitats de persones amb mobilitat reduïda o algun tipus de disfunció cognitiva. L'any 2020 van construir un segon prototip funcional que els apropava mes al seu objectiu: transformar l'estrès i la dificultat que pot comportar el moment de la dutxa per a persones d'aquest col·lectiu, en una experiència mes intima, adaptada i segura, no tan sols per elles, sinó també pels seus familiars o cuidadors.

Aquest 2022 ja s'han fabricat les primeres unitats que han estat instal·lades, algunes d'elles instal·lades a persones usuàries de la Fundació Ampans. A part de les funcions bàsiques com regular l'alçada per permetre la dutxa de persones assegudes, també permet automatitzar i personalitzar el cicle de mullat, ensabonat i assecat, i es pot accionar per veu, fet que contribueix a l'autonomia. Per altre banda l'aparell disposa d'un detector de caigudes que talla el subministrament d'aigua i emet un avis a la persona cuidadora o a sistemes d'emergència.

Distribució de les àrees de negoci dins el grup

En l'actualitat les diferents unitats de negoci de l'empresa suposen la següent representativitat:

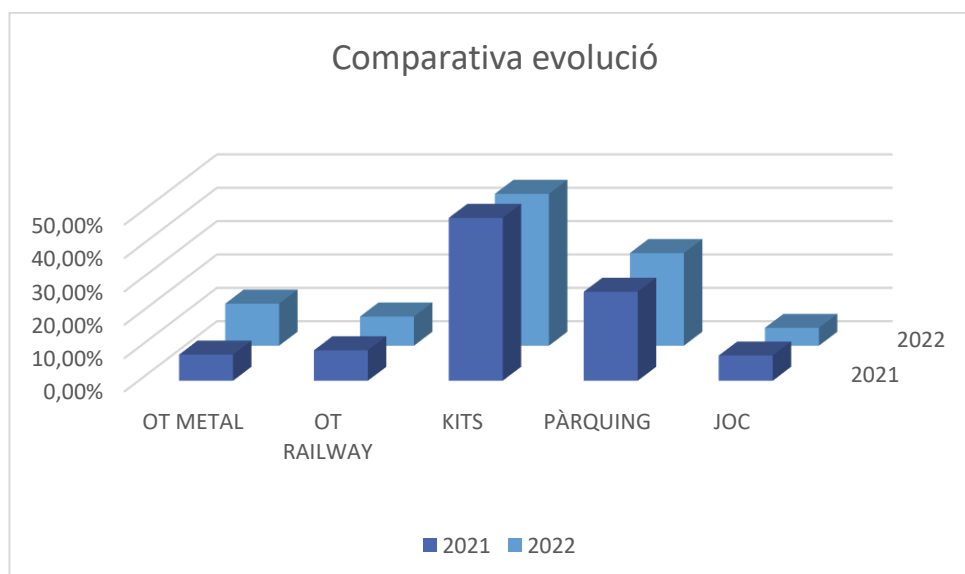
Àrees de negoci del grup



*(Dades corresponents a Memòria consolidada)

El grup ha experimentat un creixement de volum de negoci superior al 25%, tot i que aquest creixement no ha estat uniforme en totes les unitats de negoci.

En el següent gràfic es pot veure el creixement econòmic de cada una de les àrees en relació a l'exercici precedent.



El GRUP OT en l'actualitat dona serveis en els següents països a través de les societats que s'indiquen:

SOCIETAT	PAIS	ACTIVITAT
L.OLIVA TORRAS, S.A	Espanya	Fabricació maquinaria i components metàl·lics
SOLUCIONES MECANICAS INTEGRALES 2000, S.L.	Espanya	Desenvolupament d'equips pel sector recreatiu
MAQUINARIA ESTACIONAMIENTOS Y PARKIMETROS, S.L	Espanya	Desenvolupament d'equips per sistemes de pàrquing
EQUIPOS Y SISTEMAS DE PARKING, S.A. de C.V	Mèxic	Comercialització, instal·lació sistemes pàrquing

OLIVA TORRAS MEXICO, S.A. DE C.V.	Mèxic	Serveis de suport als negocis
EQUIPOS Y SISTEMAS DE PARKING, S.R.L.	Perú	Comercialització, instal·lació sistemes pàrquing
MEYPAR USA CORP	USA	Comercialització, instal·lació sistemes pàrquing
OLIVA TORRAS USA INC	USA	Fabricació kits per refrigeració del transport
OLIVA TORRAS PROPERTY INC	USA	Societat patrimonial

L'objectiu principal del Grup OT és consolidar i fer créixer cada una de les unitats de negoci. Paral·lelament estar pendent de l'evolució dels mercats i de les ofertes i demandes, detectant les necessitats no cobertes del mercat i les oportunitats empresarials, i aprofitar-les en aquells casos en que permeten donar valor a la seva estructura empresarial.

En resum, aplicar a la tradició metal·lúrgica catalana, un esforç constant de innovació, dins un marc de respecte al medi ambient i a les persones treballadores que conformen l'ànima de l'empresa, i amb una clara vocació de internacionalització.

En quan a l'evolució futura, el Grup OT com totes les empreses manufactureres depenen de la fluctuació del mercat, però minimitzant aquesta fluctuació amb la diversificació de productes. Les divisions OT Metall i OT Industria es pot veure abocades a les incidències pròpies del sector de la indústria manufacturera: problemes en l'abastiment de materials, de chips... increment de costos derivats de l'encariment de matèria primera o del costos energètics, falta de personal en oficis bàsics relacionats amb la construcció metàl·lica...

En relació als factors i tendències que poden afectar de forma particular a cada una de les divisions, cal analitzar les particularitats de cada unitat de negoci. Així a la divisió Mount&Drive kits es veurà afectada de ple en un futur pròxim per la transformació del sector de l'automoció, i el seu pas de les energies fòssils a les renovables. Aquesta transformació exigirà al departament reajustar els kits a les noves característiques dels vehicles elèctrics e híbrids. MEYPAR es veurà afectada per les innovacions tecnològiques que regeixen el control d'accessos i que venen marcades per l'establiment de les apps i similars. També per la transformació de la mobilitat en general i per les restriccions de circulació al interior de les grans ciutats. Al seu torn SMI es veurà afectada de forma directa no sols per la regulació del joc i les limitacions que cada país estableix al respecte, sinó també pel gran creixement que ens els propers temps tindrà el joc online que obrirà noves expectatives.

1.2.- Polítiques

El Grup OT aplica una política basada en el compromís:

Compromís amb les persones: perquè son la nostre raó de ser, per això vetllem pel desenvolupament professional, la formació, el reconeixement i l'acollida de totes les persones que formen part de l'organització en un clima de transparència i participació i atenent la seva diversitat, dimensió personal i familiar.

Compromís amb una manera de fer : sent fidels a la manera de ser i de fer dels nostres predecessors. Persones honestes, íntegres i respectuoses amb la societat i l'entorn. Valentes i assenyades, però

positives i alegres al mateix temps. I compromeses amb la qualitat, el servei, l'agilitat i l'adaptabilitat per construir relacions amb clients, proveïdors i col·laboradors sempre orientades a l'aportació de valor i al benefici mutu.

Compromís amb la societat: Assumint la responsabilitat que ens pertoca com a motor socioeconòmic, amb un model de gestió responsable i sostenible que garanteixi el nostre futur com a projecte empresarial. D'acord amb la nostre missió i valors, cerquem el progrés i econòmic vetllant pel benestar de les persones i el respecte al medi ambient.

Compromís amb la indústria: Aplicant un procés de millora continua als processos productius, integrant qualitat, innovació i seguretat.

Per això donem suport al món educatiu i universitat, a projectes orientats al progrés del territori, a la recerca mèdica i la lluita contra malalties i a l'atenció a persones d'exclusió social.

1.3.- Resultats de les polítiques

Els resultats de les polítiques anteriors es verifica periòdicament a diferents nivells:

- Reunions periòdiques del Consell d'Administració. Es una reunió mensual on s'analitzen de forma general les dades de caràcter econòmic i financer i es prenen les principals decisions de l'empresa, analitzant els problemes, valorant les solucions i enfocant en base a les previsions de futur del sector.
- Reunions amb cada una de les divisions del grup. Son reunions periòdiques, també de caràcter mensuals que analitzen els problemes particulars de cada una de les divisions, aportant solucions particulars a cada una de les incidències tractades.
- Reunions equip directiu a nivell intermig.- Son reunions per implementar i executar les decisions adoptades. S'estableixen directrius i es supervisa el compliment dels protocols de treball i seguretat, a traves de paràmetres interns de control.
- Reunió amb la totalitat dels treballadors del grup a nivell nacional. Donant informació sobre les principals qüestions o incidències de l'exercici i exposant les expectatives futures de l'empresa a curt i mig termini.

1.4.- Riscos

En quant a la gestió de riscos el fet que el Grup Oliva Torras desenvolupi la seva activitat en diferents sectors, països i entorns soci- econòmics i legals, implica un exposició a diferents nivells de riscos, tots ells inherents a l'activitat.

Davant la impossibilitat de neutralitzar-los, es treballa a fi de minimitzar el risc i els seus efectes. A tal efecte des del Grup es defineixen unes directrius bàsiques de treball amb la finalitat d'homogeneïtzar els criteris de funcionament en cada una de les divisions i garantir un nivell adequat de control intern. S'ha prioritzat els riscos en funció de la rellevància que puguin tenir pel desenvolupament de l'activitat de l'empresa, conforme a la tipologia d'activitat, àrees d'actuació política i paràmetres de gestió.

S'ha creat un mapa de riscos en funció de la tipologia:

1.- Riscos relacionats amb les persones treballadores de l'empresa

a.- Prevenció de riscos laborals. Contempla tots els riscos associats al treball provinguin d'un accident laboral, d'una malaltia professional, riscos psicosocials ...

L'objectiu és treballar amb prevenció i formació per evitar i/o minimitzar les conseqüències que el treball pot tenir en la salut de les persones treballadores.

b.- Desenvolupament de talent i diversitat . Contempla riscos relacionats amb la gestió del talent, rotació, insatisfacció dels treballadors.

L'objectiu es potenciar el creixement professional del treballador i la seva satisfacció personal. A tal efecte l'empresa ha establert un protocol de promoció interna al que qualsevol treballador pot acudir.

c.- Comportaments no ajustats al codi ètic. Contempla riscos relacionats amb comportaments il·legals o que s'aparten del estàndard ètic establert per l'empresa.

L'objectiu es establir uns comportaments de treball que apareixen definits al codi ètic de l'empresa, establint formacions periòdiques i uns mecanismes de control que verifiquin aquest comportaments.

d.- Vulneració de protecció de dades de caràcter personal. Contempla riscos relacionats amb la cessió involuntària de dades personals dels treballadors a tercers.

L'objectiu es conscienciar a totes les persones de l'empresa que tenen accés a dades personals sobre la necessitat de requerir consentiment del interessat per utilitzar les seves dades per fins diferents als que han estat obtingudes.

e.- Vulneració de drets fonamentals dels treballadors. Contempla riscos relacionats amb incidències sorgides en les relacions entre treballadors a nivell orgànic o personal.

L'objectiu és implementar una política de tolerància zero a la discriminació. A tal efecte s'han establert diverses eines com son el canal ètic, el protocol d'assetjament o la comissió de igualtat.

2.- Riscos relacionats amb els processos productius - Contempla riscos relacionats amb els processos productius

a.- Incidències en l'abastiment.- Contempla riscos relacionats amb la paralització de la producció deguda a la falta d'alguna material o component.

L'objectiu és organitzar processos productius racionals controlant un nivell de estoc de seguretat.

b.- Dependència exclusiva d'uns pocs clients: Contempla les incidències econòmiques que pot representar per l'empresa la fallida o pèrdua d'un client amb un pes econòmic important per l'empresa.

S'aplica la solució de diversificar no sols els clients, sinó també les unitats de negoci.

c.- Males praxis professionals. Contempla riscos derivats d'una mala execució o d'una execució que no s'ajusta a les exigències de qualitat requerides per l'empresa.

L'objectiu es garantir, no sols l'acceptació del producte per part del client, sinó uns estàndards de qualitat que son el signe distintiu del grup.

3.- Riscos financers: Contempla els següents riscos:

a.- Incidències en els pagaments.- Contempla els riscos de morositat e impagament de factures.

Aquest risc es minimitza amb un estudi rigorós dels clients, que inclou un estudi sobre la seva solvència econòmica.

b.- Desviacions dels costos previstos.- Contempla riscos com la fluctuació de la divisa o el increment de costos energètics o de matèria primera.

c.- Desviacions de costos.- Contempla riscos com el increment inesperat de preus com a conseqüència de conflictes internacionals.

Sobre els costos previstos s'apliquen percentatges de desviació en funció del país amb el que s'estiguin treballant.

4.- Riscos relacionats amb les TIC.- Contempla riscos com:

a.- Caiguda informàtica.- Contempla riscos com la pèrdua de informació com a conseqüència de incidències informàtiques.

L'empresa realitza còpies de seguretat periòdicament i compta amb un servei d'assessorament informàtic propi que garanteix que les incidències informàtiques es resolguin a la major brevetat.

b.- Ciberatacs. - Contempla riscos com atacs informàtics, robatori de dades o inutilització de equips i sistemes.

Aquest risc es minimitza mitjançant la utilització de programes de seguretat i la formació a tots els treballadors usuaris d'equips informàtics i protocols sobre treball segur. Es disposa també d'una assegurança per fer front a ciberatacs.

1.5.- Indicadors clau de resultats no financers

El GRUP OT ha determinat mitjançant un anàlisi de materialitat els aspectes significatius considerats per la comprensió de la evolució, els resultats i la situació de les empreses i el impacte de les seves activitats respecte a qüestions mediambiental i social, el respecte als drets humans i la lluita contra la corrupció i el suborn, així com les relatives al personal, incloses les mesures que s'han adoptat per afavorir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació i inclusió de les persones amb discapacitat i l'accessibilitat universal.

Per l'elaboració de l'estudi de la materialitat s'han tingut en compte les Directrius de la Comissió Europea sobre presentació d'informació no financera i els estàndards GRI (contingut GRI 101: Fonaments 2016).

El procés de identificació dels aspectes rellevants ha constatat de tres fases:

1. Identificació i prioritització dels grups d'interès

2. Identificació dels temes materials
3. Validació de la informació a proporcionar sobre els temes materials

Els principals grups d'interès, els seus compromisos, i els canals de comunicació establerts amb ells són els següents:

GRUPS D'INTERÈS	COMPROMISOS	CANALS
Socis	Ètica i bon govern Transparència i rigor Serietat i confiança	Òrgan de govern
Direcció	Gestió professional Fiabilitat i confiança Serietat i confiança	Reunions periòdiques per anàlisi de situació actual i definició de estratègies
Treballadors	Seguretat i salut Oportunitat de desenvolupament Estabilitat, equitat i solidesa Conciliació familiar	Reunions periòdiques amb el comitè d'empresa Comunicacions internes
Clients	Qualitat i seguretat Excel·lència en el producte i el servei Honestedat i ètica	Reunions/trucades periòdiques per tal de conèixer els seus interessos
Proveïdors	Relacions comercials estables Confiança, respecte i benefici mutu Criteris de selecció objectius	Reunions/trucades periòdiques per compartir punts de vista, interessos i necessitats
Indústria i Mercats	Respecte i transparència Bona fe i relacions cordials Recerca d'interès general Col·laboració activa	Fòrums i reunions Relacions institucionals
Entorn Social	Honestedat i proximitat Recerca de l'interès social local Col·laboració	Suport a l'emprenedoria Integració a la comunitat Donacions

S'ha procedit a la identificació dels aspectes rellevants per el Grup en relació a la seva activitat i s'ha procedit a la seva priorització en atenció a la rellevància per els grups d'interès identificats, tant a nivell extern com a nivell intern, en relació a la seva influència a les seves valoracions i en la presa de decisions. Com a resultat s'ha definit la següent matriu de materialitat:

Molt Rellevants – Materialitat alta
Qualitat i responsabilitat en els nostres productes i serveis Satisfacció dels nostres clients Model econòmic eficient i competitiu Seguretat i protecció de dades
Rellevants – Materialitat mitja
Ètica empresarial, transparència, compliment normatiu i pràctiques responsables Entorn de treball segur i motivador Igualtat de oportunitats Creixement, diversificació i expansió a altres mercats Gestió de riscos i incidents mediambientals Us sostenible dels recursos naturals Gestió i reducció d'emissions CO2 i Canvi Climàtic
Altres Aspectes Rellevants – Materialitat baixa
Comunicació corporativa i transmissió Suport a l'emprenedoria Integració a la comunitat

El marc utilitzat per la presentació dels indicadors clau de resultats no financers és una selecció dels estàndards Global Reporting Initiative (GRI), o part del seu contingut, que es presenten en l'Annex d'aquest informe amb referència als apartats on es pot trobar la informació pertinent.

La informació financera rellevant del Grup OT es troba en els seus comptes anuals, dels que aquest informe fa part.

2.- QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS

2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals

Des d'una perspectiva mediambiental les empreses que integren el grup, es poden dividir en dos grans blocs, segons si integren processos productius o no. En qüestions mediambiental ens centrarem a valorar les actuacions de les primeres, ja que les segones generen un impacte mediambiental ínfim, ja que la seva activitat es equiparable a tasques administratives. Per altre banda i atenent que el processos productius del grup es concentren bàsicament en la planta industrial de mes 30.000 metres quadrats ubicada a Manresa ens centrarem a valorar les actuacions mediambientals realitzades a la mateixa, ja que es on s'han destinats les actuacions mediambientals mes importants, tant les de reducció energètica, com les d'optimització dels processos productius, com de minimització i control de residus.

Podem afirmar que la política mediambiental de l'empresa es productiva i social. Productiva per quant es treballa de forma proactiva per minimitzar l'impacte mediambiental de la nostre activitat econòmica, fent un ús racional dels recursos naturals, incorporant el reciclatge com a protocol de treball i buscant fórmules que permetin la reducció de consum d'energies fòssil i la seva substitució per energies renovables. Social, per que es treballa per impulsar la consciència mediambiental dels seus treballadors i fomentar hàbits responsables en la utilització de recursos naturals.

Plenament conscients que la suma d'actuacions individuals tindran una repercussió global, el Grup Oliva Torras porta anys adoptant una política de respecte a la naturalesa amb un rigorós compliment no sols de la normativa mediambiental, sinó també i en la mesura del possible de les recomanacions que formen part de les bones practiques mediambientals.

Aquest respecte a la legalitat es extensible a totes les empreses del grup, amb independència de la seva activitat i ubicació, ja radiquin en territori nacional o internacional, en aquesta línia la planta industrial de Texas (EEUU) compta amb el "Industrial Multi-Sector General Permit" que garanteix que la planta compleix la normativa de seguretat industrial y gestió de contaminants.

Aquest rigor en el treball els hi va valdre ja al 1995 l'expedició per part de AENOR del Certificat del Sistema de Gestió de Qualitat en base a les exigències de la ISO 9001, i posteriorment, a l'any 2001 el Certificat del Sistema de Gestió Ambiental en base a la exigència de la ISO 14001.

El respecte al medi ambient ha estat, des de sempre, un dels principis orientadors de l'activitat productiva de l'empresa, formant part de la nostre política de Responsabilitat Social Corporativa. Partint de la base que els processos productius de l'empresa no suposen una agressió mediambiental, es pretén com objectiu, minimitzar l'impacte mediambiental de la nostre activitat econòmica, (per petit que sigui) a través d'una actuació proactiva en matèria mediambiental que es fonamenta en els següents compromisos:

a.- Compliment rigorós de la legislació mediambiental, tant de la normativa substantiva com de la formal. En aquets sentit no sols es compleix la normativa, sinó que es defineixen i executen el protocols de treball buscant reduir al mínim el impacte mediambiental. En quan a obligacions formals i al marge

de l'auditoria anual en qüestions mediambientals, l'empresa presenta periòdicament les declaracions de residus, i realitza l'estudi de minimització de residus especials.

b.- Comportament proactiu que parteix de l'adopció d'una sèrie de mesures voluntàries de caràcter preventiu, que busquen assegurar una adequada política d'avaluació i prevenció dels riscos potencials sobre el medi ambient i que es mou en dos eixos: una millora continua de la gestió mediambiental per part de l'empresa i buscar la corresponsabilitat dels treballadors ha traves de protocols de treball, que fomentin la conscienciació individual en matèria mediambiental fomentant hàbits de reducció energètica i reciclatge aprofitables a nivell particular.

c.- Dotació recursos materials i humans suficients per garantir l'eficàcia de les mesures projectades. L'empresa compta amb un responsable de medi ambient que gestiona i planifica totes les actuacions mediambientals del grup. A part de les accions de control ordinàries anualment es dota un pressupost destinat a millorar la producció de l'empresa incorporant les propostes mes avançades en maquinaria e instal·lacions que contribueixin a reduir el impacte mediambiental.

Aquest compromís, integrat en la política d'empresa d'Oliva Torras, s'articula a través del nostre sistema de Gestió Ambiental, basat en la norma UNE-EN ISO 14001, el qual posa especial atenció, entre d'altres aspectes, la generació i gestió de residus:

- Cerca i utilització preferent de matèries primeres d'alta reciclabilitat en el disseny i la fabricació de productes
- Optimització del reaprofitament d'excedents i sobrants de matèria primera en els processos productius
- Optimització de la disposició de contenidors i àrees per a la correcta classificació i emmagatzematge dels residus especials i no especials
- Correcte gestió dels residus amb gestors autoritzats

En resum l'actuació mediambiental de l'empresa es fonamenta en el disseny de processos productius de l'empresa que permetin optimitzar l'ús de matèria primera i reutilitzar els excedents, ja sigui dins la pròpia empresa o a traves d'empreses externes especialitzades, racionalitzar els processos productius utilitzant la mínima energia necessària, minimitzar i neutralitzar les emissions i/o abocaments derivats d'aquesta producció i fomentar hàbits mediambientals en tots els treballadors de l'empresa de manera que incorporin a la seva vida particular els comportaments respectuosos.

Aquesta política de treball s'ha traduït en que mai cap empresa del grup ha estat sancionada per qüestions mediambientals, ni ha patit cap sinistre medi ambiental.

Per últim, si malgrat aquesta consciència, es produís algun sinistre, l'empresa en garantia de contingències imprevisibles ha contemplat els riscos mediambientals dins la cobertura per la pòlissa de Responsabilitat Civil.

A nivell internacional, només té la condició de planta productiva la planta de Texas (EEUU) ja que com s'ha dit la resta d'empreses del Grup OT no realitzen processos productius i en conseqüència el risc mediambiental és mínim. La legislació americana preveu una verificació prèvia del compliment de la

regulació legal a través d'organismes com el Texas Commission on Environmental Quality (TCEQ) i el Texas Pollutant Discharge Elimination System. Periòdicament es realitzen mostres d'aigües residuals que apareix registrat al Documentat al State of Texas Environmental Reporting Systems (STEERS).

A nivell productiu, l'empresa disposa de certificacions emeses per les empreses de certificació més prestigioses, fruit d'una feina professional i rigorosa i de l'aplicació d'uns protocols de treball amb un alta exigència de qualitat i de respecte mediambiental. Es disposa:

- **Certificació ISO 9001** emesa per l'organització de certificació AENOR en matèria de qualitat.
- **Certificació IQNet** validació dels certificats AENOR a nivell internacional en qüestions de qualitat, el respecte el medi ambient i la seguretat i salut laboral
- **Certificació ISO 14001** emesa per l'organització de certificació AENOR en matèria mediambiental.
- **Directives REACH** substàncies químiques
- **Directives ROH'S** components electrònics
- **Certificació EN- 15085-2** en matèria de soldadura de vehicles i components ferroviaris, emesa per l'organització de certificació alemanya TÜV.



2.2.- Contaminació i consum energia

a.- Contaminació, control i gestió de residus.

El respecte del medi ambient constitueix un dels principis orientadors de la filosofia de l'empresa fins el punt que l'activitat productiva s'organitza tenint en compte el impacte mediambiental que ocasiona i com minimitzar aquest impacte des d'una perspectiva qualitativa i quantitativa.

En aquest aspecte OT treballa pel control i la reducció de:

- * Els residus sòlids inherents a la manipulació de la matèria primera.
- * Les emissions de CO₂ a l'atmosfera derivats d'alguns processos.
- * La depuració de les aigües residuals de les instal·lacions de pintura

Tots aquests aspectes són mesurats de forma periòdica a través dels indicadors pertinents i recollits en la revisió del sistema integrat de gestió de qualitat i mediambiental.

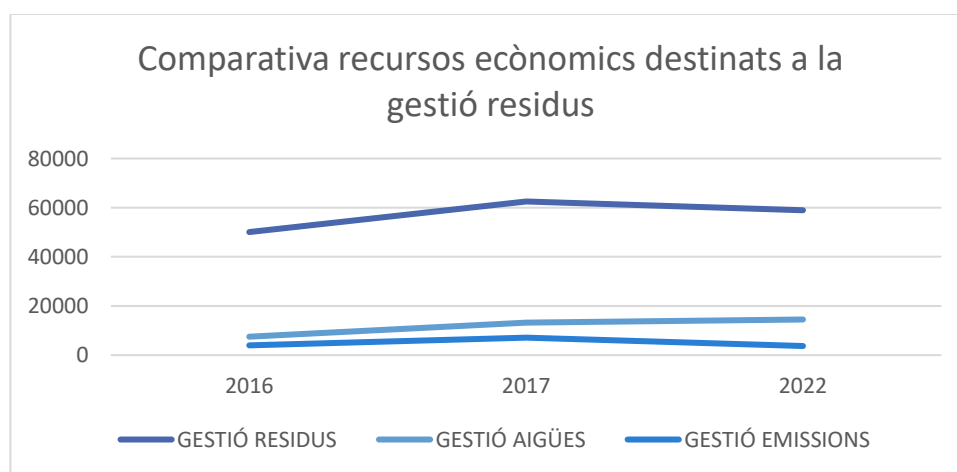
Podem dir, doncs amb rigor que l'empresa porta mes de 20 anys incorporant els aspectes mediambientals en el disseny i execució dels seus processos productius. El fet que ambdues certificacions s'hagin anat renovant al llarg dels anys evidencia l'eficàcia de les mesures adoptades per l'empresa, ja que les auditories mediambientals realitzades anualment per AENOR controlen els principals aspectes mediambientals, com son:

Control emissions.- Es controla les calderes, gasos derivats de la producció, gas natural i la climatització.

En relació a la climatització i com a mesures per evitar l'efecte hivernacle, es va procedir a substituir tots els aparells de climatització de l'empresa, per equips mes moderns que no incorporen el gas R22

Abocaments.- El gruix dels processos productius de l'empresa no impliquen abocaments, els quals queden limitats als treballs de imprimació de pintura que es realitzen en determinades peces metàl·liques. Les aigües provinents dels treballs de pintura son tractades a traves d'una depuradora instal·lada a l'empresa al projectar la cabina de pintura al 2002. L'empresa compta amb dos sistemes de control dels abocaments, els controls obligatoris realitzats periòdicament per l'ACA i un procediment de control adicional implementat voluntàriament per l'empresa , a traves del qual un laboratori extern acreditat, exerceix un control quantitativament i qualitativa superior, en concret els controls es realitzen amb una periodicitat major i afecta als paràmetres més significatius derivats de l'activitat. Seguint les recomanacions de la ultima auditoria, i amb la voluntat preventiva inherent a l'empresa, el proper exercici s'implementarà un segon control que incrementarà els paràmetres controlats de l'aigua tractada per la depuradora.

En el següent esquema es pot analitzar els recursos econòmics que l'empresa destina en cada un dels àmbits de gestió i l'evolució al llarg dels últims anys.

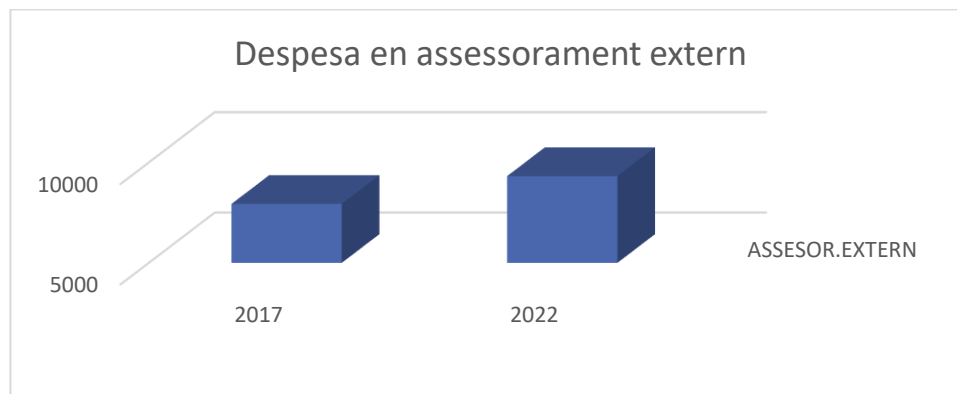


(* Imports anuals expressats en euros)

El grup disposa a mes de diferents assessors mediambientals externs que informen periòdicament de tota la normativa mediambiental que es va aprovant de manera que l'empresa pugui adaptar en tot moment els processos productius a les diferents normatives amb l'objectiu de donar compliment a totes

les obligacions mediambientals, així com ajuden a donar compliment a la normativa per obtenir les certificacions medi ambientals

En el següent gràfic es pot veure l'evolució de la partida econòmica destinada per l'empresa a aquest assessorament.



(* Imports anuals expressats en euros)

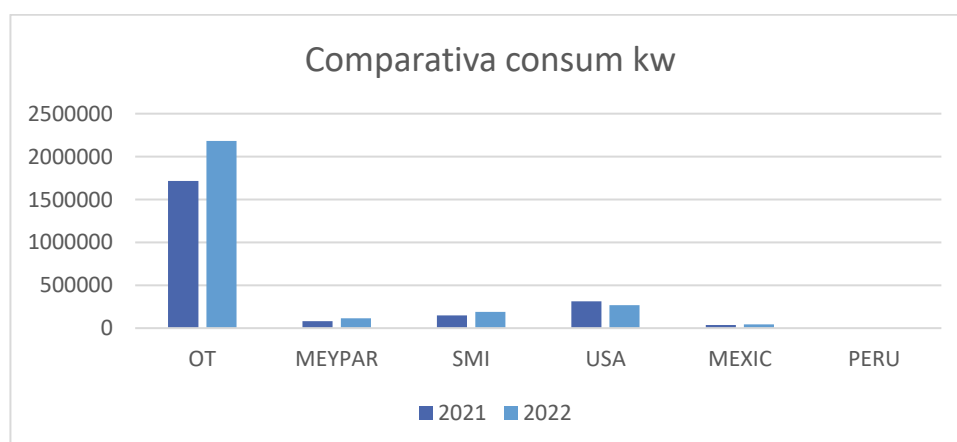
Per últim i en relació al soroll i a la contaminació lumínica, el fet que la nostra planta productiva no es trobi ubicada dins el nucli urbà evita qualsevol tipus de molèsties i perjudicis.

b.- Consum energètic, racionalització i autoconsum.

La millora en la gestió energètica és una de les prioritats de l'empresa, amb un doble objectiu, revertir directament en els resultats de l'empresa en quant a reducció de cost, i en segon lloc, contribuir en el benestar mundial, per quant la reducció del consum d'energia té un impacte directe en la salut mediambiental del món.

La principal font d'energia que consumeix el grup es l'electricitat, motiu pel qual el gruix de les millores energètiques s'han centrat en reduir el consum d'electricitat.

Al següent gràfic es pot veure una comparativa de consum d'electricitat dels principals centres de treball del grup.



(*) Evolució del consum d'energia elèctrica en els últims anys segons factures

Com es pot veure OT en quan a única planta productiva del grup es la que reflecteix un consum mes gran d'electricitat, motiu pel qual s'han centrat en ella tots els esforços i mesures mediambientals.

a.- Mesures qualitatives

El primer pas va ser fer un canvi de subministrador i passar a un proveïdor d'electricitat verda a fi de fomentar la producció d'energia neta i evitar l'efecte hivernacle. En aquest sentit l'empresa des del 2020 consumeix el 100% d'electricitat verda.

b.- Mesures quantitatives

A fi de reduir el consum energètic es van adoptar diferents mesures:

- Optimitzar la xarxa d'enllumenat interior, ajustant les potències necessàries i evitant els excessos.
- Substituir les làmpades de descarrega per lluminàries LED.
- Establir protocols de treball que reduïssin el consum d'energia: ajustar els temps de treball, desconnectar maquines, tancar llum....
- Informar a les persones treballadores sobre els protocols i procediments anteriors.



A mes es va decidir donar un pas mes cap a la protecció mediambiental, decidint ja al 2018 iniciar el projecte per la instal·lació de captadors solars fotovoltaics a les cobertes de les naus.

En els seus objectius mediambientals el Grup ha estat assessorat en tot moment per professionals externs. Així l'empresa al 2017 va realitzar una auditoria energètica de tota la planta productiva i periòdicament s'han anat realitzat estudis d'eficiència energètica, que permeten detectar àmbits de millora que permetin l'estalvi energètic.

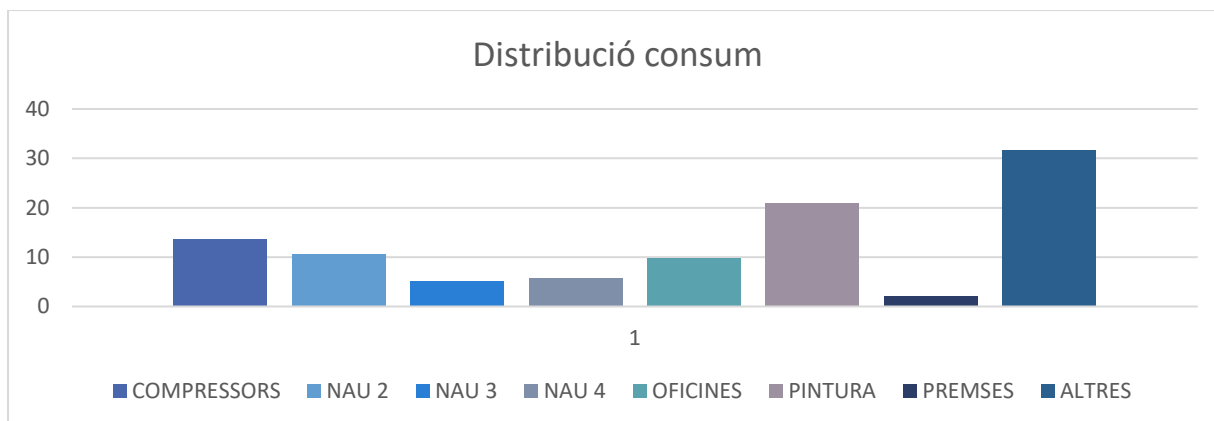
Aquest 2022 s'ha realitzat un nou anàlisi sobre eficiència energètica a la planta productiva de Manresa. En aquesta ocasió l'estudi s'ha centrat en:

- * Realitzar un mapa de consums de les diferents seccions a la fàbrica

* Analitzar la repercussió mediambiental i econòmica de la instal·lació fotovoltaica de l'empresa.

En relació al primer punt, s'ha identificat i analitzat el consum de cada una de les seccions de la fàbrica, buscant solucions concretes en funció de les particularitats de cada departament.

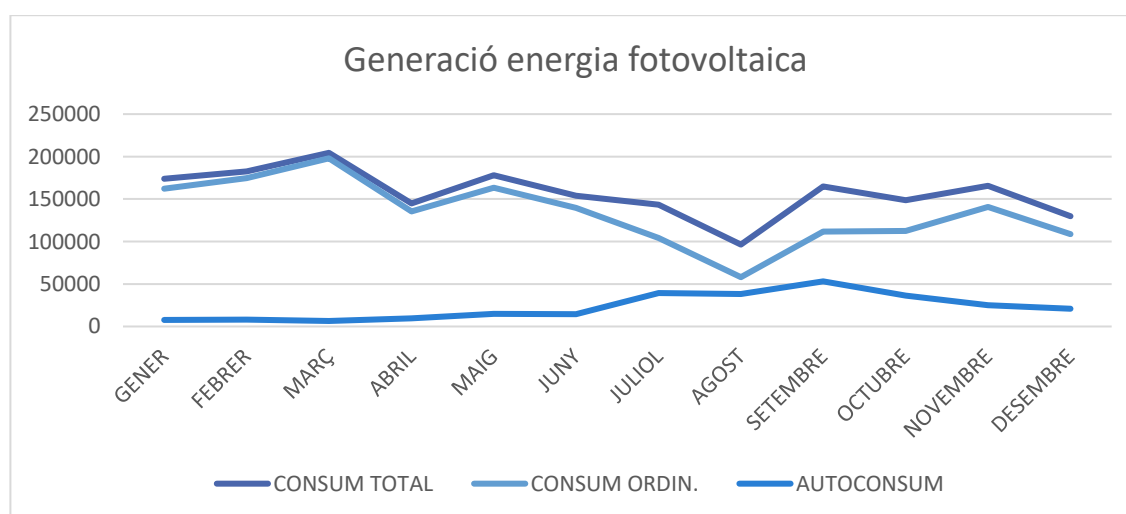
En el següent gràfic es pot veure el resultat de l'estudi:



Aquest anàlisi ha permès detectar la presència de consums no desitjats o “consums fantasmes” corresponents a consums de caps de setmana i que representen segon el informe un consum anual de 16.448 Kw, que representen un 0,87% sobre el consum total.

En segon lloc, s'ha analitzat la repercussió real que la instal·lació fotovoltaica de l'empresa ha representat en el consum d'energia, atenent que, aquest any 2022 s'ha consolidat la segona fase del projecte iniciat al 2018. En l'actualitat la planta productiva de Manresa compta amb un total de 1.666 panells solars amb una potencia unitària de 395 Wp, que permet produir el 30% del consum elèctric de la fàbrica i estalviar l'emissió de 149.350 Kg/any de Co2 a l'atmosfera.

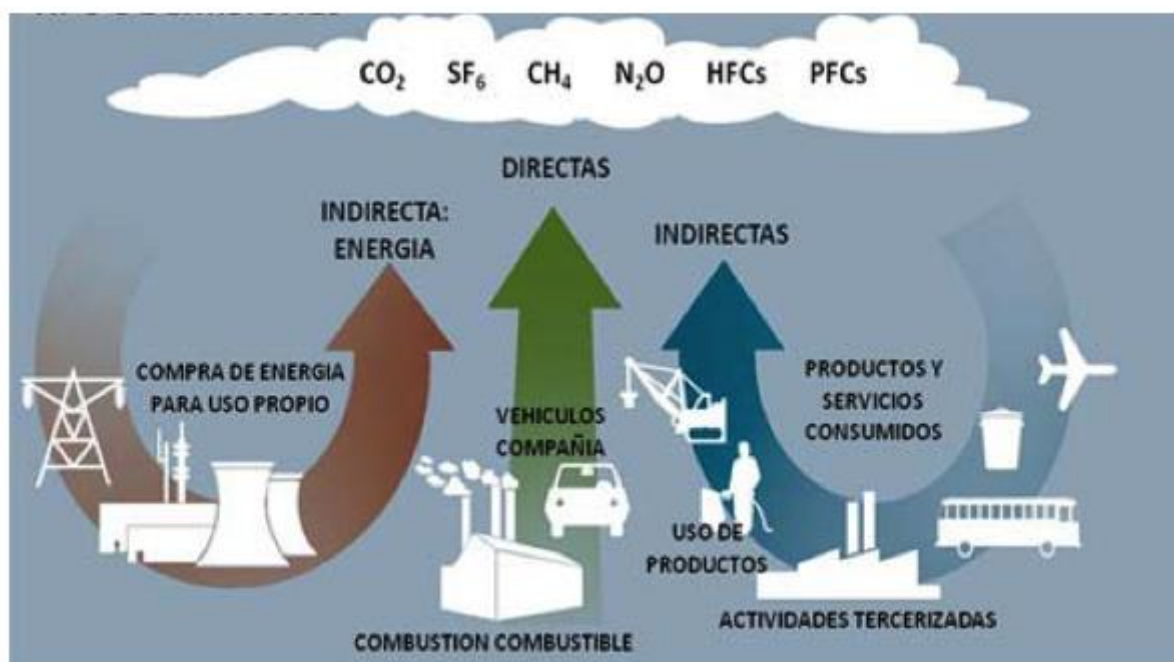
En el següent gràfic es realitza una comparativa entre el consum total, el consum facturat i l'autoconsum.



Al 2022, amb l'autoconsum d'energia s'ha estalviat 76,67 Tn de Co2 que representen 460 arbres.

c.- Treballant per reduir la petjada de carboni

Com a manifestació de implicació mediambiental del grup, aquest any 2022 s'han iniciat a la planta productiva de Manresa un estudi de la petjada de carboni que ens permeti tenir un major coneixement del impacte que la nostre activitat (bàsicament la planta productiva) genera en el medi ambient.



A falta d'obtenir els resultats definitius del informe, l'empresa ja està treballant en definir uns criteris que permetin reduir la petjada de carboni, i que s'articularen en tres fases:

a.- Prèvies al procés productiu de l'empresa

En les fases prèvies al procés productiu de l'empresa, la petjada de carboni es concentra majoritàriament en el cost energètic d'extreure i manipular la matèria primera i en la seva distribució.

En aquesta fase, es proposa avaluar els proveïdors de matèria primera i conèixer la tecnologia emprada en l'extracció i manipulació del metall i utilitzar els més respectuosos amb el medi ambient i que utilitzen tecnologia més sostenible.

En l'elecció de la matèria primera: utilitzar matèries primeres més sostenibles i que generin menys impacte ambiental, estudiar la possibilitat d'utilitzar materials totals o parcialment reciclats.

Primar els proveïdors km 0, de manera que es redueixin la contaminació mediambiental derivada

b.- Inherents al procés productius

Dins el procés productiu pròpiament , el grup ja te polítiques implementades en matèria mediambiental que actuen en diversos fronts:

- *Racionalitzar l'ús de la matèria primera i l'aprofitament del rebuig.
- *Reducció del consum energètic, a traves de màquines mes eficients i ecològiques.
- * Configurar els aparells en mode estalvi energètic.
- * Com s'ha dit ja des del 2018, l'empresa està treballant cap l'autoconsum, amb la instal·lació de panells solars, que en l'actualitat ja representen un 30% del consum elèctric de la fàbrica.
- *Utilització energies netes. En aquest punt la planta de Manresa ja va fer el canvi l'any 2020 cap un subministrador certificat d'energia verda 100%.
- *Reduir l'ús de combustible fòssil, a traves de la racionalització dels desplaçaments, l'ús de fórmules com videoconferències, instal·lació de punts de recarrega elèctrica.
- *Substituir les carretilles que utilitzen combustible fòssil per carretilles elèctriques.
- * Reducció consum aigua: Estudiar la viabilitat d'un sistema de recuperació i reaprofitament de l'aigua.



climatització i la il·luminació.

- *Reducció de residus , racionalitzant i reaprofitant l'ús d'embalatges
- *Formar a les persones treballadores en accions de sensibilització mediambiental per que a nivell individual incorporin accions que contribueixin a la reducció del consum energètic, reciclatge nació.
- * A les oficines, racionalitzar el consum de paper reduint les impressions innecessàries, utilitzar paper reciclat, impressió a doble cara.
- *Reparar i reutilitzar maquinaria quan sigui possible
- * Instal·lar sensors i sistemes de tancament automàtic de la

c.- Posterior al procés productiu

Es tracte de minimitzar l'empremta en la distribució dels productes i potenciar la reutilització i reaprofitament un cop hagin arribat al final de la seva vida útil.

- *Avaluar les empreses de logística en temes mediambientals i quan sigui possible utilitzar aquells que tinguin certificació ecològica.
- *Primar el transport ferroviari o marítim sobre l'aeri.
- *Reorganitzar la logística, optimitzant la distribució mitjançant la racionalització de les entregues.

* Realitzar estudi sobre reaprofitament.

2.3.- Economia circular i prevenció i gestió de residus

L'activitat en si del grup no genera un impacte mediambiental important, ja que no comporta emissions exteriors. Els residus més importants que es generen són sòlids i el seu tractament des de sempre es gestiona a través d'empreses autoritzades.

Gestió de residus El control i gestió de residus ha estat des de sempre un factor important pel Grup, ja sigui des d'una òptica pre-productiva, a l'elaborar protocols de treball que minimitzem els residus, com post productiva: gestionant tots els residus a través d'empreses autoritzades i realitzant les declaracions obligatòries en matèria de residus. Així per el compliment de la normativa mediambiental les empreses realitzen les declaracions periòdiques de control de residus, tant la declaració de residus anual com l'estudi de minimització de residus especials.

Altres mesures posades a la pràctica per l'empresa, en matèria mediambiental han estat:

- Optimització de l'emmagatzematge dels residus amb la creació del Punt Verd.
- Eliminar les emissions amb la unificació de les sortides de fums de les extraccions de soldadura a partir de filtres absoluts.
- Millora de la gestió energètica amb el manteniment preventiu de les línies i instal·lacions elèctriques, la instal·lació d'analitzadors de xarxes Pick Data en els punts crítics de consum, optimitzant la supervisió energètica de la factoria amb el control de consum energètic per sectors, per tipus de consums i alarmes per excés de consum.

Conscients de la importància d'establir processos productius poc contaminants i amb la voluntat de treballar proactivament en la protecció del mediambiental, Oliva Torras té previst iniciar, en els propers mesos, un estudi per calcular la petjada de carboni dels seus processos productius, amb la voluntat de tenir un coneixement més precís del impacte que suposa la seva activitat productiva en el mediambiental.

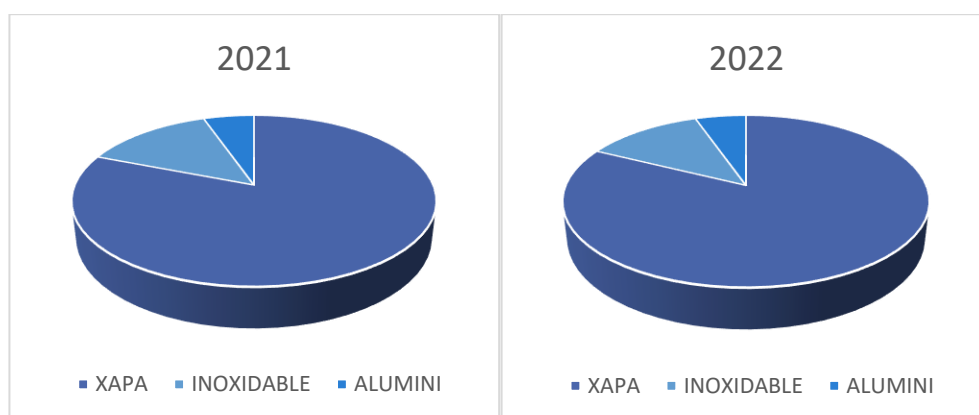
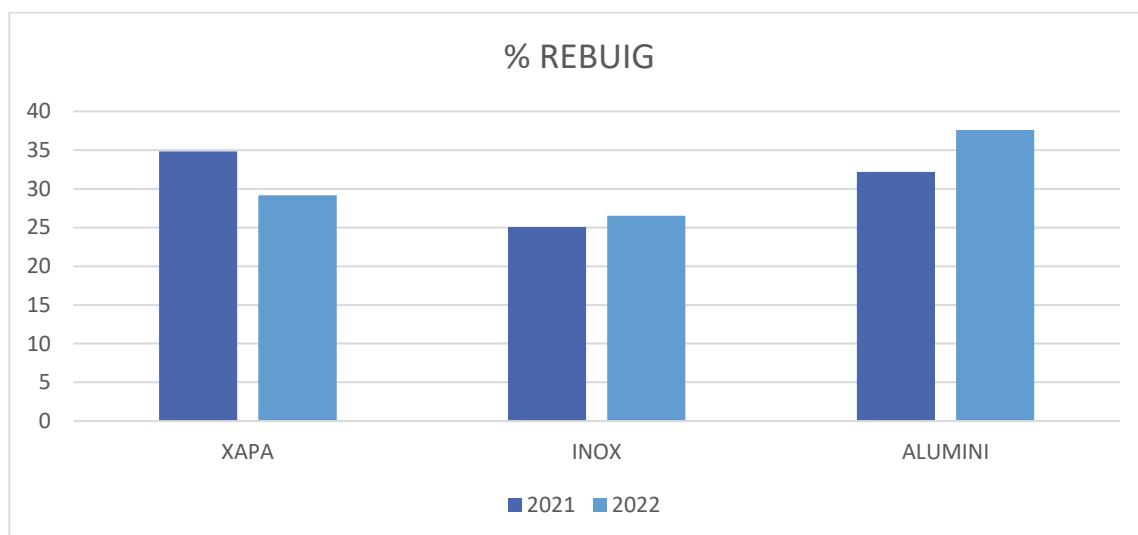
En relació a les accions adoptades pel grup a fi d'evitar el malbaratament alimentari i tot i que el grup té una poca o nul·la interacció amb el món alimentari, la mesura adoptada des de fa temps és la personalització del menú que ofereix el servei de catering, de manera que totes les persones treballadores informen expressament sobre si faran ús del càterring indicant a més si volen menú complet o mig menú. D'aquesta manera el servei de càterring s'ajusta exactament al nombre de serveis necessaris, racionalitzant el menjar i evitant el malbaratament.

2.4.-- Ús sostenible de recursos

Partint de la premissa que els recursos naturals són finits, es treballa per racionalitzar l'ús de la matèria primera, a diversos nivells, en primer lloc en l'elecció de matèries primeres d'alta reciclabilitat i mal·leabilitat que requereixin processos productius menys contaminants, d'aquesta manera s'ha reduït el consum de matèries primeres com el compost, resines ...

En segon lloc s'han redefinit els processos productius des de l'òptica del reaprofitament, programant de manera més eficient la feina de tall de làser i punxonadora, i reaprofitant en la mesura del possible en altres processos productius els retalls de xapa i fomentant la separació dels romanents per materials el que facilita la seva reutilització. Aquest procés ha permès un millor reaprofitament de la matèria primera, bàsicament la xapa. En aquest exercici s'ha reduït un 5,68% el rebuig de xapa respecte l'exercici anterior, el que representa un estalvi superior als 55.000 kgs.

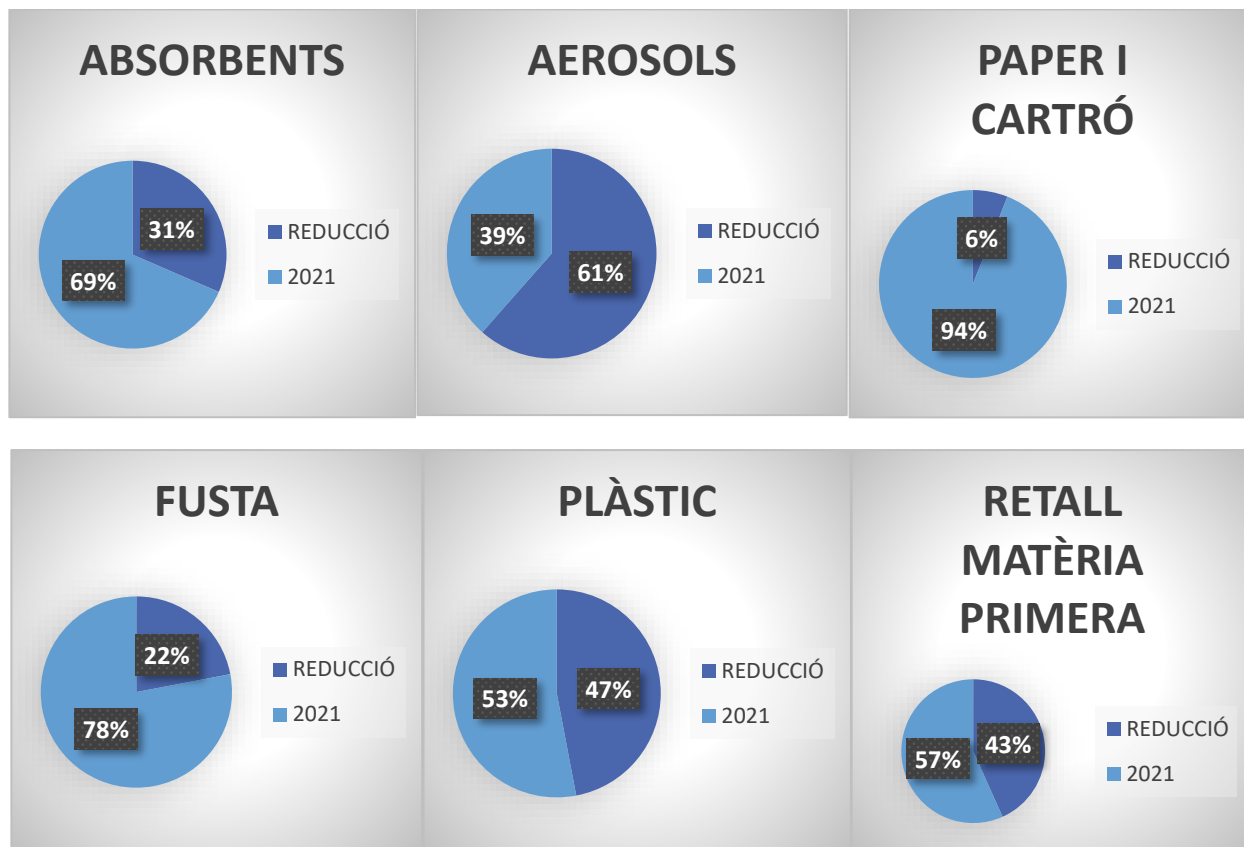
En els següents gràfics es pot veure en primer lloc la comparativa de rebuig expressada en % de les principals matèries primeres. En el següent la representativitat de la matèria primera dins el consum total de l'exercici. Com es pot veure en els gràfics, es en la xapa, matèria prima que representa més del 80% del consum en ambdós exercicis on s'han centrat tots els esforços i s'ha obtingut un millor aprofitament. Per contra, l'alumini, amb una representativitat del poc més del 5% del consum de matèria prima, es on pitjor ratios de rebuig es donen, precisament per correspondre a processos molt menys representatius de l'activitat productiva de l'empresa.



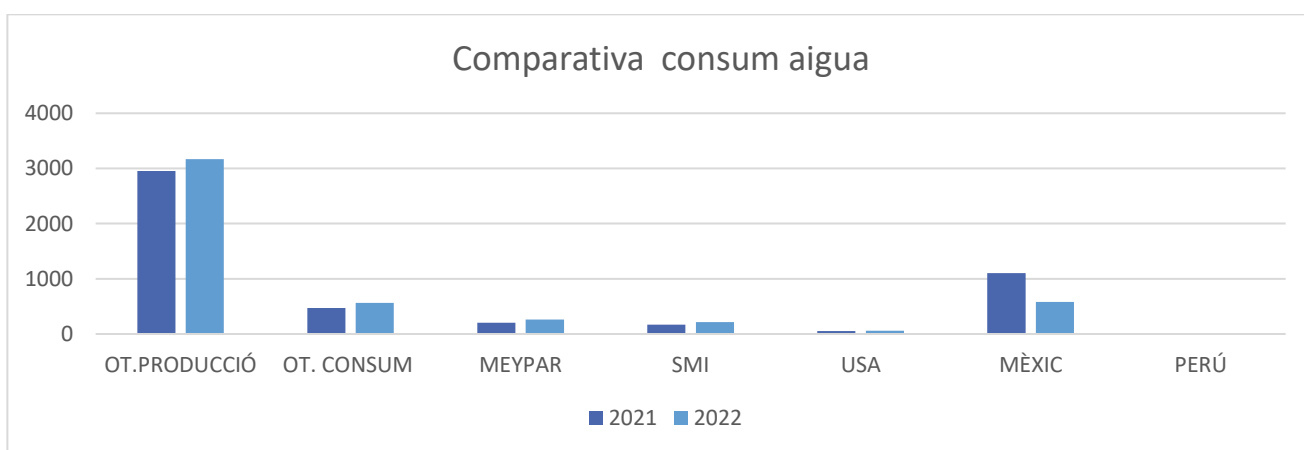
Els diferents protocols adoptats per l'empresa, l'assessorament extern de professionals, la inversió i sobre tot la conscienciació de les persones treballadores, que en definitiva es responsabilitzen del

processos productius ha suposat que aquest 2022 es reduís significativament el consum de matèria primera.

En els següents gràfics es reporta la reducció de consum de matèria primera en relació a l'exercici anterior.



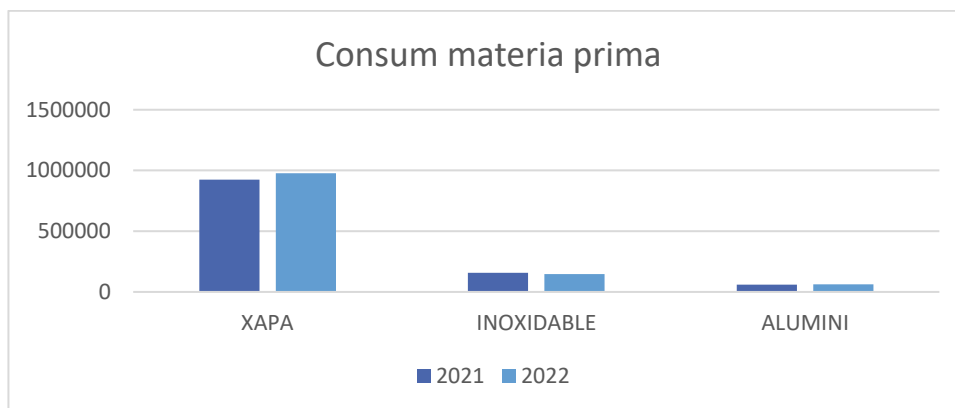
En el següent gràfic s'ha analitzat el consum d'aigua dels centres de treball, comparant-los amb l'exercici precedent.



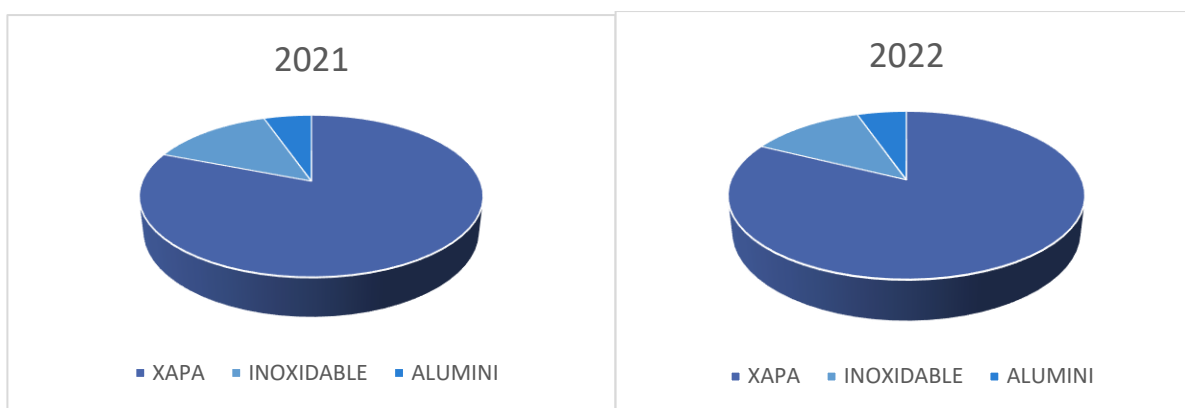
(*consum en m3)

L'empresa compte des del 2019 amb un Punt Verd, establint una sèrie de mesures destinades a fomentar i augmentar la capacitat de reciclatge de l'empresa i posant a disposició dels treballadors tots els recursos necessaris per portar-ho a terme: Contenedors de cartró, reciclatge de tòners,

reciclatge i recuperació de metalls o compostos metàl·lics, recuperació, reutilització i regeneració d'envasos, reciclatge de plàstic.



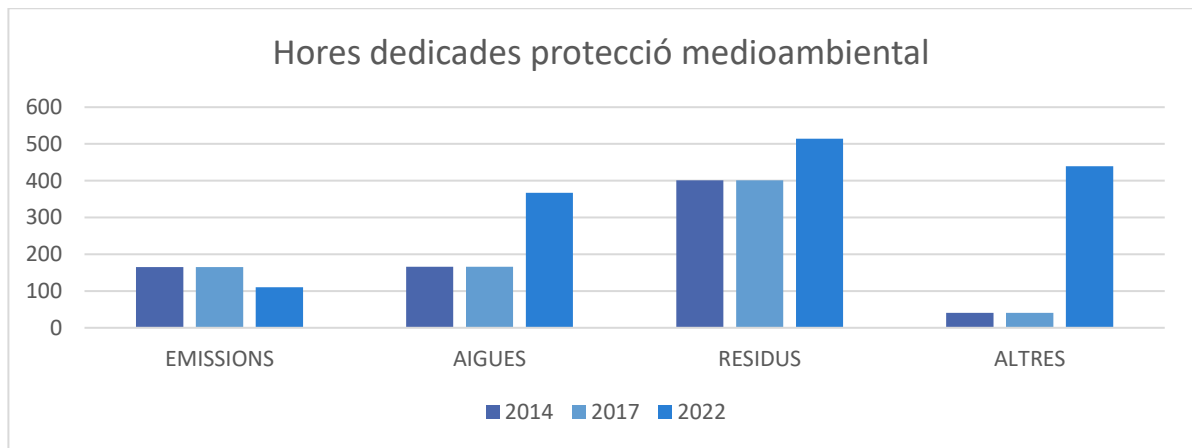
Per últim en el següent gràfic es pot veure la representativitat dels principals materials utilitzats en el processos productius de la planta de Manresa.



2.5.- Canvi climàtic

La conscienciació de la realitat del canvi climàtic i dels efectes que els gasos d'efecte hivernacle inherents a tot procés productiu tenen en el medi ambient ha generat en l'empresa una major implicació en temps i recursos materials.

Per altre banda en el següent gràfic es pot veure la distribució d'hores en cada un dels àmbits de gestió de residus així com la comparativa en exercicis precedents.



Per últim aquest 2022 , dins el marc del compromís mediambiental d'Oliva Torras, s'ha assolit una fita relacionada amb la lluita contra la contaminació i el canvi climàtic: la reducció de l'ús de plàstics.



En aquest sentit i durant el mes de maig es van emprendre un conjunt d'accions amb l'objectiu d'eliminar l'ús d'ampolles de plàstic per al consum d'aigua a l'empresa. Per una banda es van distribuir ampolles d'alumini de 500 ml, personalitzades amb la marca, a totes les persones que formen part del grup.

Al mateix temps, s'instal·laven noves fonts d'aigua en punts estratègics de l'empresa. També es retiraven les ampolles d'aigua de plàstic de les sales de reunions, les quals eren substituïdes per gerres de vidre i gots de paper.

Finalment, les màquines de vending deixaven de subministrar ampolles d'aigua de plàstic. Amb aquest petit pas i amb la col·laboració de tothom, s'ha aconseguit eliminar el consum de més de 3000 ampolles d'aigua a l'any.

Es voluntat de l'empresa seguir treballant en qüestions mediambientals de manera que es vagi millorant els processos productius minimitzant cada vegada més el impacte mediambiental, per aquest motiu esta previst analitzar les conclusions que el informe sobre la petjada de carboni que representa l'activitat de l'empresa a fi de poder elaborar un calendari d'actuacions en matèria mediambiental que incideixin de forma directe en aquells aspecte de l'activitat empresarial menys respectuosos amb el medi ambient.

Les altres unitats de negoci espanyoles SMI i MEYPAR també han afrontat el repte mediambiental en funció de les seves realitats productives.

Per una banda MEYPAR porta implementant solucions sostenibles des de fa temps als seus projectes. Solucions que busquen optimitzar l'eficiència energètica, com es el cas dels parquímetres que compten amb un panell solar que els abasteix i els dota d'autonomia energètica i que a mes podem optimitzar el

consum d'aquesta energia, per quan de forma autònoma, són capaços de passar a mode hibernació després d'un període de inactivitat, el que representa un consum quasi nul.

En l'àmbit de control d'accessos s'han desenvolupat solucions de Software i Hardware que han permès reduir la quantitat de plaques electròniques i el seu volum, amb el que es requereix unes carcasses menys voluminoses amb el inherent estalvi en matèria prima i la reducció de la petjada de carboni derivada dels processos d'extracció i transformació del metall.

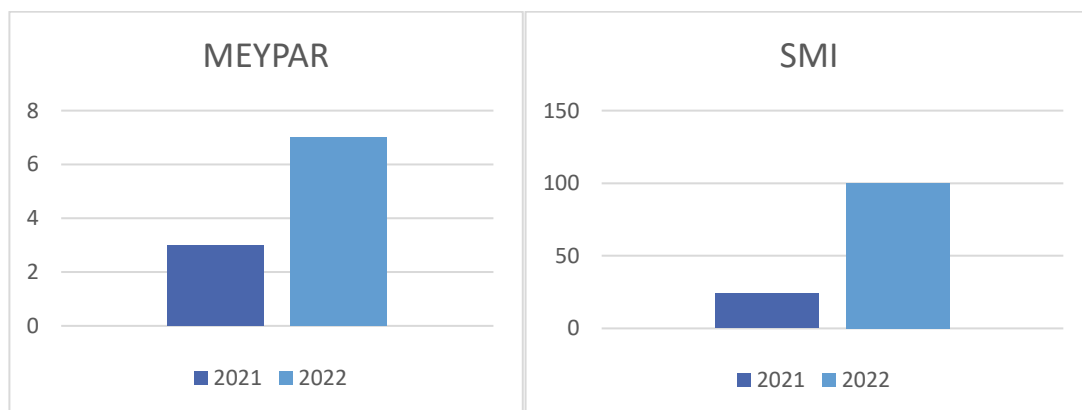
Per últim, la implementació del sistema "ticket-less" que permeten que el control d'entrades i sortides als pàrquings es faci mitjançant captura de la matrícula ha reduït considerablement el consum de paper.



Per altre banda SMI ha instal·lat 306 plaques fotovoltaïques a la teulada de la nau industrial que ocupa a Manresa, ha adoptat mesures de reducció de consum de paper mitjançant la digitalització dels seus arxius i la documentació dels projectes amb emmagatzematge al núvol. També elegeix els seus proveïdors entre els que acrediten processos més ecològics i respectuosos amb el medi ambient, permeten als seus treballadors una certa flexibilitat en el treball presencial el que, encara que a petita escala contribueix a la reducció del consum energètic dels vehicles.

Per últim, ambdues han incorporat a la seva oferta, la possibilitat de modernitzar les seves instal·lacions o màquines de joc obsoletes a través de l'actualització i modernització dels seus softwares, es l'anomenat RETROFIT, que permet reutilitzar les carcasses metàl·liques originals amb components elèctrics i electrònics actualitzats, reduint d'aquesta manera l'ús de matèria primera i el cost energètic de l'extracció i transformació de la mateixa.

A la següent gràfic es pot veure l'evolució de les unitats de retrofit realitzades per cada una de les unitats de negoci, respecte l'exercici precedent.



Per la seva banda OT USA ha substituït els processos de pintura dels seus kits, per un tractament de zincat. Amb això s'elimina el tractament de pintura que es altament contaminant, substituint-lo per un tractament de zinc que s'aplica sobre l'acer i que evita la corrosió.

De cara al proper 2023 es plantegen els següents objectius:

- Arranjament de la nau 14. Esta previst iniciar les obres d'arranjament de la nau 14, que consistiran en modernitzar la instal·lació elèctrica i aplicar un nou aïllament a la nau, de manera que es redueixi el consum energètic.
- A l'edifici de Sant Cugat es procedirà de forma gradual a la substitució dels aparells de climatització, substituint els aparells antics per altres de més moderns, amb una major eficiència energètica, que es tradueix en un menor consum d'energia i una reducció dels costos de refrigeració i en conseqüència un menor impacte mediambiental.
- Analitzar els resultats del informe de petjada carboni realitzat aquest any, i a la vista del mateix valorar els resultats i planificar les actuacions recomanades.
- Reduir consum aigua, mitjançant la instal·lació de dispositius automàtics a aixetes de lavabos i dutxes que regulin la durada i també baixant la pressió de l'aigua.
- Substituir els processos de pintura tradicionals que requereixen dissolvents i emeten emissions, per un sistema de pintura en pols electroestàtica.
- Anàlisi i optimització de la logística, en concret de la disposició en els palets de fusta i en la utilització de separadors de cartró reciclat.

2.6.- Protecció de la biodiversitat

Tot i que com s'ha dit l'activitat de l'empresa no té un impacte directe en el medi ambient i la biodiversitat, el cert és que tot projecte que elabora l'empresa porta un anàlisi previ pensant quines millores es poden incorporar que tinguin un benefici directe en el consumidor i en el seu entorn, en aquest sentit s'elegeixen els materials en funció de la seva durabilitat i reutilització, entenen que un material que té una vida més llarga contamina menys que un altre amb una vida útil menor.

Exemples d'aquesta projecció mediambiental seria:

- La reducció de materials com el compòsit en el disseny de interiors dels tramvies
- La utilització de materials més reciclables com l'alumini
- La reducció del volum i pes de les plaques electròniques de les màquines de control d'accessos

3.- QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

3.1.- Treball

Les persones treballadores són l'actiu més important de l'empresa, motiu pel qual un dels principis bàsics de l'empresa és el respecte a la legalitat social, principi al que s'afegeix una política de gestió de les persones proactiva que garanteixi no sols el desenvolupament professional de les persones treballadores sinó també el seu desenvolupament personal a través d'una correcta conciliació familiar.

El compliment de la normativa social de cada un d'aquets països es la premissa del grup, millorant sempre que sigui possible les condicions de treball establertes a la llei, ja sigui des de una perspectiva econòmica, des de la projecció professional o de l'òptica de la conciliació familiar.

La política de RRHH del grup es defineix a través dels següents objectius:

- Analitzar les necessitats de talent, actuals i futures per garantir el compliment de l'estratègia empresarial el grup, fixant les competències professionals i els llocs de treball existents segons l'evolució del negoci amb nivells d'eficiència i qualitat acordes amb els objectius plantejats.
- Alinear els recursos de personal amb els objectius de l'estratègia del negoci.
- Adequar i actualitzar els models i estructures organitzatives.
- Consolidar les capacitats existents en el context organitzatiu, promovent models de lideratge, participació i treball en equip que incideixi en el desenvolupament individual de competències dels col·laboradors.

A Espanya les persones treballadores s'organitzen en tres centres de treball, un a Manresa on es troba la planta productiva i els altres dos a Sant Cugat del Valles.

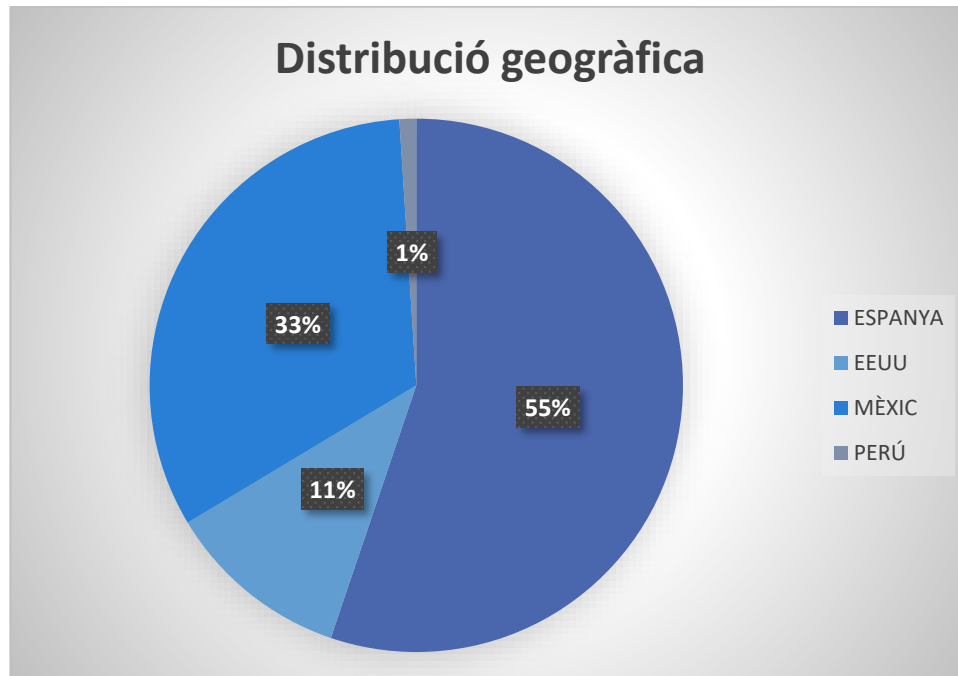
A part dels treballadors pròpiament de l'empresa, la planta productiva cobreix les puntes productives utilitzant els contractes de posada a disposició de les ETT's.

A més dels anteriors, l'empresa en col·laboració amb la Fundació Ampans te instal·lat un enclavament laboral que dona feina de forma permanent a persones amb discapacitat, majoritàriament intel·lectual, i a més te externalitzat els serveis de neteja i cura de les plantes, a treballadors d'aquesta fundació, de manera que en conjunt es dona feina estable fins a setze persones treballadores.

Per últim, els processos productius requereixen la subcontractació de fins 75 petites empreses i autònoms que realitzen tasques auxiliars o complementaries a la producció als que s'haurà d'afegir tots els professionals de manteniment, logística i altres que àmbits que col·laboren amb l'empresa.

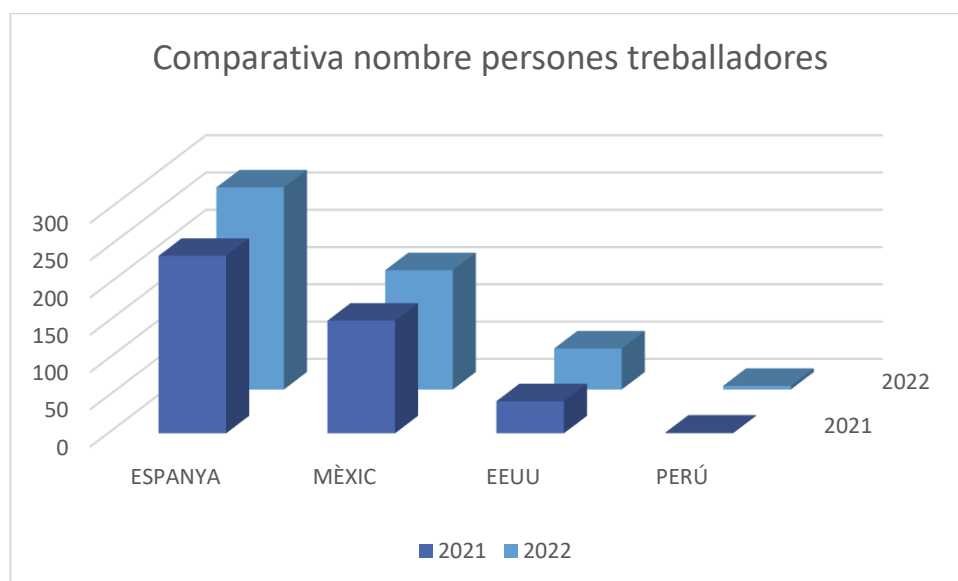
Això representa un impacte directe en l'economia local, ja que la gran majoria dels treballadors i empreses que es relacionen amb els processos productius del grup son d'entorns pròxims, i en moltes ocasions de la comarca del Bages.

Al 2022 el grup Oliva Torras ha donat feina directa a una plantilla de 491 persones treballadores, de les quals 271 persones treballen a territori Espanyol, 55 persones treballaven als EEUU, 160 persones a Mèxic i 5 persones a Perú.

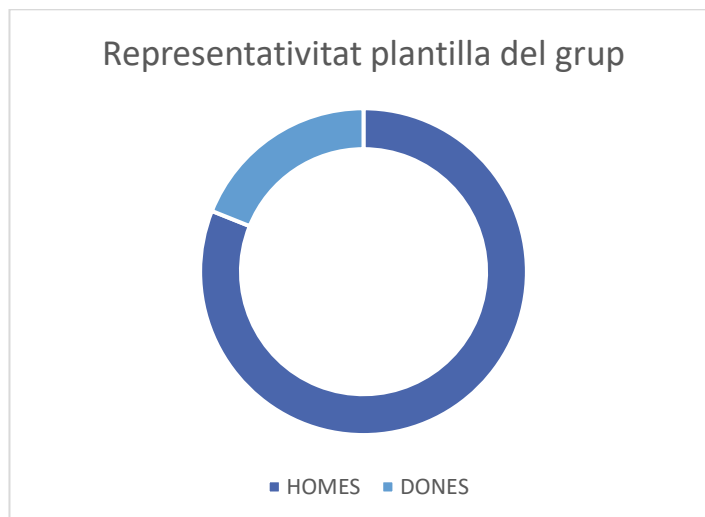


3.1.a.- Anàlisi quantitatiu

Un anàlisi de la plantilla del grup al desembre del 2022 ha constatat un increment proper al 14% respecte a la de l'exercici anterior.



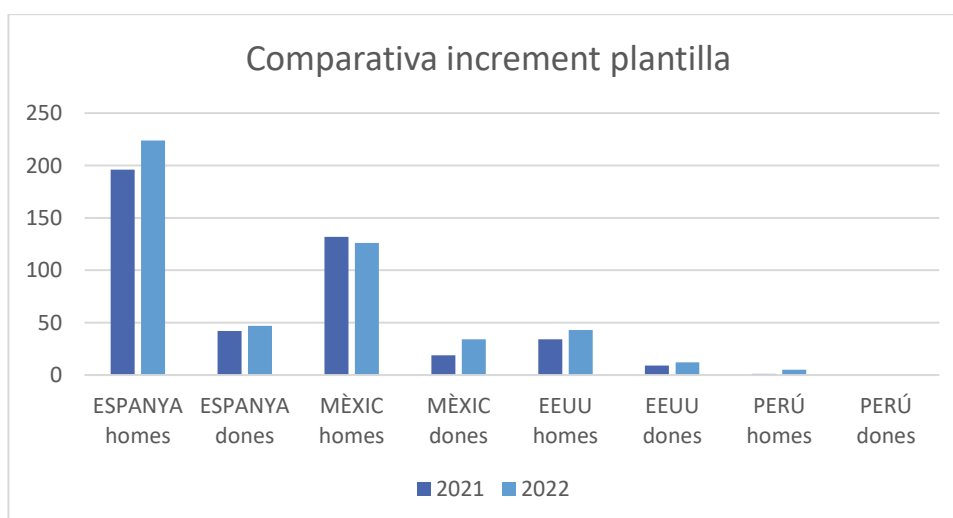
Si valorem les persones treballadores de l'empresa des d'una perspectiva de gènere, observem que amb independència del país que analitzem, la plantilla de l'empresa es majoritàriament masculina. Aquest fet, no deixa de ser el reflex de la realitat del sector del metall, en que la incorporació de les dones s'ha consolidat majoritàriament en llocs de treball indirectes (administració, finances, qualitat..) sent la seva presència en els processos productius encara molt testimonial.



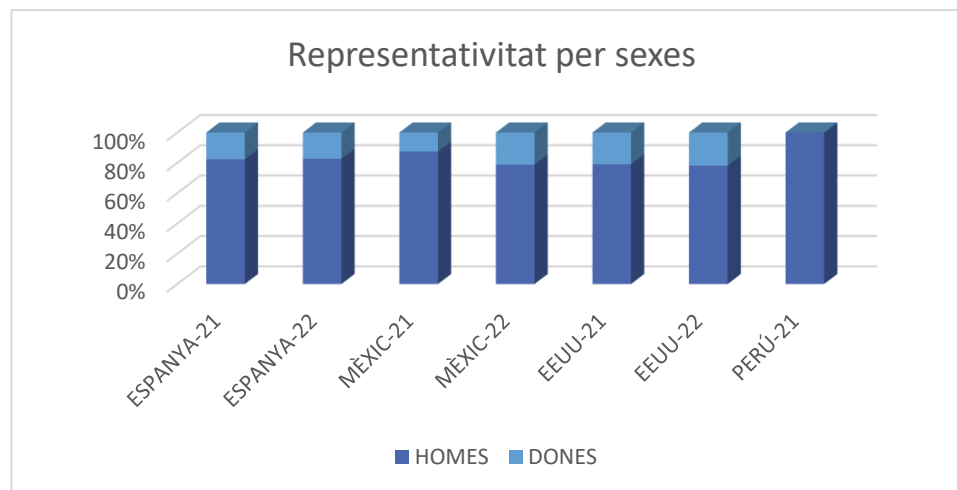
Aquesta realitat manté el mateix patró en tots i cada uns dels països en que té activitat l'empresa.

2022	HOMES	%	DONES	%
ESPANYA	224	82,65%	47	17,34%
MÈXIC	126	78,75%	34	21,25%
PERÚ	5	100,00%	0	0,00%
EEUU	43	78,18%	12	21,81%
	398	81,05%	93	18,94%

Malgrat aquesta realitat social, les polítiques de igualtat de gènere comencen a donar els seus fruits i la presència de la dona treballadora en les empreses del grup s'ha incrementat aquest 2022 en un 2,7% en còmput global respecte de l'exercici anterior.



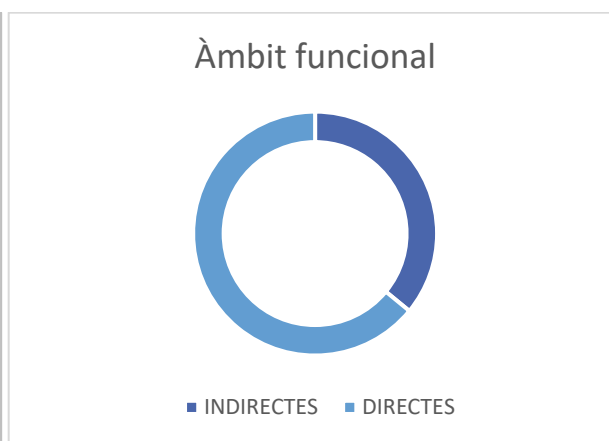
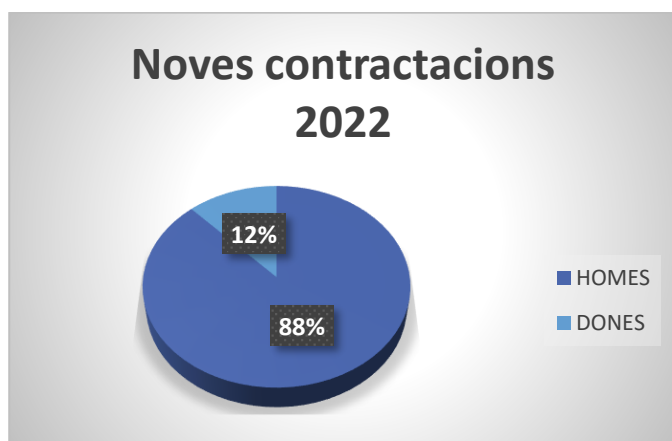
En el següent gràfic es pot veure la representativitat de cada un dels sexes per països en comparativa amb l'exercici precedent



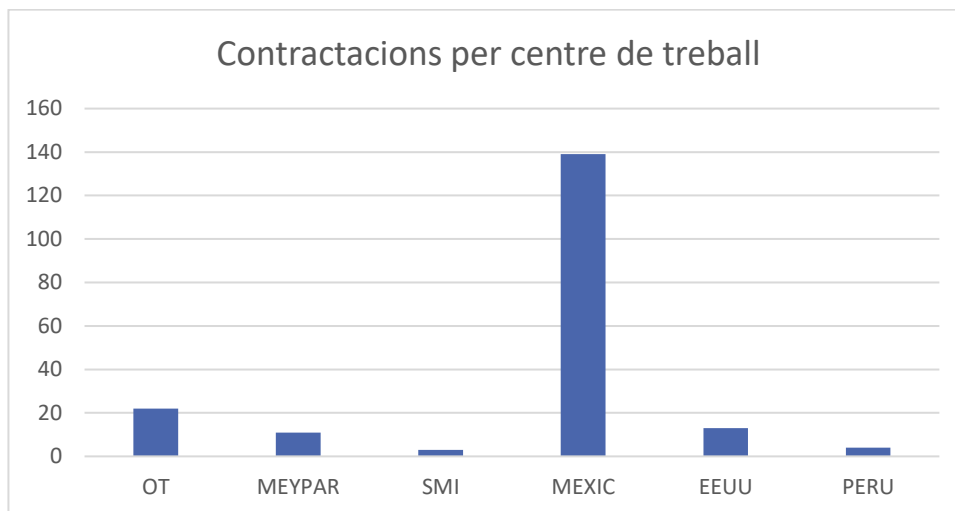
En aquest àmbit destaca l'evolució de Mèxic incrementat quasi un 9% la representativitat de la dona al centre de treball i equiparant en valors pràcticament als EEUU. A Espanya veurem que es manté pràcticament la mateixa representativitat respecte de l'exercici precedent. El motiu cal buscar-lo en que a Espanya, el gruix de les persones treballadores formen part del centre treball de Manresa, centre en el que es troba la única planta productiva del grup, i com s'ha dit anteriorment el sector siderometal·lúrgic és encara ara un sector masculinitat.

Anàlisi de les contractacions realitzades aquest any.

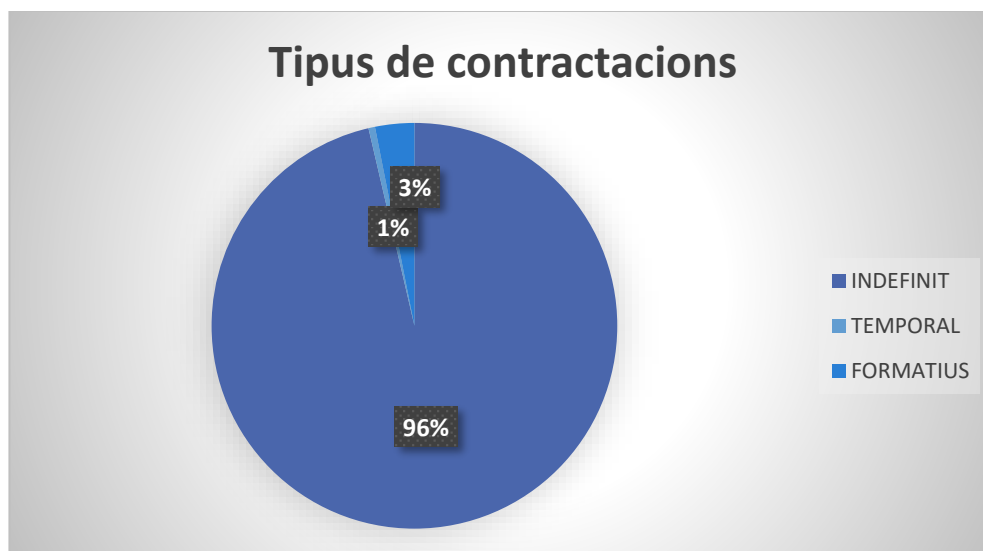
Durant l'any 2022 el grup es van realitzar contractes a 192 persones treballadores, de les quals 169 son homes i 23 son dones. Majoritàriament les noves contractacions corresponen a personal afecte a processos productius.



Si analitzem les contractacions per centres de treball, podem veure que es a Mèxic on major nombre de contractes s'han realitzat.

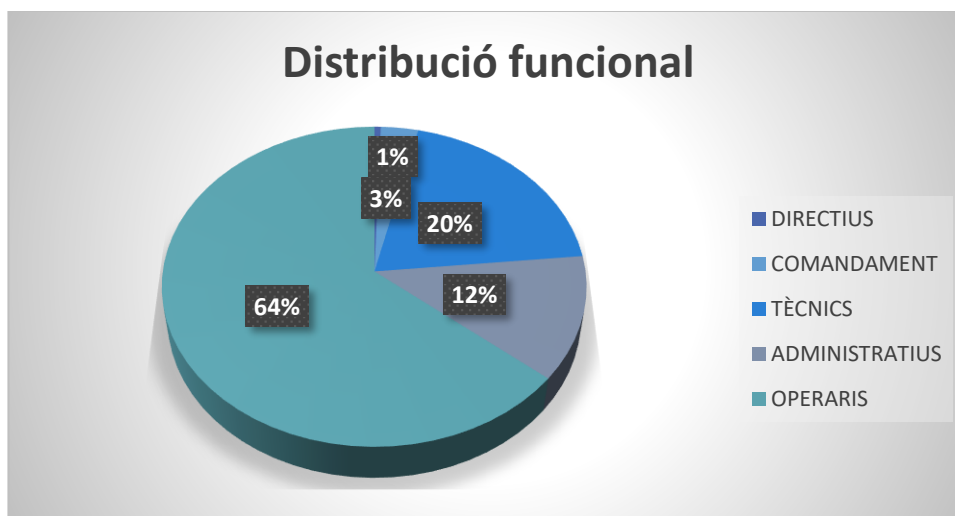


Aquest increment de plantilla s'ha portat a terme mitjançant contractacions indefinides. El següent gràfic ens permet veure que el contracte estàndard utilitzat pel grup és el indefinit, amb valors que representen fins el 96% sobre la totalitat de la plantilla. La resta de modalitats contractuals utilitzades son bàsicament aquelles vinculades a projectes formatius i que permeten als estudiants tenir el seu primer contacte amb el món empresarial al realitzar les seves pràctiques curriculars.

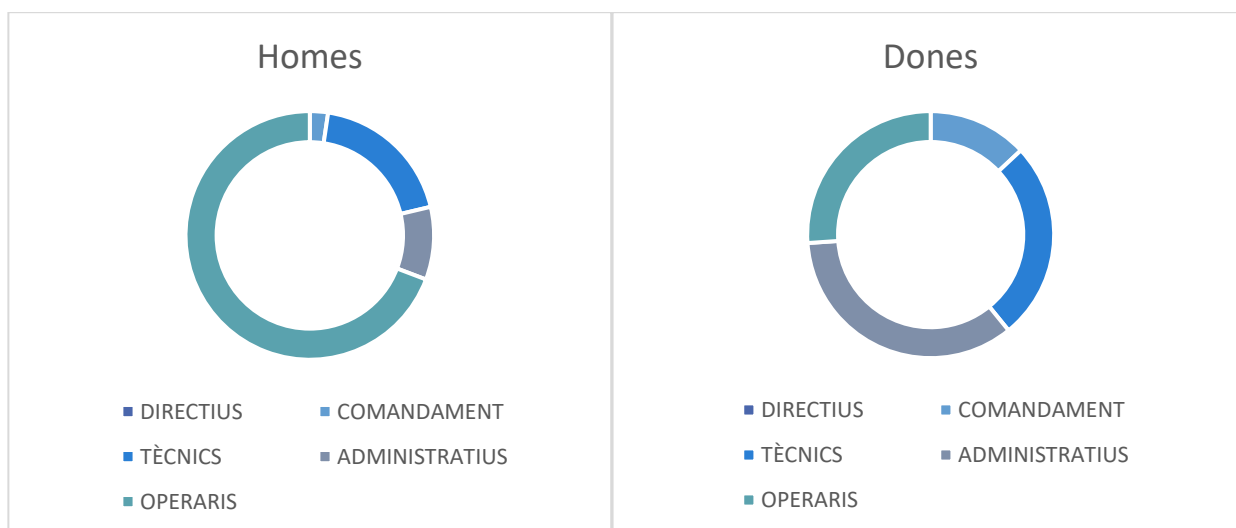


Al següent gràfic es pot veure la distribució funcional de les contractacions realitzades al 2022.

En el mateix, es pot veure que el gruix de les contractacions son per ocupar posicions d'operaris.



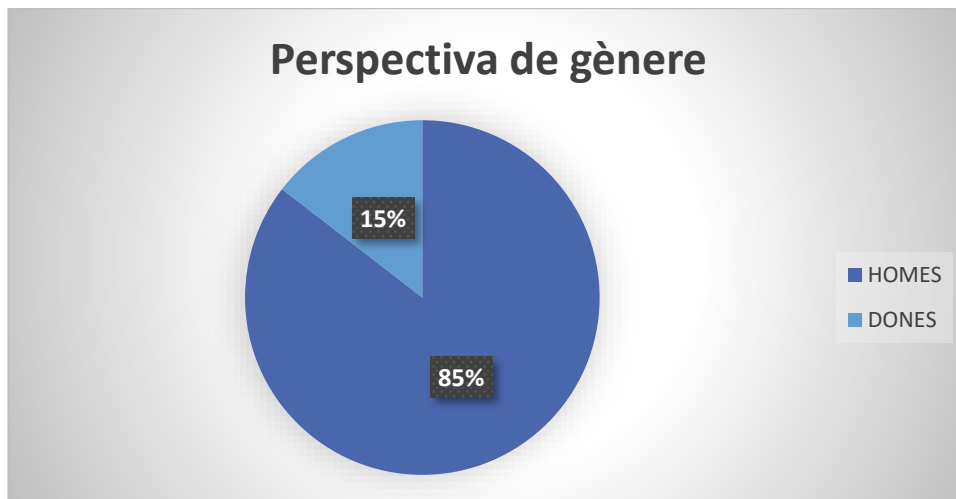
Per últim un anàlisi de les contractacions des d'una perspectiva de gènere.



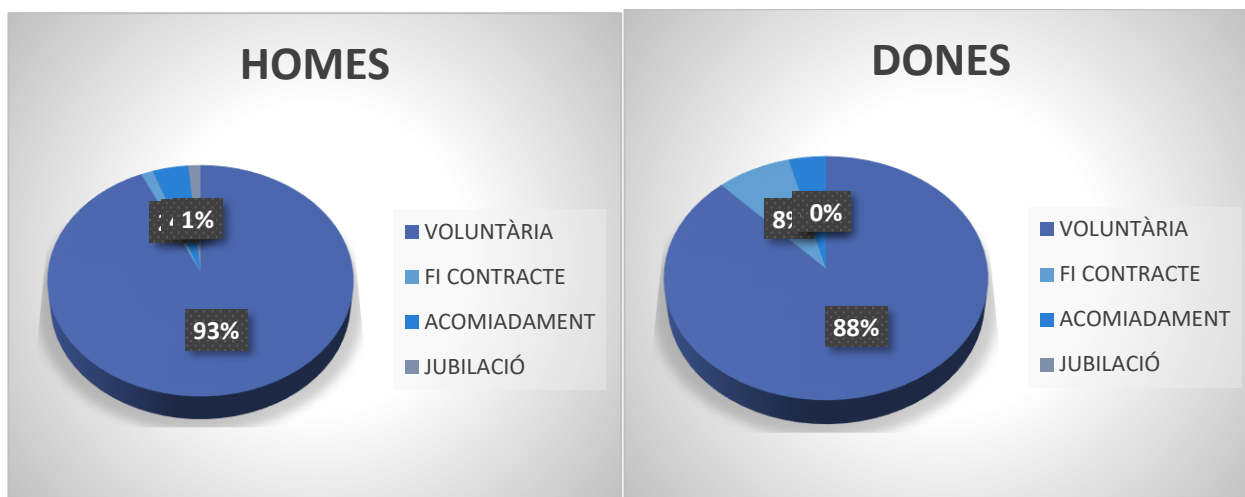
En l'anterior gràfic es pot veure com en els homes el gruix de les contractacions respon a perfils professionals d'operaris, alhora que en les dones el gruix de les contractacions respon a perfils professionals administratius.

Anàlisi de les baixes a l'empresa

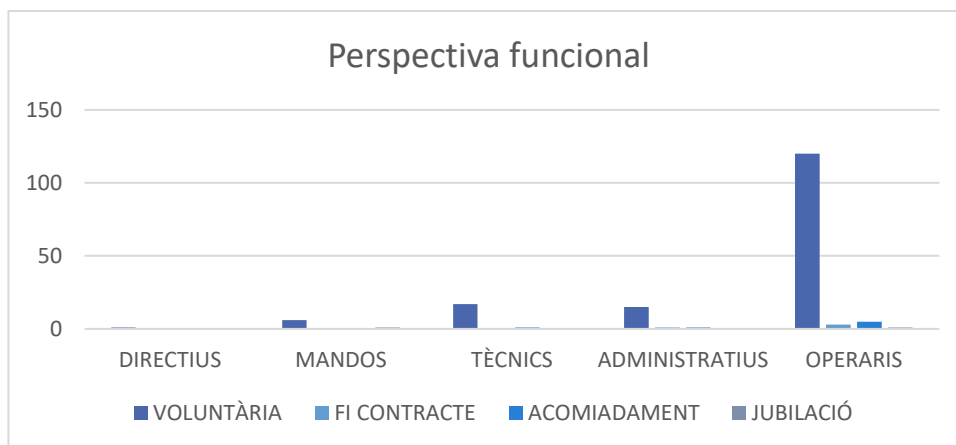
Aquest 2022 hi ha hagut 172 persones treballadores que han causat baixa al grup per diversos motius. Si analitzem les dades des d'una perspectiva de gènere podem veure que en proporció a la representativitat global, hi ha hagut més baixes d'homes que de dones.



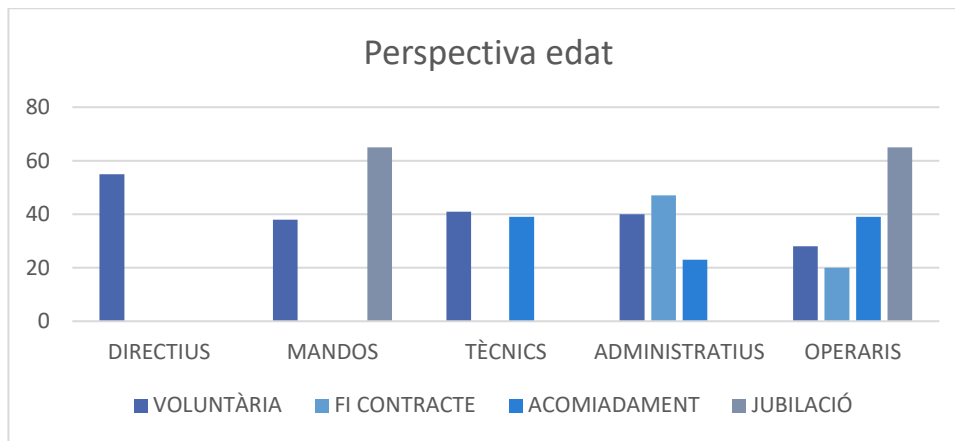
Si passem a analitzar el motiu de les baixes, analitzat des d'una perspectiva de gènere podem veure que la causa majoritària de les baixes, tant d' homes com de dones es voluntària.



La següent gràfica analitza les causes de baixa des d'una perspectiva funcional.



Per últim analitzem les baixes tenint en compte l'edat de les persones treballadores.



Altres persones treballadores

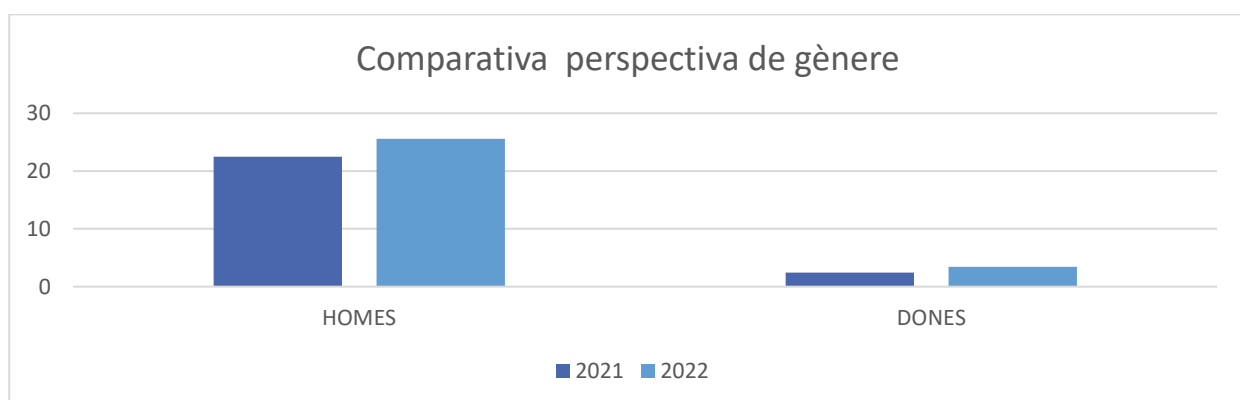
A part de les persones treballadores les empreses del grup també utilitzen altres treballadors a través de la subcontractació i de les empreses de treball temporal.

A la planta productiva d'Espanya s'han realitzat durant el 2022 un promig mensual de 29 contracte de posada a disposició, el que representa un increment superior al 15% respecte de l'exercici anterior.

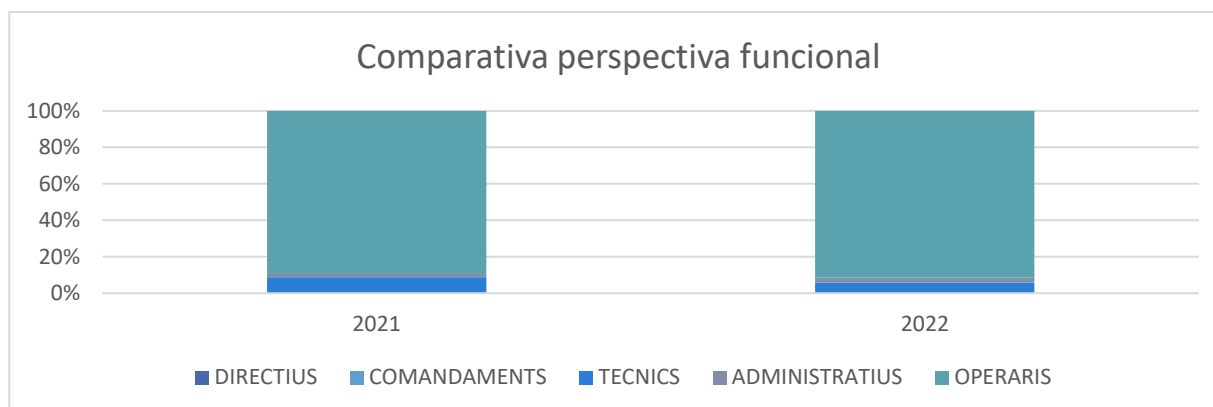
Si analitzem la utilització dels contractes de posada a disposició des d'una perspectiva de gènere observem que segueix la mateixa representativitat que la plantilla pròpia de l'empresa.



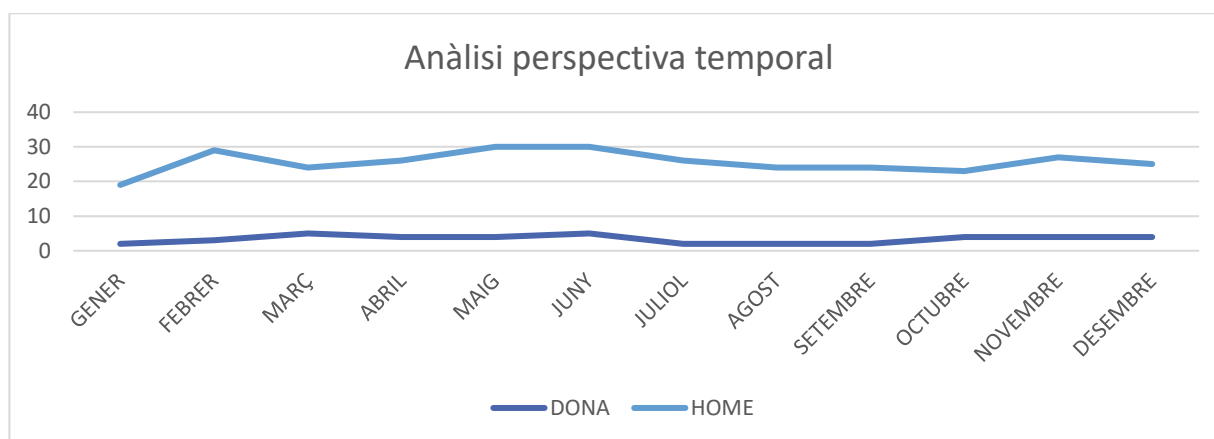
Des d'una perspectiva de valors absoluts, podem observar



Un anàlisi des d'una perspectiva funcional ens permet constatar que els contractes de posada a disposició s'utilitzen majoritàriament per la contractació de persones treballadores incloses en el grup d'operaris.



Per últim, des d'una perspectiva temporal ens permet constatar que alhora que els contractes de posada a disposició celebrats amb dones són més uniformes, els realitzats en homes es concentren en determinats períodes de treball. Atenent que segons l'anàlisi funcional anterior, els contractes de posada a disposició cobreixen majoritàriament el treball d'operaris, es pot concloure que l'ús d'aquesta modalitat contractual va lligada a les necessitats productives.



3.1.b.- Anàlisi qualitatiu

Com s'ha dit, en quan a la modalitat de contractació, la premissa de l'empresa és l'estabilitat laboral, valorada des d'una doble perspectiva: empresarial i social.

Tipologia contractual

Des d'una perspectiva empresarial l'estabilitat aporta seguretat industrial i productivitat. La precarietat laboral implica processos productius de menys qualitat e incrementa l'accidentabilitat laboral. També la

rotació excessiva de personal ressenteix la productivitat per quan exigeix a l'empresa un continu esforç de formació als nous treballadors.

Des d'una perspectiva social, l'estabilitat laboral permet als treballadors un creixement personal que es manifesta tan a nivell familiar com laboral, ja que els permet establir-se personalment i créixer professionalment, accedint a promocions i ascensos.

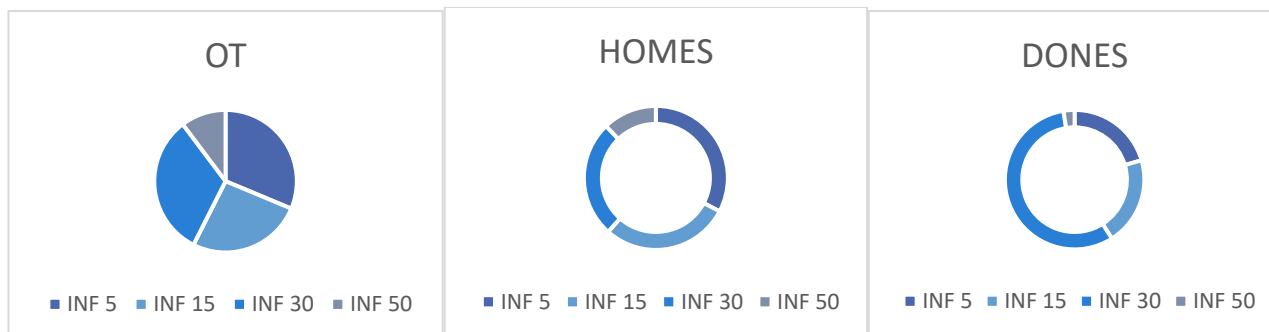
En línia amb aquesta filosofia, l'empresa aposta per les relacions laborals indefinides, de manera que més del 96% dels treballadors del grup, (homes i dones indistintament) acrediten relacions laborals indefinides.

La totalitat de les contractacions s'han realitzat a jornada completa i només hi ha unes poques excepcions que, a sol·licitud de la persona treballadora es troba temporalment amb una relació a jornada parcial, sigui per conciliació de la vida familiar, sigui per haver accedit a una jubilació parcial. En aquest sentit vuit treballadors, tots homes de més de seixanta tres anys han sol·licitat el passi a la jubilació parcial, alhora que quatre persones treballadores (3 dones i un home) van sol·licitar i gaudir d'una reducció de jornada per guarda legal.

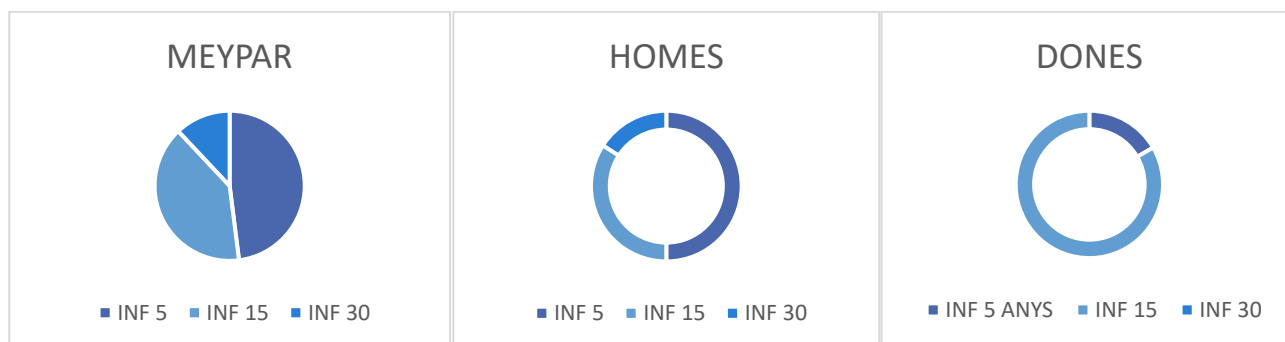
Anàlisi de les antiguitats

Es procedeix a realitzar un anàlisi de cada un dels centres productius a Espanya.

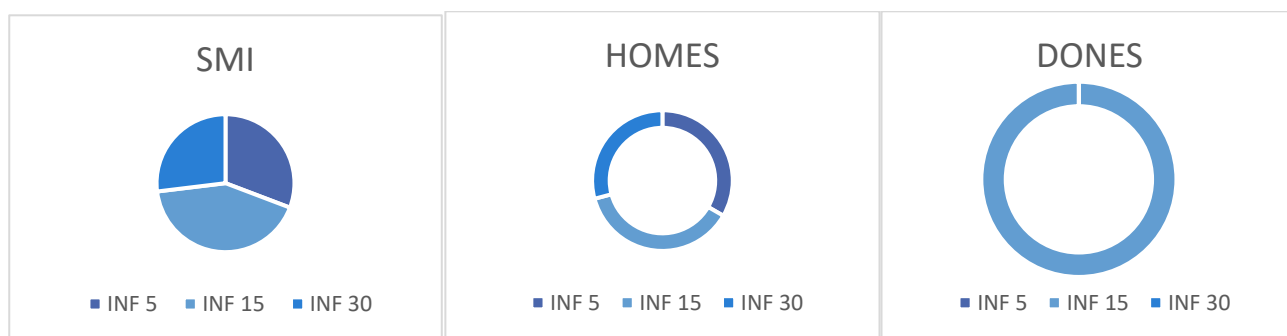
OLIVA TORRAS com a matriu es la que acredita persones treballadores de més antiguitat, amb valors superiors als 30 anys d'antiguitat, i on el gruix de la plantilla es troba amb antiguitats compreses entre 5 anys i 30 anys.



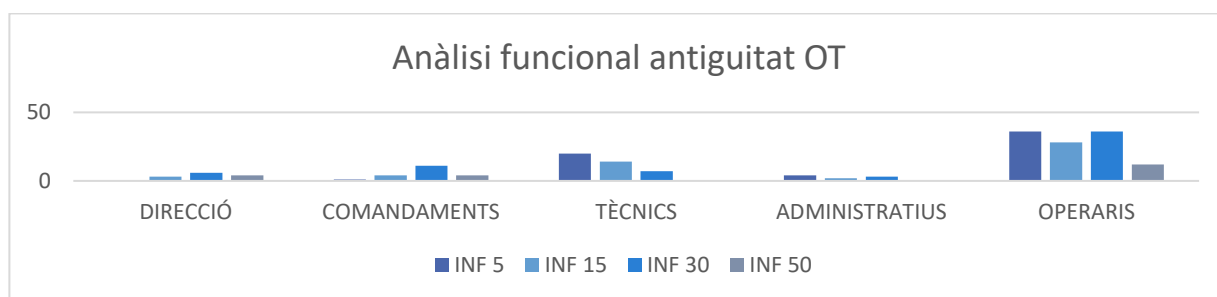
MEYPAR és una empresa amb molta menys antiguitat i amb una alta exigència tecnològica, que s'enquadra en un sector de molta mobilitat, on el perfil de contractacions són joves tècnics sortits de la universitat. Aquesta peculiaritat fa que malgrat les contractacions indefinides, el dinamisme del sector fa que la majoria de persones treballadores tinguin una antiguitat inferior als cinc anys.



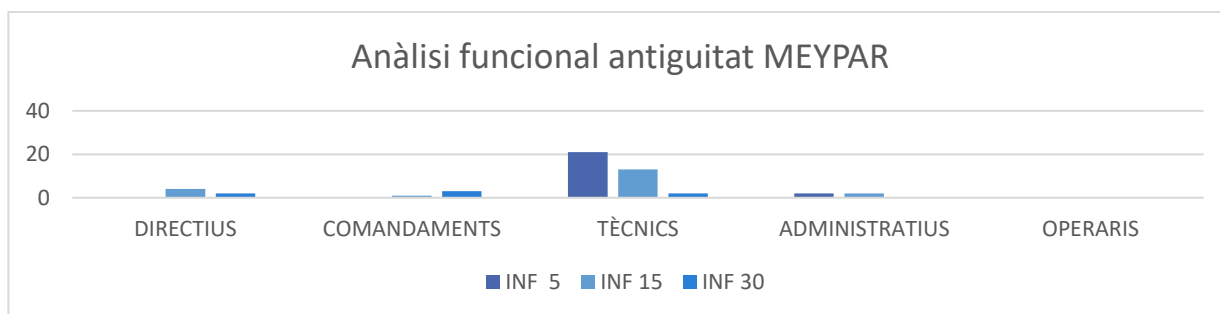
Per últim SMI te una situació similar a l'anterior, tot i que en aquest cas, el gruix de la plantilla acredita una antiguitat d'entre cinc i quinze anys.



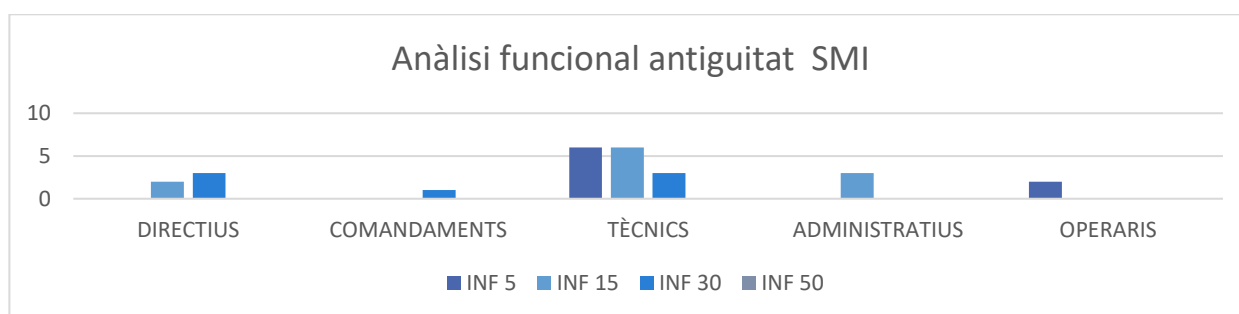
Des d'una perspectiva funcional, es pot veure que les persones treballadores de mes antiguitat de OT ocupen funcions d'operaris, comandaments i Direcció, circumstancia que simplement reflecteix els orígens productius del grup.



En quan a MEYPAR i tal com comentàvem anteriorment el gruix de les noves contractacions es centra precisament en els perfils tècnics.



SMI acredita el mateix comportament que l'anterior, i és el perfil tècnic on s'agrupen la majoria de persones treballadores.



Anàlisi funcional

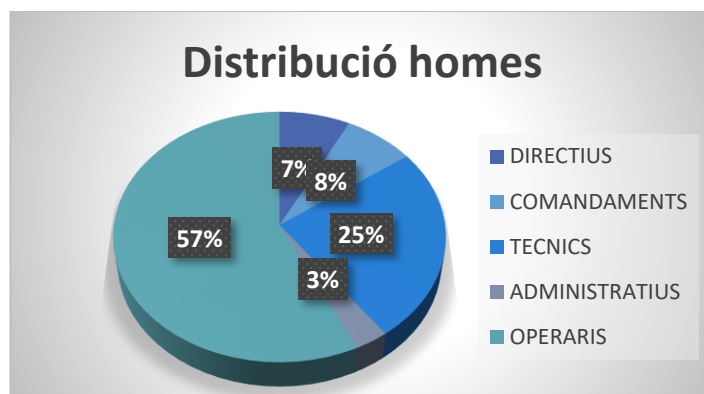
Des d'una perspectiva funcional, podem veure que la configuració de les persones treballadores de l'empresa ha experimentat la mateixa evolució que l'empresa. Així en uns inicis, quan l'empresa era un taller de reparació de maquinaria tèxtil, la totalitat dels treballadors eren operaris de producció. A mida que l'empresa va incorporar als processos productius tradicionals, la projecció i disseny dels projectes d'enginyeria previs, s'han anat incorporant a l'empresa un conjunt de persones treballadores amb un alt grau de formació i especialització que es responsabilitzen de la projecció i seguiment d'aquets projectes. Aquest grup de treballadors tècnics, s'ha anat ampliant en la mateixa mesura que s'han creat les diverses divisions, incorporant enginyers de cada una de les disciplines implicades, així tenim enginyers industrials, en telecomunicacions, en aplicacions informàtiques...

Un anàlisi més acurat de les diferents responsabilitats dels treballadors de l'empresa ens permet establir una comparativa a nivell funcional disgregada per sexes.

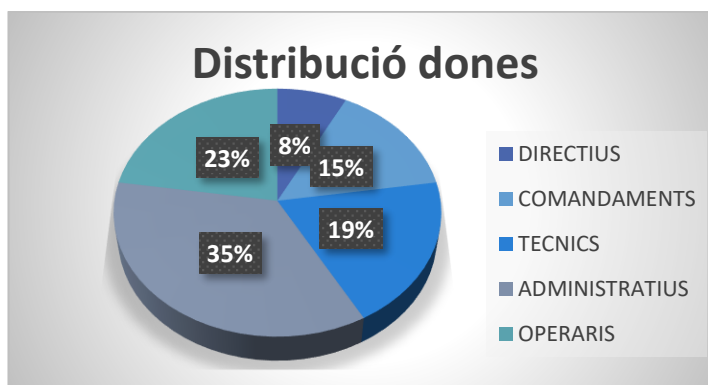
Les dades apareixen consignades en percentatges representatius sobre la totalitat dels treballadors del grup, en base a les cinc categories funcionals analitzades.

Anàlisi de la configuració de la plantilla de l'empresa des d'una perspectiva funcional disgregada per sexes.

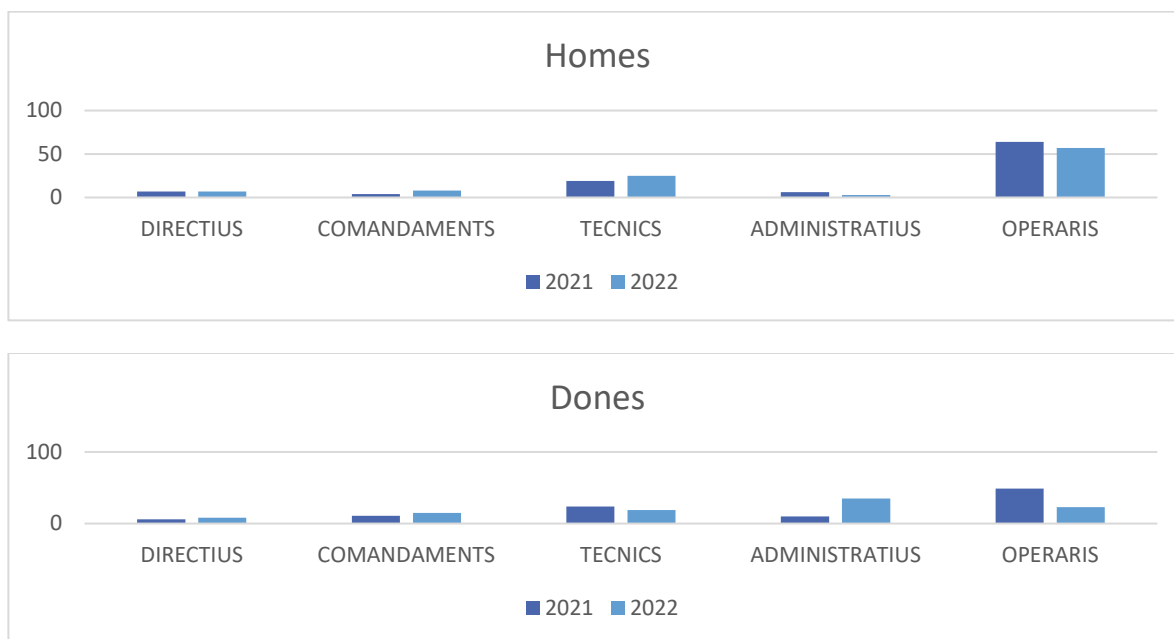
Un anàlisi dels treballadors ens permet afirmar que, aquets ocupen majoritàriament categories d'operaris.



Per contra, les treballadores ocupen majoritàriament treballs administratius.



Comparativa de l'evolució funcional del grup des d'una perspectiva de gènere.



Dels resultats exposats es pot veure com encara en aquest moments totes les categories funcionals, excepte els administratius, estan ocupats majoritàriament per homes a nivell absolut, si ho analitzem atenent la representativitat dins cada un dels gèneres observem que els resultats guarden una certa proporció.

Perspectiva d'edat

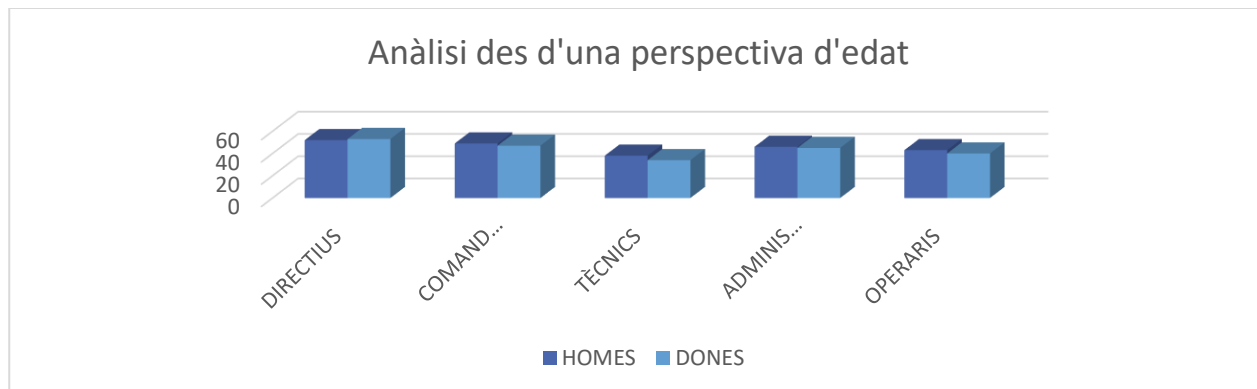
Seguint la mateixa distribució funcional, però realitzant un anàlisi de les persones treballadores del grup des de la perspectiva de l'edat, evidencia que els directius ocupen la franja de més edat del grup, mentre que els tècnics són les persones treballadores més joves. Els resultats de l'anàlisi no deixen de ser previsible, per quan als Directius se'ls valora una experiència, que va lligada de forma inherent a l'edat, mentre que el perfil dels tècnics és d'uns professionals altament qualificats, acabats de sortir de les universitats i per tant disposen de coneixements en les últimes innovacions tecnològiques.

En el següent gràfic es relacionen les mitjanes d'edat, disgregades a nivell funcional i per sexes:

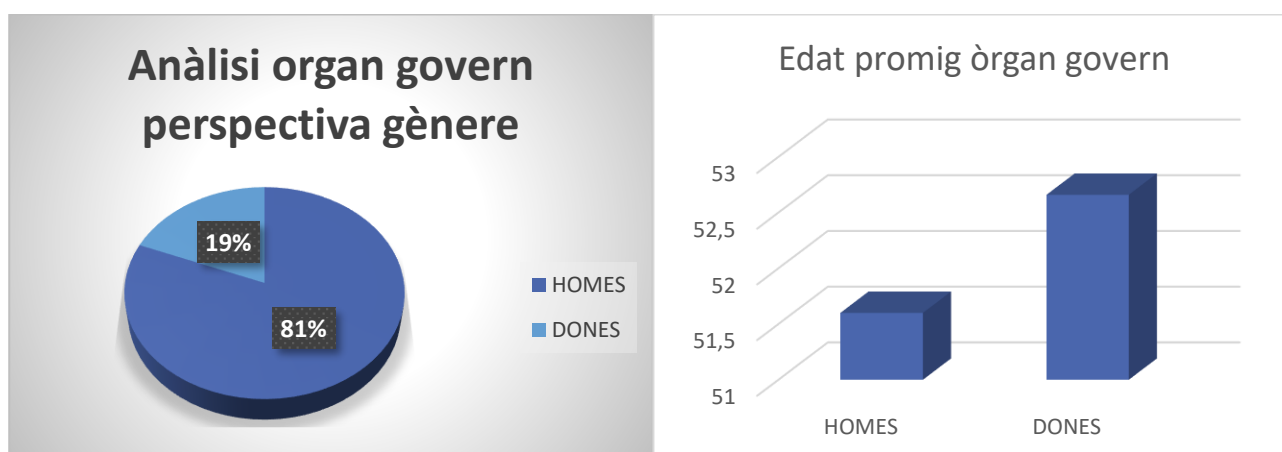
	HOMES	DONES
DIRECTIUS	52	53
COMANDAMENTS	49	47
TÈCNICS	38	34
ADMINISTRATIUS	46	45
OPERARIS	43	40

(*) Dades obtingudes a partir del personal en actiu l'últim mes del període de referència del informe.

Anàlisi de la configuració de la plantilla de l'empresa des d'una perspectiva d'edat



Pel que fa el Òrgan de Govern es distribueix de la següent forma:



En quan a les polítiques de desconnexió laboral, l'empresa organitza la seva activitat garantint que fora de la seva jornada laboral la persona treballadora no te que estar pendent de la feina.

L'empresa te una especial sensibilitat per la integració de personal amb discapacitat, així a les persones treballadores amb discapacitat contractades directament per l'empresa, s'ha d'addicionar per un costat dos enclavaments laborals permanents amb el centre de treball especial d'AMPANS, activitats que es troben integrades amb plena normalitat en els procés productius de l'empresa i per l'altre la subcontractació també a AMPANS dels treballs de neteja i jardinera de la planta de Manresa.

Amb aquesta realitat, l'empresa no sols dona compliment amb escriu a la normativa continguda en la Llei 13/1982 de integració social de persones amb discapacitat, sinó contribueix d'una manera real i efectiva a la integració social i professional de quinze persones amb discapacitat.

3.1.c.- Anàlisi polítiques salarials

Des d'una perspectiva salarial, la política retributiva de l'empresa, parteix de garantir a tots els treballadors una retribució digne i proporcional a les seves responsabilitats professionals. En aquest sentit la retribució dels treballadors de tot el Grup es superior al salari mínim interprofessional de cada un dels països, i superior també al salari que amb caràcter de mínims estableix el conveni col·lectiu d'aplicació.

S'estableixen polítiques retributives atenent objectivament els llocs de treball de manera que es garanteixi la igualtat retributiva entre sexes. En aquest sentit el nivell retributiu de cada lloc de treball ve determinats per ítems objectius com responsabilitat, personal a càrrec, autonomia, polivalència...

L'estructura salarial bàsica consisteix en salari base obligatori de conveni, addicionant sobre el mateix els complements i millores salarials atorgats de forma voluntària per l'empresa.

A part de la retribució dinerària l'empresa abona diferents partides de retribució en espècie:

Contribució dinars - L'empresa posa a disposició de les persones treballadores un servei de menjador, organitzat en funció de cada centre de treball en un servei de càtering dins la pròpia empresa o concertant en locals de restauració. Totes les persones treballadores tenen accés aquest servei, sense distinció de sexes, categories ni antiguitats, i la persona treballadora pot accedir-hi de forma voluntària. L'empresa assumeix la meitat del cost, corrent a càrrec de la persona treballadora l'altre meitat.

Assistència sanitària - Totes les persones treballadores amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen accés a un servei de previsió social, per ella i els seus familiars. L'empresa assumeix la totalitat del cost de la persona treballadora, i aquesta ultima el cost integra dels seus familiars tot i que mantenint les condicions especials que l'asseguradora fa als treballadors del grup.

Altres prestacions en espècie serien assignació de vehicle a aquelles persones treballadores que requereixen mobilitat amb motiu de les seves responsabilitats.

Com a millores salarials no periòdiques l'empresa te instaurat, un sistema de bonus anuals, lligats al resultat de l'EBITDA que es merita per totes les persones treballadores amb independència de sexe, antiguitat o categoria i en funció d'uns resultats de l'empresa prèviament fixats. Un premi econòmic a la fidelitat, que es merita en aquelles persones treballadores, que es jubilen a l'empresa amb l'edat ordinària, i acrediten certa antiguitat.

En qüestions salarials, l'empresa ha realitzat, dins el marc del Pla de Igualtat, un estudi sobre diferències retributives i bretxa salarial, arribant a les següents conclusions:

Amb caràcter general la retribució entre persones treballadores es equivalent, complint la màxima de "a igual treball igual retribució".

Les persones treballadores de mes edat (bàsicament homes) tenen una retribució superior, degut a l'aplicació de conceptes salarials, avui suprimits, com poden ser les antiguitats, plus equip... i també degut a polítiques retributives avui superades.

El anàlisi dels nivells retributius del grup evidencia que, tret dels Directius, els quals tenen fixada la retribució en base a objectius, no es donen diferències significatives entre la retribució d'homes i dones.

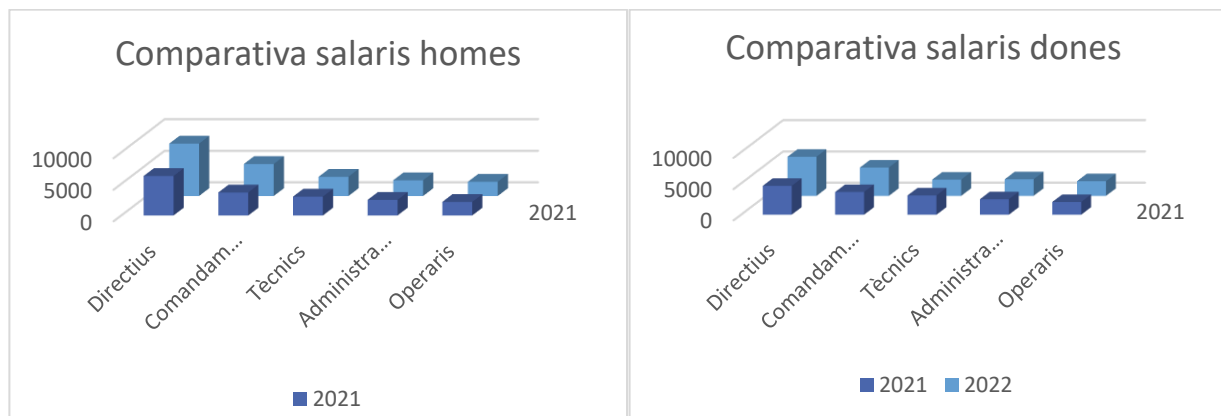
Mitjanes retributives de les persones treballadores a territori Espanyol, USA, Mèxic i Perú disgregat per grups de responsabilitat i per sexe.

	ESPANYA		USA		MÈXIC		PERÚ	
	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES
DIRECTIUS	8289	6245	6667	0	153305	0	0	0
COMANDAMENTS	5065	4527	5780	6547	44958	32701	0	0
TÈCNICS	3040	2603	4100	0	11308	10866	2300	
ADMINISTRATIUS	2483	2646	3683	4530	11542	10948	0	0
OPERARIS	2251	2348	3258	3432	7070	8141	0	0

(*) Dades expressades en €, \$, MXN i sol peruà obtingudes segons remuneracions/mes pagades a les persones treballadores al desembre/2022.

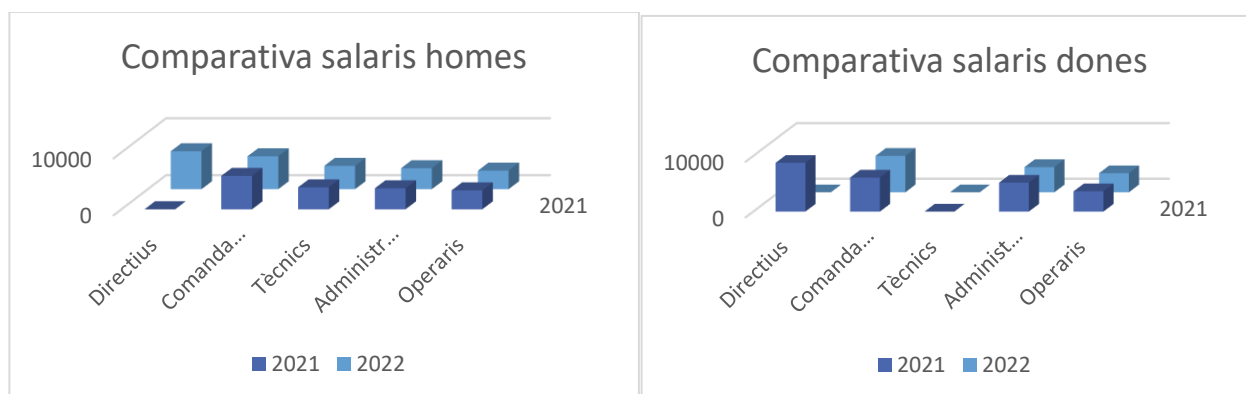
Anàlisi de l'evolució salarial per països respecte de l'exercici anterior i disgregada per sexe

Comparativa de l'evolució dels salaris a Espanya:



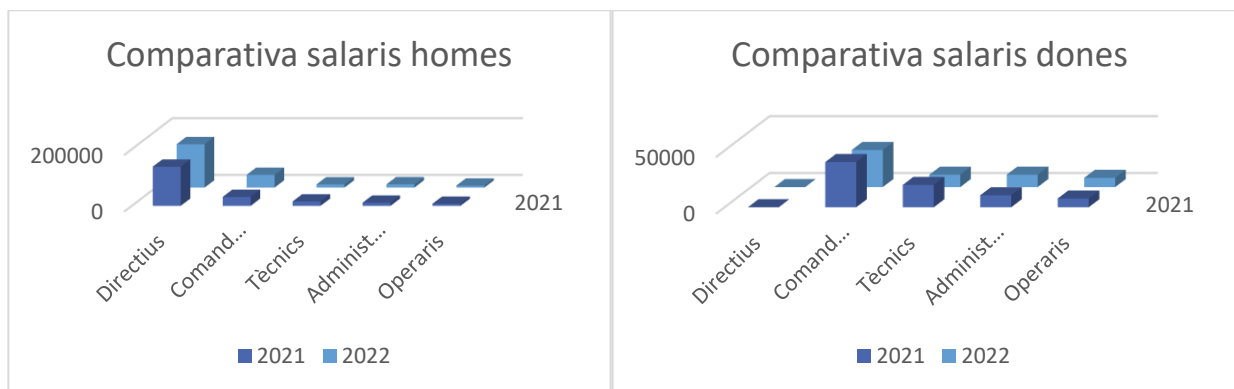
(*) Retribucions expressades en euros.

Comparativa de l'evolució dels salaris a EEUU:



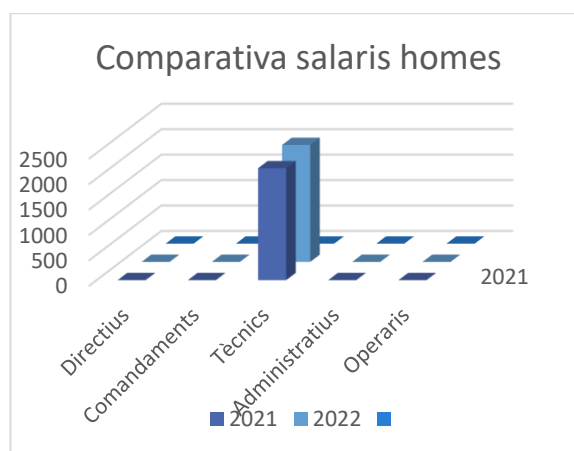
(*) Retribucions expressades en dòlars.

Comparativa de l'evolució dels salaris a Mèxic:



(*) Retribucions expressades en pesos.

El fet que a Perú no hi hagi dones treballadores impedeix realitzar comparativa sobre l'evolució salarial entre homes i dones.



(*) Retribucions expressades en sol peruà

3.1.d.- Pla de igualtat i bretxa de gènere

En compliment de la legislació social espanyola el centre productiu de Manresa (únic que, per nombre de persones treballadores resulta obligat) te registrat davant la Generalitat de Catalunya el pla de igualtat.

El pla de igualtat va constatar que l'empresa seguia la mateixa evolució que el sector del metall en general amb una gran masculinització. Aquesta circumstància també es dona en activitats que sense ser productives pròpiament son afins al sector, ens referim a totes les enginyeries mecàniques, elèctriques, industrials...

Aquestes realitats es tradueixen en que com s'ha vist la plantilla de l'empresa estigui constituïda majoritàriament per homes.

Per últim s'ha procedit a realitzar un anàlisis sobre condicions retributives d'homes i dones a fi de constatar l'existència o no, d'una possible bretxa salarial.

A tal efecte s'ha procedit a establir una comparativa salarial, partint de la premissa "treballs igual valor" que estableix la legislació. Aquest punt de partida ens obliga a valorar de forma independent cada un

dels centres de treball, ja que el règim salarial de cada unitat productiva està fixat en funció de circumstàncies com la facturació, el marge de beneficis, l'organització del treball, dificultats tècniques.... i també a excloure de l'anàlisi (per la seva disparitat de responsabilitats) els grups funcionals de Directius i Comandaments en que la retribució sol anar lligada en el primer cas a objectius i en el segon en funció del seu àmbit de comandament determinat en base a criteris subjectius i objectius.

EEUU	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	x	0	NA (*)
ADMINISTRATIUS	2483	2646	6,5
OPERARIS	2251	2348	4,3

(*) NO APLICA

MÈXIC	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	11308	10866	-3,9
ADMINISTRATIUS	11542	10948	-5,14
OPERARIS	7070	8141	15,1

PERÚ	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	x	0	NA(*)
ADMINISTRATIUS	0	0	NA(*)
OPERARIS	0	0	NA(*)

(*) NO APLICA

OT	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	2723	2731	0,29
ADMINISTRATIUS	0	x	NA(*)
OPERARIS	2451	2348	-4,2

(*) NO APLICA

MEYPAR	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	2871	2475	-13,79
ADMINISTRATIUS	2172	2489	14,59
OPERARIS	0	0	NA(*)

(*) NO APLICA

SMI	HOMES	DONES	BRETXA SALARIAL
TÈCNICS	x	0	NA(*)
ADMINISTRATIUS	2793	2870	2,75
OPERARIS	x	0	NA

(*) NO APLICA

S'ha analitzat les diferències salarials només en aquelles categories en que hi ha correspondència entre treballadors d'ambdós sexes, expressant en positiu quan la diferència salarial es en favor de les treballadores i en negatiu quan es en favor dels treballadors.

Si entenem com a bretxa de gènere diferències retributives entre ambdós sexes superiors al 25%, podem veure que en cap dels centres de treball del grup es dona bretxa de gènere, ni a favor, ni en contra de cap dels dos sexes.

3.2. Organització del treball

L'ordenació dels temps de treball es realitza de conformitat amb la normativa social vigent a cada país, ajustant el calendari laboral anual a les hores fixades en la normativa reguladora. A tal efecte es distribueix la jornada anual al llarg de l'any ajustant els excessos de jornada als dies previs a la Setmana Santa i Nadal.

Existeixen dos torns de treball productius (matí i tarda) i un torn central per personal no afecte a producció.

Es principi de l'empresa potenciar al màxim la flexibilització horària permetent a les persones treballadores, en la mesura del possible, organitzar el seu temps de treball en funció de les seves necessitats. En aquest sentit i en el si de la Comissió de Igualtat s'està treballant per copsar quines son les necessitats concretes de les persones treballadores amb responsabilitats familiars.

A nivell de conveni col·lectiu es troben regulades instruments de conciliació com la compactació de lactància, la reducció de jornada per guarda legal o el regim d'excedències.

Pel que fa al absentisme aquest aspecte no ha estat considerat com a material, atès no té incidència significativa.

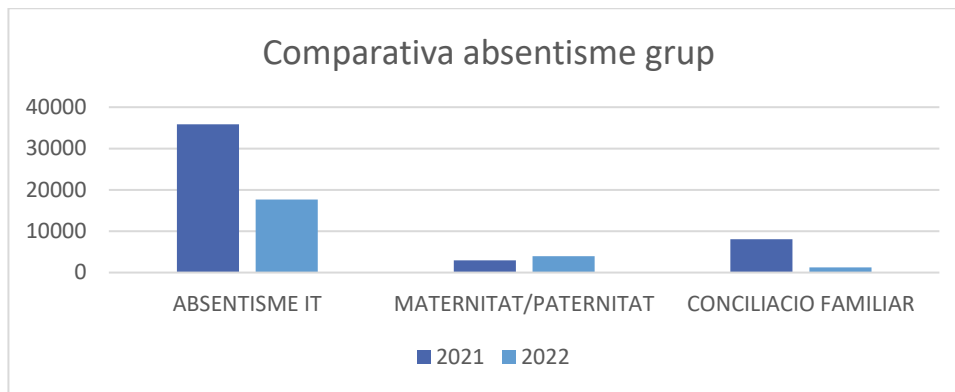
Es potencia la conciliació de la vida familiar a través de polítiques laborals que parteixen, sempre que sigui possible, de l'autogestió personal del temps de treball dins el marc de la responsabilitat professional. En aquest sentit quan les necessitats familiars ho han exigint s'ha optat per una jornada flexible o fins i tot, si és possible, el teletreball.

Dins el marc de la flexibilitat laboral es facilita sempre que sigui possible l'accés a la jubilació parcial de la indústria manufacturera d'aquelles persones treballadores de mes edat que, complint els requisits, així ho sol·licitin.

En el següent gràfic es poden veure les hores d'absentisme anual en comparació amb l'exercici precedent i segons la següent classificació:

	2021	2022
ABSENTISME IT	35896	17674
MATERNITAT/PATERNITAT	2944	3966
CONCILIACIÓ FAMILIAR	8078,4	1255,52

(* Expressant en hores/any)



Aquest 2022 nou persones treballadores han sigut pares i han sol·licitat el corresponent permís. D'aquets nou, vuit treballadors han estat pares i una treballadora ha estat mare.

En quan a les polítiques de desconnexió laboral, l'empresa organitza la seva activitat garantint que fora de la seva jornada laboral la persona treballadora no tingui que estar pendent de la feina.

3.3.- Salut i seguretat

Es prioritat per Oliva Torras la seguretat i salut de totes les persones que hi treballen. L'objectiu es que les normes i protocols de treball mes exigents estiguin implementades a fi de garantir un treball segur per a tothom. En aquesta línia la prevenció de riscos s'articula a diferents nivells: una empresa externa es la responsable de realitzar l'avaluació de riscos de cada lloc de treball de l'empresa i de planificar l'activitat preventiva en funció de la probabilitat e importància del risc. Aquest servei extern es coordina amb el Departament de prevenció intern del que disposa l'empresa, i setmanalment es reuneixen per actualitzar els riscos inherents a tot procés productiu.

Paral·lelament existeix un Comitè de Seguretat integrat per membres del Comitè d'empresa i de la Direcció que es reuneixen trimestralment per analitzar les incidències i les interioritats dels processos productius. Per últim el Comitè de Direcció es el responsable de valorar i aprovar les propostes en matèria de seguretat i prevenció de cada un d'aquets interlocutors.

L'organització preventiva anterior, es complementa amb un servei mèdic als treballadors, que l'empresa ofereix de forma voluntària i gratuïta als treballadors. Així els treballadors tenen a la seva disposició un consultori mèdic on assessorar-se en temes de salut, provinguin de contingències professionals o comunes.

La prevenció s'articula sobre dos bases: l'elaboració de protocols de treballa segurs i la formació en la posada en practica d'aquets protocols, a la que s'acompanya una política de no tolerància davant de qualsevol desviació respecte a aquestes normes.

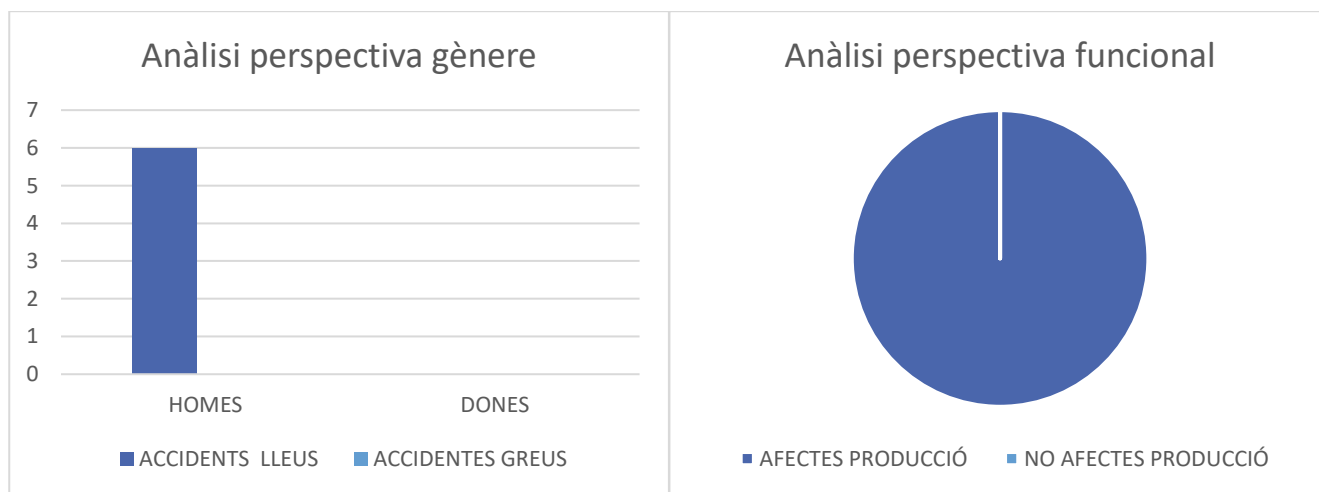
Regularment , Oliva Torras elabora i actualitza instruccions per mantenir informades totes les persones que hi treballen dels riscos potencials i dels protocols de treball segur. Implementant procediments per mitigar els riscos de seguretat i per reaccionar en l'esdeveniment d'un incident o accident. Totes les persones treballadores tenen la responsabilitat d'estar informades de les instruccions vigents, aplicar-les i d'informar, de forma diligent de qualsevol incident o accident, a la persona Responsable de Prevenció de Riscos Laborals.

També s'ha procedit a millorar les condicions dels soldadors mitjançant l'adquisició de les pantalles integrals amb respiració assistida. Aquest sistema els permet garantir un aïllament total dels fums que s'emeten.

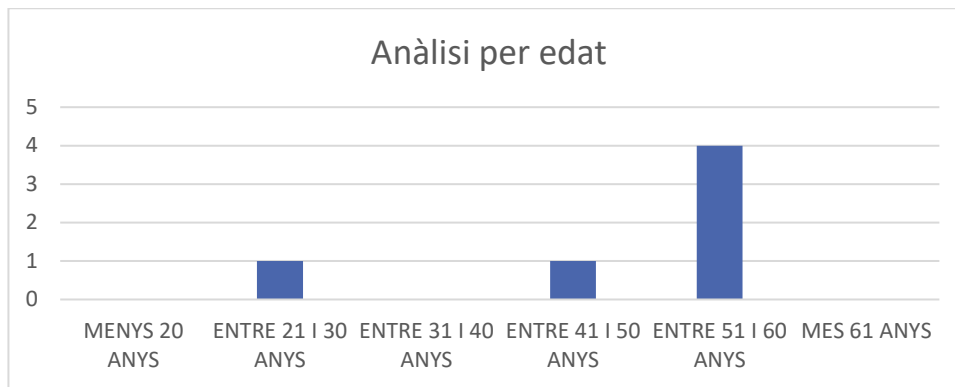
Al 2022 a la planta productiva de Manresa han ocorregut només sis accidents laborals, fet que representa un descens de sinistralitat superior al 53%.



Un anàlisi de la sinistralitat de la planta productiva des d'una perspectiva de gènere evidencia que la totalitat dels accidents han passat a homes afectes a producció.



Per últim un anàlisi des de la perspectiva d'edat podem veure que els accidents es concentren en persones treballadores de mes de cinquanta anys.



La diferència de sinistralitat entre homes i dones, s'ha de buscar en la diferent representativitat d'uns i altres en els processos productius que, com s'ha indicat anteriorment la presència de la dona es testimonial. La clau dels bons resultats en matèria de prevenció radica en un intensa activitat formativa tant en matèria preventiva com productiva i en un control del compliment dels protocols de treball establerts.

3.4.- Relacions socials

Oliva Torras respecte el dret de les persones treballadores a afiliar-se a sindicats i organitzacions. Això inclou el dret d'organitzar-se, participar i negociar col·lectivament. Oliva Torras respecte el rol i les responsabilitats dels interlocutors socials i es compromet a comunicar i negociar obertament per resoldre qüestions d'interès col·lectiu, brindant-los els mitjans per dur a terme la seva missió, sense impedir-los exercir el seu paper.

La planta industrial de Manresa compta amb representació dels treballadors des de fa moltes dècades, integrant el Comitè d'empresa i el Comitè de Seguretat i mantenint reunions periòdiques amb la Direcció de l'empresa i participant de forma activa en el funcionament de l'empresa. Així mateix membres del Comitè d'empresa han constituït aquest 2021 la Comissió de Igualtat, que ha treballat activament elaborant el Pla de Igualtat de l'empresa, en el si del qual s'han realitzat enquestes a la totalitat de les persones treballadores de la planta de Manresa i també xerrades col·loqui amb el personal femení per copsar les necessitats i dificultats de les dones i de les mares treballadores.

3.5. - Formació

La formació sempre ha estat un pilar bàsic des de l'empresa i aquest interès es manifesta de diversos nivells.

A nivell intern, les empreses del grup promouen periòdicament activitats formatives, organitzades tant dins l'empresa como fora d'ella. El contingut formatiu es de diversa tipologia: formació que millora la capacitat productiva o habilitats de la persona treballadora, formació preventiva en matèria de seguretat social, formacions que potencien la polivalència funcional, idiomes, aplicacions informàtiques.

Les formacions poden ser voluntàries o obligatòries en funció de la seva naturalesa. Algunes es realitzen al si de la pròpia empresa per altres treballadors, però altres son realitzades per formadors especialitzats.

Aquest any com a novetat s'ha organitzat a l'empresa un cicle formatiu dedicat als processos i a la simbologia de soldadura dedicat a personal indirecte.

També destacar la formació a l'equip comercial realitzada sobre Nexus, una plataforma d'entorn web per a la gestió remota d'aparcaments, i la formació que a tots els usuaris de Microsoft 365 impartia la consultora ODM en relació a la implantació del Sharepoint, amb l'objectiu de contribuir al coneixement i l'ús generalitzat d'aquets gesto documental, el qual permet millorar en productivitat, agilitat i flexibilitat.

A nivell extern, és la vinculació que l'empresa ha mantingut des de sempre amb el món educatiu, entenent que les pràctiques dins l'empresa són essencials per que els estudiants coneguin i aprenguin l'ofici i que pels estudiants els suposa la porta d'accés al seu mon professional.

En aquest sentit cal destacar la responsabilitat social que l'empresa ha mantingut al llarg dels anys, a traves d'un dels seus socis històrics, fomentant la creació i funcionament d'entitats com la Patronal Metal·lúrgica del Bages, La Cambra de Comerç de Manresa, el Centre de Formació Pràctica i el Centre Tecnològic de Manresa

Un exemple d'aquesta sinergia entre l'empresa i la comunitat educativa es la col·laboració econòmica de l'empresa, (junt amb d'altres empresaris del sector) amb el Col·legi d'Enginyers Graduats i d'Enginyers Tècnics Industrials de la Catalunya Central (CETIM) per la creació d'un túnel de vent que permeti als estudiants i investigadors de la Universitat Politècnica de Catalunya a Manresa, estudiar l'aerodinàmica dels vehicles i la seva aplicació en el mon de l'automoció.

Com cada any l'empresa ha participat en diversos actes relacionats amb la formació, com poden ser:

El Fòrum Universitat Empresa de la Universitat Politècnica de Catalunya, esdeveniment que te per objectiu posar en contacte els estudiants universitaris amb les empreses del territori, les quals presenten la seva activitat amb l'objectiu d'esdevenir una opció atractiva per les practiques del estudiants.

La V Fira de l'Ocupació del Bages, celebrada al Museu de la Tècnica de Manresa i organitzada per la Cambra de Comerç i l'Ajuntament de Manresa.

Per últim un treballador d'OT va participar, en qualitat de ponent, a la CHS2 (International Conference on Hot Sheet Metal Forming of High_Performance Steel) que va tenir lloc al World Trade Cenre a Barcelona, en relació al desenvolupament d'un procés de conformat en calent d'alumini.

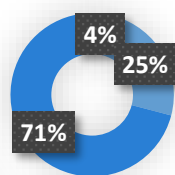
Aquesta col·laboració històrica de l'empresa amb la comunitat educativa ha suposat que aquest any el Fòrum Econòmic de Catalunya Central fessin un reconeixement a la trajectòria professional el Sr Sebastià Catlla, per la seva incondicional vocació empresarial i també pel seu compromís social amb el territori,

Al gràfic següent es poden veure les formacions impartides aquest any 2022 .

TIPUS FORMACIÓ	H/Any
PREVENTIVES	390
PRODUCTIVES	2228
FORMATIVES	6387

Les formacions preventives son les relacionades amb seguretat i prevenció de riscos. Les productives son formacions relacionades amb els processos productius, per últim les formatives son totes aquelles que sense estar relacionades directament amb la feina milloren el CV de la persona treballadora.

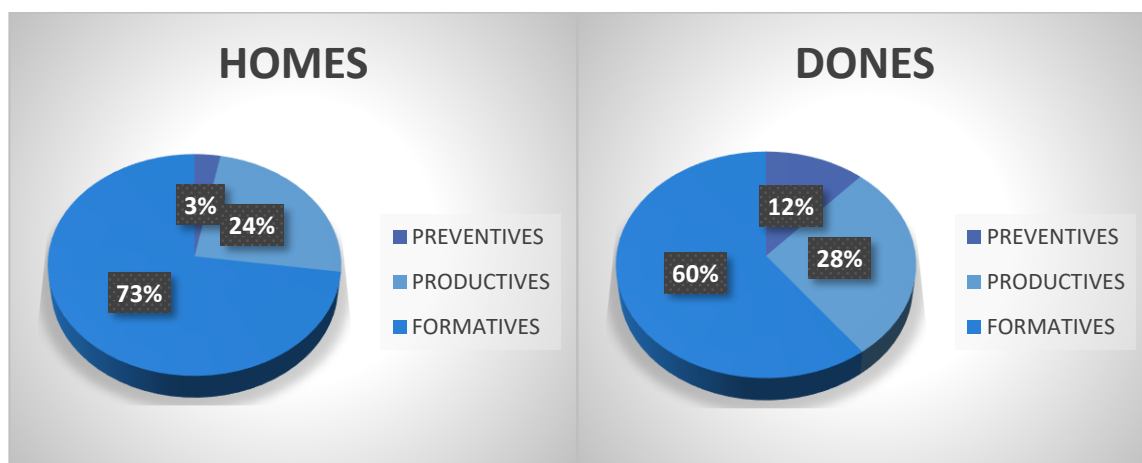
Anàlisi tipus formació



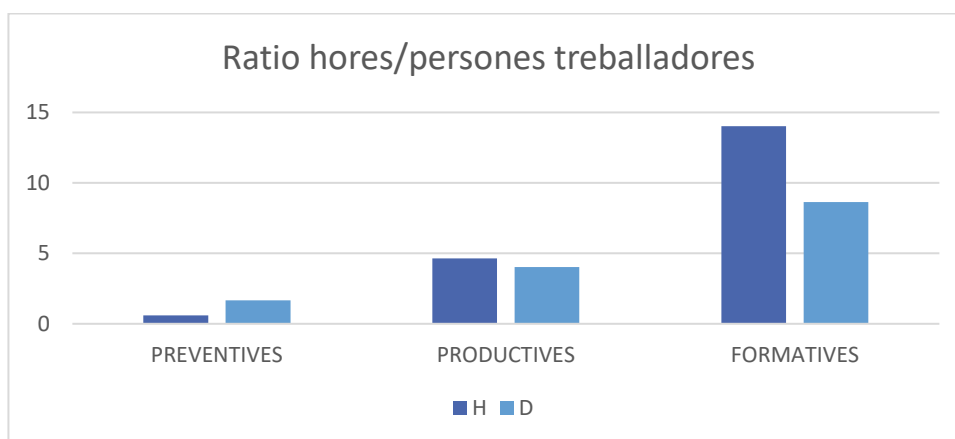
- PREVENTIVES
- PRODUCTIVES
- FORMATIVES

(*) Dades facilitades pel departament de gestió de persones.

En el següent gràfic es pot veure un anàlisi de les formacions realitzades aquest any 2022 des d'una perspectiva de gènere.



Per últim i per obtenir unes dades més representatives s'ha posat en relació el total hores de formació amb el nombre d'homes i de dones.



3.6.- Accessibilitat

Oliva Torras busca la inclusió de totes les persones, per aquest motiu la configuració física de l'empresa permet accedir a la majoria d'espais a persones amb mobilitat reduïda. Amb aquesta intenció l'empresa, que organitza la seva activitat bàsicament en planta baixa, ha eliminat la majoria de graons, que ara es

salven amb rampes. Així mateix s'ha instal·lat un ascensor que permet l'accés a les plantes superiors de l'edifici d'administració.

Des de l'empresa és treballa activament per que la discapacitat d'una persona treballadora no sigui un impediment per la seva integració professional, tant a nivell físic com psíquic. En aquest punt resulta destacable la integració de persones treballadors dins l'empresa, que s'ha realitzat a la planta productiva de Manresa, la qual al 2021 ha donat feina de forma estable a 16 persones treballadores amb discapacitat, ja contractats directament, ja a través d'enclavaments laborals establerts amb caràcter permanent dins l'empresa.

3.7.- Igualtat

Oliva Torras ofereix igualtat d'oportunitats d'ocupació a totes les persones treballadores i aspirants qualificades, de manera que tots tinguin l'oportunitat de contribuir i tenir èxit. La contractació, la formació i el desenvolupament personal de persones de diferents orígens és un actiu important per a l'organització.

Creiem que un equip humà divers i inclúsiu consisteix el pilar fonamental per desenvolupar activitats sostenibles i exitoses. Totes les decisions en matèria d'ocupació, incloent la contractació, l'avaluació de l'acompliment, la promoció, la formació, el salari i el desenvolupament, únicament es faran sobre la base de factors objectius que incloguin el mèrit, les qualificacions, l'acompliment i altres consideracions empresarials.



Oliva Torras prohibeix qualsevol discriminació relacionada amb l'edat, el sexe, la raça, l'origen ètnic, la nacionalitat, la religió, la salut, discapacitats, l'estat civil, l'orientació sexual, les opinions polítiques o filosòfiques, la filiació sindical o altres característiques protegides per les lleis i els reglaments aplicables.

Oliva Torras no tolera cap forma d'assetjament. Totes les persones que formen part de l'organització tenen la responsabilitat d'actuar amb prudència i bon judici en les seves relacions personals i professionals. L'empresa ha posat a disposició de les persones treballadores un protocol per denunciar comportaments que puguin ser considerats assetjament.

Dins el marc de la igualtat s'ha constituït una Comissió de Igualtat integrada per representants del Comitè de treballadors i de la Direcció de l'empresa amb l'objectiu principal de copsar l'opinió dels treballadors en matèria de igualtat no sols a través de les enquestes sinó també a través de propostes actives com col·loquis entre les treballadores de l'empresa per identificar i corregir comportaments que puguin enquadrar-se en actituds masclistes.

En el marc del Pla de Igualtat s'ha aprovat un protocol contra l'assetjament sexual que des de la simplicitat busca la màxima eficàcia.

4.- DRETS HUMANS

4.1.- Respecte als drets humans

El respecte als drets humans, a la diversitat i a la integració conformen els tres pilars que sustenten la política de gestió de persones de l'empresa.

Per aquest motiu el Grup Oliva Torras es compromet a respectar totes les lleis que regeixen els drets humans i les polítiques de treball justes. Observem els Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de les Nacions Unides i complim amb la legislació internacional en matèria de drets humans en tots els llocs en els quals duem a terme activitats.

El Grup Oliva Torras dona suport a l'eliminació de totes les formes de treball il·legal, forçós o obligatori, sobre tot al treball infantil. Prohibim estrictament l'ús de treball il·legal, forçós obligatori per part dels nostres proveïdors i subcontractistes.

Aquest principi s'aplica a nivell intern amb polítiques de RRHH que potencien el desenvolupament professional, la formació, el reconeixement i l'acollida de totes les persones que formen part de l'organització en un clima de transparència i participació i atenent la seva diversitat, dimensió personal i familiar.

No es permet ni tolera la discriminació per raó de raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinions polítiques, religió o qualsevol altre condició personal, físic a o social de les seves persones treballadores.

Des de l'empresa es promou la igualtat de tracte entre homes i dones, i es refusa qualsevol manifestació d'assetjament, abús d'autoritat, violència a o qualsevol altres conductes que generin un entorn de treball intimidatori u ofensiu pels drets personals dels seus treballadors.

Un tret distintiu de l'empresa es que s'ha intentat mantenir el caràcter d'empresa familiar originari, i en aquest sentit l'empresa està organitzada com una gran família, promovent iniciatives de caràcter cultural, esportiu o lúdic. Així a les iniciatives de l'empresa, es sumen nombroses iniciatives dels propis treballadors, a la tradicional paella per commemorar el dia de Sant Eloi patró del metall, s'organitzen anades al teatre, sortides amb bici o moto, tornejos de pàdel, curses de karting...



A nivell de Direcció l'empresa organitza un esdeveniment anual: un dinar/costellada a la mateixa empresa als voltants de Nadal coincidint amb una sessió informativa prèvia on a finals d'any es convoca a tots els treballadors de OTG-Espanya, per informar sobre l'evolució de l'empresa, els objectius i resultats. Aquesta sessió tradicionalment es coneix com "Pugem a la Pica" en al·lusió a la sala Pica d'Estats on es realitza la xerrada.



Aquesta sessió informativa es completa amb la publicació d'una revista interna orientada a divulgar la història, la tecnologia, les novetats i els aspectes socials de l'empresa. Aquesta iniciativa arrencada al 2001 per un grup de treballador, es coneguda com ENCLUSA 2.0, té una periodicitat anual, i després d'uns anys inactiva es va reprendre la seva publicació al 2016.

Acorda amb els nous temps i les noves tecnologies de la informació, el Grup OT ha implementat a nivell nacional, un canal intern de comunicació que funciona a nivell de telefonia mòbil: el GOTapp que permet a tots els treballadors estar permanentment informats i en contacte.



Aquest 2022 l'empresa ha gaudit d'un calendari de sobretaula molt especial format pels dibuixos fets per tots els nens i nenes fills de les persones treballadores de l'empresa que van voler participar en un concurs de dibuix convocat a l'efecte per l'empresa.

De cara al 2023 s'ha optat per una fórmula igual d'entranyable, si bé en aquest cas els protagonistes han estat persones amb discapacitat intel·lectual que han participat en el taller l'Art de Viure organitzat pel Centre Ocupacional de la Fundació Ampans.

La col·laboració d'Ampans en la realització del calendari pel 2023 va néixer com una forma de posar en valor i

donar a conèixer la inspiració i les capacitats d'artistes molt especials. La coberta i les 12 obres que acompanyen cada full del calendari són el resultat d'un treball col·laboratiu, realitzat amb la tècnica del collage, per representar la humanitat amb unes mirades disruptives i diverses. Cada obra és diferent i única, com ho són les maneres de visualitzar i percebre la realitat dels 38 artistes que l'han creat.

Al marge del calendari les obres han estat exposades durant aquest any a les instal·lacions de la fàbrica.



A nivell extern el respecte als drets humans es manifesta a través de la cooperació amb organitzacions i entitats dedicades a l'atenció de persones vulnerables, actuacions que es realitzen col·laborant puntualment a nivell internacional amb entitats com metges sense fronteres, Unicef, Oxfam... i a nivell nacional amb l'establiment de relacions estables i permanents amb la Fundació AMPANS, permetent l'establiment de punts d'enclavament de persones amb discapacitat dins els processos productius, de manera que es facilita la seva inclusió personal i professional.

En relació a l'abolició efectiva del treball infantil, la majoria de proveïdors del GRUP OT són de països on a més d'estar prohibit el treball infantil, es controla que efectivament aquesta pràctica no es porti a terme. En quan als pocs proveïdors de continents com l'asiàtic (amb polítiques més permissives respecte aquestes pràctiques) han passat un rigorós sistema d'homologació, per part del client que ens l'ha imposat.

Pel que a denúncies per casos de vulneració de drets humans, no existeix cap dada registrada.

5.- LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN

5.1.- Corrupció i suborn

Oliva Torras manté la seva reputació respectant les lleis, reglaments i altres exigències aplicables a la nostra empresa en tots els països en que tenim presència i desenvolupem la nostra activitat. La persona treballadora té la responsabilitat de conèixer les lleis, els reglaments i les obligacions relacionades amb el seu lloc i que poden afectar-lo. Qualsevol incompliment d'aquest, podrà comportar accions penals o procediments civils contra la pròpia empresa o les persones que hi treballen.

Una de les manifestacions d'aquest respecte a la legalitat es l'aprovació d'un Codi Ètic que pretén més enllà d'assegurar els comportaments legals, evitar comportaments reprovables. Aquest 2021 s'ha implementat aquest Codi Ètic en compliment de la Directiva 2019/1937/EU.

En aquest sentit l'empresa treballa per evitar corrupcions, corrupteles i tractes de favor, mitjançant la implementació de processos envers clients i proveïdors regulats i transparents i amb una política restrictiva en relació a regals i hospitalitat. En l'àmbit de les relacions comercials, l'intercanvi de regals tangibles i l'hospitalitat es poden percebre com un conflicte d'interessos i interferir en el bon judici comercial. Oliva Torra garanteix que totes les decisions comercials estan basades en la competitivitat, el rendiment i la qualitat dels béns i serveis que ofereix. No es pot realitzar cap regal ni atorgar cap atenció amb el propòsit d'obtenir algun tipus d'avantatge o per influir en el resultat d'una decisió de negocis infringint la llei, les obligacions del receptor o el propi codi de conducta de l'empresa. Tots els regals i atencions han de tenir un propòsit comercial lícit i legítim. Es prohibeix que les persones que treballen a Oliva Torras ofereixin acceptin o autoritzin a un familiar o persona propera que accepti qualsevol cosa de valor, incloent regals, activitats recreatives, entrades per esdeveniments, allotjament, favors, serveis, préstecs, us de propietat o equips, així com qualsevol altre forma de tractament especial que pogués influir de forma impròpia en les decisions comercials.

L'elecció de proveïdors i empreses subcontractades, però també dels propis clients, sota el prisma del rigor i la professionalitat es la manera més efectiva de lluitar contra el blanqueig de capitals. A tal efecte tots els proveïdors passen un control exhaustiu, mitjançant la sol·licitud d'un informe que permet a l'empresa conèixer, no sols les seves dades mercantils i fiscals, sinó també la seva evolució econòmica i comportament dins el mercat empresarial. Completa aquest informe un qüestionari d'homologació que permet conèixer

En quant als clients, Oliva Torras també es sotmesa per part dels nous clients a un procés d'homologació, a través dels quals, a part d'acreditar la solvència econòmica o productiva, s'ha d'acreditar la qualitat dels processos productius (ISO 9001 Qualitat) i la implementació de processos productius proactius amb la normativa mediambiental (ISO 14001 de Medi ambient) amb polítiques de reducció de matèries primeres, elecció de materials reciclables, racionalització de la producció que comporti un estalvi energètic, reciclatge dels excedents i separació i tractament dels residus.

En alguns casos, aquest procés d'homologació ha requerit el compliment d'unes especialitats pròpies, així per operar amb mercats com EEUU es requereix acreditar la solvència econòmica e industrial de l'empresa i per participar en les licitacions italianes dels tramvies de Milà i Torí, es va requerir a l'empresa complementar un extens dossier en compliment de la normativa antimafia.

La solidaritat es un dels principals valors de l'empresa, la qual col·labora habitualment mitjançant donacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre que actuen a diferents àmbits.

Aquest 2022 el grup ha col·laborat amb diferents organitzacions sense afany de lucre que actuen en diferents àmbits:

Erradicar la pobresa i el desenvolupament : Acción contra el hambre, Caritas, Germanetes dels pobres, Intermon Oxfam, Creu Roja, Fundació Vicenç Ferrer.

Protegir els infants: Aldeas infantiles S.O.S, Unicef, Centre de Desenvolupament infantil i atenció precoç del Bages (CDIAP) associació Montserrat Claret Arimany. Projecte Gavi d'Obra Social La Caixa, que procura vacunes pels nens del tercer mon.

Mèdic.- Fundació Clínic per a la recerca Biomèdica (FCRB) investigació càncer de mama, Fundació Clínic per la Recerca Biomèdica (FCRB) investigació càncer melanoma, Fundació Alzheimer, Fundació lluita contra el Sida, La Marató TV3. Metges sense fronteres. Associació catalana persones sordcegues, Coronavirus. Jo em coronó.

Esportiu.- Ampans Futbol, Fundació basquet Manresa. Fundació Centre Esports Manresa

Cultural.- Associació Musica Clàssica, Associació Memorial Eduardo Casajoana, Fundació Convent de Santa Clara (abans Fundació Rosa Oriol), Fundació Abadia Montserrat, Santa Maria de la Seu, Fundació Espurnes Barroques.

En el marc de la guerra d'Ucraïna s'han realitzat tres projectes:

El projecte Emergència Ucraïna de ALDEES INFANTILS que te com objectiu contribuir a millorar les condicions de vida imposades per la guerra.

El projecte kits solidaris per Ucraïna, en que OT ha col·laborat amb dos kits sense cost per equipar dos vehicles refrigerats, un dels quals esta duent a terme el repartiment d'aliments a pobles que han quedat aïllats per culpa de la guerra i l'altre s'encarrega de transportar sang.

Per últim OT ha col·laborat econòmicament en les despeses de lloguer d'habitatges a Manresa destinats a famílies refugiades Ucrainianes.

En línia amb les actuacions anteriors, OT va contribuir a la cursa solidaria Uniraid amb dos equips participants que, a part de culminar la cursa de 4.000 Kg, van repartir 120 kg de material solidari, donat que l'objectiu principal es ajudar els pobles mes desfavorits en les regions mes inhòspites del Marroc.

6.- INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT

6.1.- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

Oliva Torras adopta les principals decisions estratègiques tenint molt presents els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'agenda 2030 pel desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides, de manera que, a nivell individual contribueixi a impulsar el desenvolupament d'una societat mes justa, mes ètica, responsable i sostenible.

Així, com s'ha indicat anteriorment, es fan contribucions econòmiques a organitzacions no governamentals que lluiten contra la pobresa i la fam (ODS1 i ODS2), es promouen polítiques actives de igualtat entre les persones treballadores, ve des d'un prisma de igualtat de gènere, com també de integració de persones amb especials dificultats i realitats socials, econòmiques i culturals (ODS5, ODS8 i ODS10). Integren dins la capacitat productiva de l'empresa aspectes com la formació integral de les persones, tan dins com fora de l'empresa amb aliances amb els principals centres educatius de la ciutat (ODS4), vetllen per la salut i benestar de les persones tan a nivell intern dels seus treballadors amb polítiques que van mes enllà de les obligacions laborals, com a nivell extern innovant per millorar la qualitat de vida de malalts i cuidadors (ODS3) adopten polítiques mediambientals de racionalització del consum de matèria primera i el traspàs cap energies mes verdes i menys contaminants (ODS7 i ODS13), per últim destinen un esforç constant a la innovació i desenvolupament, entenent que processos productius moderns son mes eficaços però també mes segurs i menys contaminants (ODS9).



A nivell nacional, l'empresa te un impacte directe en l'ocupació i desenvolupament local, ja que només a la Catalunya central dona feina directa a quasi 230 famílies (entre personal assalariat ETT's). El fet que l'empresa opti sempre que sigui possible per proveïdors locals encara augmenta el impacte de l'activitat en l'entorn local. En aquest sentit posar de manifest que el 30% dels proveïdors de l'empres

pertanyen a la comarca del Bages, els quals a la seva vegada donen ocupació a treballadors de l'entorn local.

Aquesta implicació constant al llarg del temps li ha valgut diversos reconeixement i medalles, entre el que cal destacar:

L'any 2005 l'empresa va ser guardonada per la Cambra de Comerç en reconeixement del seu caràcter pioner en la implantació de les tecnologies de la informació en els processos industrials.

L'any 2007 l'empresa rebia el premi Guillem Catà del Col·legi de Enginyers Industrials de la Catalunya Central

Al 2009 es va entregar la medalla Francesc Macià al reconeixement al treball entregada per la Pimec al 2009 al Sebastià Catlla, com a reconeixement a una trajectòria empresarial.

A més l'empresa col·labora econòmicament i de forma habitual amb diferents centres formatius de la ciutat tals com la Universitat Politècnica de Catalunya, Fundació Lacetància i centre de Formació Pràctica i te establerts diversos convenis formatius de manera que a l'empresa sempre hi ha estudiants que realitzen practiques acadèmiques a l'empresa.

L'empresa sempre ha mantingut una política molt activa de relacions amb les principals organitzacions empresarials locals, així un dels socis fundadors va ser vicepresident de la Cambra de Comerç de Manresa i President de la Patronal Metal·lúrgica del Bages. També va ser un dels fundadors del centre de Formació Pràctica, que ha esdevingut un centre de referència per a professionals i empreses del sector del metall i per a la indústria en general. Oferint formació especialitzada i suport tècnic a les empreses en el desenvolupament dels seus projectes. Aquest centre, desenvolupa un mètode de formació pràctica mitjançant la simulació del lloc de treball, utilitzant uns equips moderns similars als que es poden trobar en un context de producció real, i ofereix formació especialitzada i qualificada, vinculada a les àrees de disseny, manteniment i muntatge, i fabricació.

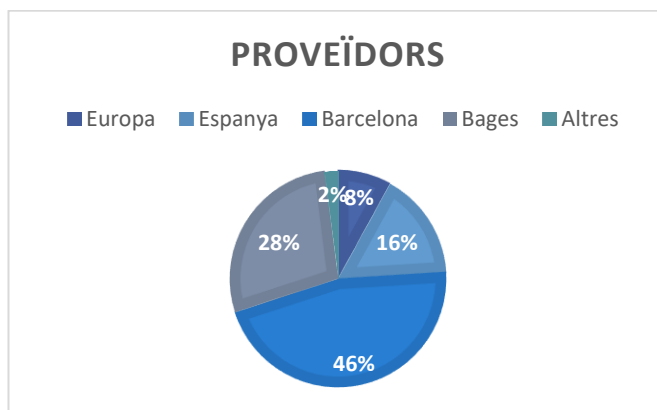
En l'actualitat la Direcció de l'empresa forma part de la Patronal Metal·lúrgica de la Catalunya Central i del Patronat de la UPC de Manresa.

Una de les col·laboracions més estretes i consolidades es la que l'empresa manté amb Fundació AMPANS. A part de les donacions puntuals que l'empresa pugui fer a la Fundació i partint de la consideració que la millor ajuda que es pot fer a les persones amb discapacitat és creure en les seves aptituds personals, Oliva Torras treballa de forma rigorosa i continuada en la seva integració professional. L'empresa des de fa quasi 30 anys te establerts diferents col·laboracions amb treballadors d'AMPANS, donant feina de forma estable a 16 treballadors, organitzats productivament dins enclavaments laborals estables que complementen els processos productius de l'empresa o realitzant serveis externs com la neteja de les zones comunes o el manteniment i cura de les plantes de l'empresa.

6.2.- Subcontractació i proveïdors

L'empresa té especial cura que totes les empreses que col·laboren o participen dels processos productius, donin compliment de la normativa social, fiscal i mediambiental. Així, des d'un punt de vista social, i dins l'àmbit de la coordinació de les activitats empresarials, l'empresa comprova que tots els

treballadors vinculats als processos productius constin degudament afiliats i disposin de la formació necessària en matèria de prevenció de riscos laborals. En l'àmbit tributari l'empresa verifica no sols que les empreses estiguin vàlidament constituïdes, sinó també el compliment de les seves obligacions dins el marc normatiu tributari i de blanqueig de capitals.



Existeix un qüestionari intern que permet l'homologació de proveïdors de matèria prima i subcontractistes, on es fa especial èmfasis en l'àmbit de qualitat i mediambiental.

S'està treballant per que en els propers exercicis es pugui treballar exclusivament amb proveïdors i empreses subcontractades homologades, verificant el compliment, no sols de les obligacions legals, sinó que adopten una política proactiva en el compliment de la normativa mediambiental, polítiques igualitàries i de respecte als drets humans.

En l'elecció dels proveïdors l'empresa adopta una política de qualitat, proximitat i preu. Donat que es treballa en series curtes la proximitat es un valor, en el gràfic adjunt es pot veure com mes d'una quarta part dels proveïdors provenen de la pròpia comarca del Bages, i quasi tres quartes parts dels proveïdors son de la província de Barcelona.

La cadena de subministrament del Grup és l'habitual del sector de què forma part el grup (contingut 102-9 GRI 2016). La innovació ha portat a fomentar la competitivitat i el desenvolupament del sector, això per mitjà de la implementació de nous processos, i sobretot cadenes de subministrament ben plantejades, generant no sols així un impacte econòmic sinó també polític i social. Cadascuna de les empreses del grup s'assegura constantment que la cadena de subministrament en què es troben funciona adequadament i si està sent rendible per a l'empresa, amb l'anàlisi del funcionament i compararen amb diferents cadenes de subministraments.

6.3.- Consumidors

La totalitat de productes fabricats per l'empresa no es destinen al consumidor final, sinó que formen part d'un procés de fabricació amb destí a una altre empresa que a la seva vegada els integra dins un altre procés productiu.

Les queixes o no conformitats que puguin arribar, son tractades directament pel Departament de Qualitat, i/o el Servei d'atenció al Client o post venda i resoltes en la majoria dels casos de forma extrajudicial. Tot i això Oliva Torras manté una assegurança que cobreix la responsabilitat empresarial.

6.4.- Informació fiscal

Beneficis obtinguts, impostos i subvencions rebudes país per país:

Al quadre següent es desglossa, per països, el benefici abans d'impostos, l'impost sobre beneficis pagat i les subvencions rebudes de l'exercici 2022

País	Beneficis abans d'impostos	Impost de societats	Subvencions rebudes
Espanya	2.887.345,86	358.474,09	138.977,82
USA	-(101.617,93)	210.886,25	-
Mèxic	306.474,75	71.71	-
Perú	-(1.118.839,18)	-	-
Total Euros	1.973.363,61	569.432,04	138.977,82

6.5.- Altra informació significativa

Si hi ha una paraula que defineix la filosofia de l'empresa al llarg del temps seria la de resiliència, entesa com la capacitat d'adaptar-se a les adversitats i continuar endavant. Així es va fer, quan a la crisi dels anys setanta l'empresa va fer un pas cap a la diversificació de productes, o quan a l'any dos mil, la deslocalització industrial per motius econòmics dels nostres clients, ens va reorientar cap a produccions pròpies amb un alt component de innovació tecnològica. Ambdues circumstàncies, la diversificació de productes i la innovació tecnològica son avui, senyes inherents del grup, forjades en moments difícils, moments de canvi en que l'empresa ha sabut adaptar-se i tirar endavant.

Ara, el futur immediat anuncia un nou canvi de model productiu, un model gestat en un temps en que els diferents conflictes internacionals han alterat les dinàmiques econòmiques i productives. Un model construït sobre la base de la intel·ligència artificial i la digitalització, però també amb l'exigència del respecte mediambiental.

Nosaltres, estem preparats per fer front al nou repte tecnològic, i volem afrontar-lo com sabem fer: amb responsabilitat industrial i social. Responsabilitat industrial al incorporar de forma constant en el nostre dia a dia fórmules mes sostenibles i mes respectuoses amb la natura, treballant per la seguretat en el treball, fomentant la innovació des de les aules. Responsabilitat social al fomentar el creixement personal i professional dels nostres treballadors i treballadores, a l'ajudar amb suport econòmic i empresarial a petites iniciatives tecnològiques a tirar endavant i créixer, a facilitar la integració laboral de persones amb discapacitat, que només necessiten una oportunitat per demostrar la seva vàlua.

Encarem els nous temps amb l'empenta que dona la suma dels esforços comuns, la de totes les persones vinculades a la nostre organització, afrontant els nous temps amb l'experiència que el nostre bagatge industrial ens aporta i apostant, com sempre per la innovació tecnològica des de la responsabilitat i el respecte.



ANNEX.- CONTINGUT DE L'ESTAT D'INFORMACIO NO FINANCERA

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
------------	----------------	----------------	--------	----------------

Informació General

Model de Negoci

Descripció de l'entorn empresarial i la seva estructura, els mercats en que opera, els objectius, l'estratègia i els principals factors i tendències que poden afectar a la seva evolució.	2-1	Nom de la organització	3	Introducció 1.1.- Model de negoci
	2-6	Activitats, marques, productes i serveis	7-15	1.1.- Model de negoci
	2-2	Entitats incloses en els estats financers consolidats	16	1.1.- Model de negoci
	2-3,2-4,2-5	Període objecte de l'informe	3	Introducció
	2-1	Ubicació de la seu	4	1.1.- Model de negoci
	2-1	Ubicació de les operacions	4	1.1.- Model de negoci
	2-1	Propietat i forma jurídica	4	1.1.- Model de negoci
	2-6	Mercats servits	4-16	1.1.- Model de negoci
	2-1	Mida de l'organització	4	1.1.- Model de negoci
	2-7	Informació sobre empleats i altres treballadors	40-42	3.10.- Treball
	2-12,2-13-2,14	Estructura de govern	18	1.3.- Resultats de les polítiques

Materialitat, Polítiques i Principals Riscos

Identificació d'assumptes materials	3-1	Fonaments	20	1.5.- indicadors claus resultats no financers
Descripció de les polítiques que aplica el grup, incloent els procediments de diligència deguda aplicats a la identificació, avaluació, prevenció i atenuació de riscos	2-23,2-24	Valors, principis, estàndards i normes de conducta	17 18	1.2.- Polítiques 1.3.- Resultats de les polítiques.

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
i impactes significatius, així com els procediments de verificació i control incloent les mesures que s'han adoptat				
Els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup, incloent com el grup gestiona aquests riscos i quins procediments utilitza per detectar-los i avaluar-los.	2-22	Principals impacte, riscos i oportunitats	18	1.4.- Riscos
Identificació de grups d'interès	3-1	Identificació i selecció dels grups d'interès Enfocament per a la participació dels grups d'interès Temes i preocupacions claus esmentats	18 20	1.5.- Indicadors clau de resultats no financers
Identificació d'assumpptes materials	3-2	Definició dels continguts dels informes i les cobertures del tema Llista dels temes materials	3 20	Introducció 1.5.- Indicadors clau de resultats no financers
	2-3	Punt de contacte per a preguntes sobre l'informe	3	Introducció
Indicadors claus de resultats no financers que siguin pertinents respecte l'activitat empresarial concreta i que compleixen amb els criteris de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat.	3-3	Declaració de l'elaboració de l'informe de conformitat amb els estàndards GRI	3 20	Introducció 1.5.- Indicadors clau de resultats no financers
	1	Índex de continguts estàndards GRI	74	Annex

Qüestions mediambientals

Informació Global				
Informació detallada sobre els efectes actuals i previsibles en l'activitat de l'empresa en el medi ambient i en la salut i seguretat	1	Enfocament de gestió	23	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
Procediments d'avaluació o certificació ambiental	1	Enfocament de gestió	23	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Recursos destinats a la prevenció de riscos ambientals	1	Enfocament de gestió	23	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Aplicació del principi de precaució	1	Enfocament de gestió	23	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Quantitat de provisions i garanties per riscos ambientals	1	Enfocament de gestió	23	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Contaminació				
Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient, tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, inclosa el soroll i la contaminació lumínica	305-5	Enfocament de gestió	25	2.2.- Contaminació
Economia Circular				
Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	306-3	Residus generats	32	2.3.- Economia circular i prevenció i gestió de residus
Accions per combatre el desaprofitament d'aliments	306-3	Residus generats	32	2.3.- Economia circular i prevenció i gestió de residus
Ús sostenible dels recursos				
El consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	303-5	Consum d'aigua	32	2.4.- Ús sostenible de recursos
Consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús	301-1	Materials utilitzats per pes o volum	32	2.4.- Ús sostenible de recursos
Consum d'energia i mesures preses per millorar l'eficiència energètica i l'ús d'energies renovables	302-1 302-3	Consum energètic dins de la organització intensitat energètica	32	2.3.- Economia circular i prevenció i gestió de residus
Canvi climàtic				
Els elements importants de les emissions de gasos d'efecte hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa	305	Enfocament de gestió	35	2.5.- Canvi climàtic
Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	305	Enfocament de gestió	35	2.5.- Canvi climàtic

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
Objectius establerts voluntàriament a mig o llarg termini per reduir les emissions de gas d'efectes hivernacles i mesures implementades	305-28	Enfocament de gestió	35	2.5.- Canvi climàtic
Protecció de la biodiversitat				
Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat i els impactes causats en àrees protegides	304	Enfocament de gestió	38	2.6.- Protecció de la biodiversitat

Qüestions socials i relatives al personal

Ocupació				
Número total i distribució d'empleats per sexe, edat, país i classificació professional a 31.12	2-7	Informació sobre empleats i altres treballadors	39	3.1.- Treball
Número d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional		Informació sobre empleats i altres treballadors	39	3.1.- Treball
Les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	405-2	Ràtio del salari base i remuneració de les dones enfront els homes	39	3.1.- Treball
Remuneració llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	2-20, 405-2	Ràtio del salari base i remuneració de les dones enfront els homes	53	3.1.- Treball
Bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	405-2	Ràtio del salari base i remuneració de les dones enfront els homes	39	3.1.- Treball
La remuneració mitjana dels consellers i directius	405-1	Diversitat en l'òrgan de govern i empleats	39	3.1.- Treball
Empleat coberts per conveni	2-30	Acords de negociació col·lectiva	39	3.1.- Treball
Implantació de polítiques de desconexió laboral	1	Enfocament de gestió	57	3.2.- Organització del treball
	401-3	Permís parental	57	3.2.- Organització del treball
Treballadors amb discapacitat	405	Diversitat en l'òrgan de govern i empleats	62	3.6.- Accessibilitat

Organització del treball

Organització del temps de treball	403	Enfocament de gestió	57	3.2.- Organització del Treball
Número d'hores d'absentisme	403-403-2	Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents	57	3.2.- Organització del Treball

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
Mesures destinades a facilitar el gaudir de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquestes per part dels dos progenitors	402-1	Enfocament de gestió	57	3.2.- Organització del Treball
Salut i seguretat				
Condicions de salut i seguretat en el treball	403-1	Sistema de gestió de la salut i seguretat en el treball	58	3.3.- Salut i Seguretat
	403-5	Formació de treballadors sobre salut i seguretat en el treball	58	3.3.- Salut i Seguretat
Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat	403-2	Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents	58	3.3.- Salut i Seguretat
Relacions socials				
Organització del diàleg social inclosos procediments per informar i consultar al personal i negociar amb ells	403-1	Sistema de gestió de la salut i seguretat en el treball	60	3.4.- Relacions Socials
Formació				
Polítiques implementades en el camp de la formació	403-5	Formació de treballadors sobre salut i seguretat en el treball	60	3.5.- Formació
Quantitat total d'hores de formació per categories professionals	404-2	Programes per millorar les aptituds dels treballadors i programes d'ajuda a la transició	60	3.5.- Formació
Accessibilitat universal				
Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	405-1	Enfocament de gestió	62	3.6.- Accessibilitat
Igualtat				
Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes; plans d'igualtat, mesures adoptades per promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat; La política contra tot tipus de discriminació i , si escau, de gestió de la diversitat	405-1	Diversitat en òrgans de govern i treballadors	63	3.7.- Igualtat
	405-2	Ràtio del salari base i de la remuneració de dones enfront de homes	39	3.1.- Treball

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
------------	----------------	----------------	--------	----------------

Drets Humans

Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans Prevenció dels riscos de vulneració de drets humans i, si s'escau, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos	410-1	Enfocament de gestió.	64	4.1.- Drets Humans
Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamental de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva.	407-1	Enfocament de gestió	64	4.1.- Drets Humans
L'eliminació de la discriminació al treball i l'ocupació. L'eliminació del treball forçós i obligatori.	409-1	Enfocament de gestió	64	4.1.- Drets Humans
L'abolició efectiva del treball infantil	408-1	Enfocament de gestió	64	4.1.- Drets Humans
Denúncies per casos de vulneració de drets humans	410-1	Casos de discriminació i accions correctores	64	4.1.- Drets Humans

Corrupció i suborn

Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn	205-2 205-3	Mecanismes d'assessorament i preocupacions ètiques Valors ,principis i normes de conducta Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció Casos de corrupció confirmats i mesures preses	67	5.1.- Lluita contra la corrupció i el suborn
Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	205-2 205-3	Valors ,principis i normes de conducta Comunicació i formació sobre polítiques i procediments anticorrupció Casos de corrupció confirmats i mesures preses	67	5.1.- Lluita contra la corrupció i el suborn
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	205-1	Operacions amb participació de la comunitat local	67	5.1.- Lluita contra la corrupció i el suborn

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
Societat				
Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible				
L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local	203-2	Iniciatives externes Impactes econòmics indirectes significatius	69	6.1.- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible
Consideració de les relacions amb els proveïdors i subcontractistes	414-1	Avaluació social dels proveïdors	70	6.2.- Subcontractació i proveïdors
Les accions d'associació o patrocini	2-28	Afiliació a Associacions	69	6.1.- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible
Subcontractació i proveïdors				
La inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	414-1		64	4.1.- Respecte als drets humans
Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	2-6, 308-1, 414-1	Nous proveïdors que han passat filtres d'avaluació i selecció d'acord amb els criteris ambientals	70	6.2.- Subcontractació i proveïdors
Consumidors				
Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	416-1	Avaluació dels impactes en la salut i seguretat de les categories de productes o serveis	71	6.3.- Consumidors
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes			71	6.3.- Consumidors
Informació fiscal				
Beneficis obtinguts país per país	201-1	Valor econòmic directe generat i distribuït.	72	6.4.- Informació fiscal
Impostos sobre beneficis pagats	201-1	Valor econòmic directe generat i distribuït	72	6.4.- Informació fiscal
Subvencions públiques rebudes	201-4	Asistència financera rebuda del govern	72	6.4.- informació fiscal
Altra informació significativa				
Responsabilitat social	1	Enfocament de gestió	72	6.5.- Altra informació significativa
Verificació externa	1	Verificació externa		Informe de revisió independent

FORMULACIO DE L'ESTAT D'INFORMACIO NO FINANCERA

En compliment de la normativa mercantil vigent, el consell d'Administració de **L. OLIVA TORRAS S.A i Societats Dependents** formulen l'Estat d'Informació no Financera de l'exercici finalitzat el dia 31 de desembre de 2022, que forma part integrant de l'informe de Gestió Consolidat de l'exercici 2022 que es compon dels fulls adjunts numerats del 1 al 80.

Manresa, 31 de desembre de 2023

El Consell d'Administració

Sebastià Catllà Calvet
President

Ramon Mandaña Solernou
Secretari

Sebastià Catllà Fernández
Vicesecretari

Jordi Catllà Fernández
Vocal

Montserrat Solé Sardans
Vocal

Marina Solé Sardans
Vocal