

ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

EXERCICI 2024



OLIVA TORRAS
GRUP

SINCE 1945
80
YEARS

En el present document es detallen els diferents continguts exigits per la Llei 11/2018 en matèria d'informació no financera i diversitat, que han de ser inclosos en l'Estat d'Informació No Financera 2024 (d'ara endavant, EINF) de GRUP OLIVA TORRAS (d'ara endavant, OLIVA TORRAS).

INTRODUCCIÓ	1
1.- INFORMACIÓ GENERAL	2
1.1.- Model de negoci	2
Distribució de les àrees de negoci dins el grup	4
1.2.- Organització i estructura	6
1.3.- Mercats en què opera la companyia	7
Revisió del compliment de les expectatives de les parts interessades	7
1.4.- Objectius i estratègies	9
1.5.- Indicadors clau de resultats no financers	12
2.- QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS	14
2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals	14
2.2.- Polítiques i procediments ambientals	15
2.3.-Riscos ambientals	15
2.4.- Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	16
2.5.- Consums	16
2.6.- Petjada de carboni	19
2.7.- Economia circular i prevenció i gestió de residus	20
3.- QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	25
3.1.- Treball	25
3.2.- Organització del treball	36
3.3.- Salut i seguretat	37
3.4.- Relacions socials	38
3.5.- Formació	38
3.6.- Accessibilitat	40
3.7.- Igualtat	40
4.- DRETS HUMANS	41
4.1.- Respecte als drets humans	41
5.- LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN	42
5.1.- Corrupció i suborn	42
6.- INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT	44
6.1.- Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible	44
6.2.- Subcontractació i proveïdors	47
6.3.- Consumidors	47
6.4.- Informació fiscal	48
6.5.- Altra informació significativa	48
ANNEX.- CONTINGUT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA	49

INTRODUCCIÓ

L'Estat d'Informació No Financera corresponent a l'exercici finalitzat el 31 Decembre del 2024 forma part de l'Informe de Gestió Consolidat del Grup Oliva Torras (Grup OT), que inclou la societat L. Oliva Torras S.A. i les seves societats filials. La informació continguda en aquest informe dona resposta a la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refundit de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat. Aquest és el tercer any consecutiu en què es redacta aquest informe, i es presenta una comparativa dels principals indicadors analitzats.

En aquest context, a través de l'Estat d'Informació No Financera, Oliva Torras té com a objectiu informar sobre qüestions mediambientals, socials i relatives al personal, respecte dels drets humans, lluita contra la corrupció i el suborn, i sobre la societat, rellevants per a l'empresa en l'exercici de les seves activitats pròpies de negoci.

Per dissenyar els continguts d'aquest informe i seleccionar els aspectes rellevants, l'empresa ha realitzat un anàlisi de materialitat que li ha permès identificar els aspectes més rellevants sobre els quals informar als seus grups d'interès, així com donar resposta als requeriments d'informació no financera d'acord amb la regulació vigent.

En l'elaboració d'aquest informe s'han considerat també les directrius sobre la presentació d'informes no financers de la Comissió Europea (2017/C 215/01) derivades de la Directiva 2014/95/UE, a més del que estableix la "Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat" del Global Reporting Initiative (Estàndards GRI).

L'anàlisi de materialitat ha permès identificar els aspectes més rellevants per a la comprensió del desenvolupament, els resultats i la situació del grup, així com l'impacte de les seves activitats en matèria mediambiental i social, amb especial atenció als drets humans, la lluita contra la corrupció i el suborn. Així mateix, s'han inclòs les mesures preses per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la no-discriminació, la inclusió de persones amb discapacitat i l'accessibilitat universal.

Aquest Estat d'Informació No Financera ha estat sotmès a un procés de revisió externa independent. L'informe d'assegurament independent, on s'inclouen els objectius i l'abast del procés, així com els procediments de revisió utilitzats i les seves conclusions, s'adjunta com a annex.

Tots els indicadors inclosos en aquest informe compleixen els principis de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat. Així mateix, la informació inclosa és precisa, comparable i verificable.

Per a qualsevol consulta sobre el contingut d'aquest informe, pot contactar-se a l'adreça de correu electrònic: olivat@olivatorras.com



1.1. MODEL DE NEGOCI

OLIVA TORRAS GRUP (GRUP OT) és un grup industrial amb seu social i fiscal a Manresa, al camí de Rajadell, especialitzat en el sector metal·lúrgic. El grup es defineix per l'emprenedoria en la diversitat i per una aposta sostinguda per la innovació, la qualitat i la tradició.

Els seus orígens es remunten a l'any 1945, quan neix com un petit taller dedicat a la reparació de maquinària. Inicialment centrat en el sector tèxtil, aviat amplia l'activitat cap a la caldereria i la ceràmica, i posteriorment cap a l'automoció. Aquest recorregut comporta un pas progressiu de la reparació a la subcontractació i, finalment, a la fabricació seriada de petites i mitjanes sèries per a diversos sectors.

Durant la dècada dels setanta, l'empresa orienta l'especialització cap a la construcció metàl·lica en xapa fina i la fabricació de mobles i armaris metàl·lics. En paral·lel, incorpora maquinària de control numèric als processos productius tradicionals, fet que reflecteix un compromís clar amb la modernització tecnològica.

L'onada de deslocalitzacions cap a països de l'Est a inicis dels 2000 obliga molts clients a abaratir costos. En aquest context, el 2000 el grup redefineix l'estratègia i explora noves línies de negoci, pivotant de la subcontractació cap al disseny, la fabricació i la distribució de producte propi.



A partir d'aquesta nova visió, s'articulen diverses unitats de negoci que comparteixen un patró comú: sobre una base de component metàl·lic, s'hi afegeix un servei d'enginyeria que aporta valor afegit al conjunt. El 2005 s'inicia l'activitat de disseny i solucions per al muntatge de compressors en vehicles refrigerats. El 2007 es crea una companyia dedicada a l'electrònica de màquines recreatives (ruleta, blackjack, pòquer). El 2011 s'incorpora al grup una empresa especialitzada en controls d'accessos i estacionaments, pàrquings i parquímetres. Finalment, el 2012 neix una divisió centrada en l'enginyeria i la fabricació d'interiors per a material mòbil ferroviari (trens, metros i tramvies).

Aquestes línies s'afegeixen a la producció tradicional procedent de la subcontractació, enriquida ara pel coneixement tecnològic acumulat en les noves divisions. D'aquesta manera, el grup transcendeix la mera fabricació per oferir disseny, proposta i resolució integral de necessitats, amb un servei "claus en mà" que entrega el producte finalitzat al client.

1.1. MODEL DE NEGOCI

El model de negoci d'OLIVA TORRAS GRUP es pot sintetitzar com la combinació equilibrada entre tradició i innovació. La tradició es fonamenta en més de setanta-cinc anys d'experiència, que es tradueixen en un domini sòlid dels processos productius i en la capacitat d'afrontar les demandes dels clients amb rigor i seguretat, trobant solucions tècniques ajustades a cada cas.

El Grup Oliva Torras ha continuat amb la seva estratègia de creixement mitjançant la innovació, un dels pilars fonamentals que ha definit la seva trajectòria. En aquest sentit, el grup ha centrat els seus esforços en iniciatives orientades a la protecció del medi ambient, el seu entorn i la societat.

El compromís amb la qualitat ha estat sempre un element distintiu del grup, i es manté com una prioritat en totes les seves produccions. Els estàndards de qualitat de les seves produccions, tant internes com externes, superen les exigències del mercat, un fet que ha permès a Oliva Torras guanyar reconeixement tant a nivell nacional com internacional. Aquest enfocament de qualitat, juntament amb la capacitat d'innovació, ha situat l'empresa com a referent en el sector del metall, amb una presència consolidada a Europa, Amèrica, Canadà, Orient Mitjà, Àfrica i Llatinoamèrica.

Aquesta filosofia empresarial ha permès a Oliva Torras expandir-se i reforçar la seva presència a nivell internacional. Des de la planta inicial al Bages, el grup ha adquirit una nova planta als Estats Units per a la fabricació de components de refrigeració per vehicles, una acció estratègica que reflecteix el seu creixement i consolidació a nous mercats.

El Grup Oliva Torras entén la innovació com un procés que va més enllà de la tecnologia. Mantenint una estreta col·laboració amb universitats i centres d'investigació, el grup participa activament en la vida acadèmica i proporciona recursos econòmics per al desenvolupament de projectes innovadors. Aquesta relació no només facilita la transferència de coneixement, sinó que també crea oportunitats laborals per a estudiants, permetent la incorporació d'enginyers amb formació en les darreres tendències tecnològiques i materials. Així, la innovació es reflecteix directament en els processos productius de l'empresa, aportant una gran capacitat d'adaptació i millora contínua.



L'any 2024 ha estat un any de consolidació per al grup, que ha seguit avançant malgrat els escenaris globals adversos, com les dificultats derivades de les crisis de subministrament, les fluctuacions en els tipus d'interès i les tensions geopolítiques. En aquest context, el grup ha continuat experimentant un creixement, amb un augment del índex de productivitat d'un 2,2% en comparació amb l'exercici anterior.

1.1. MODEL DE NEGOCI

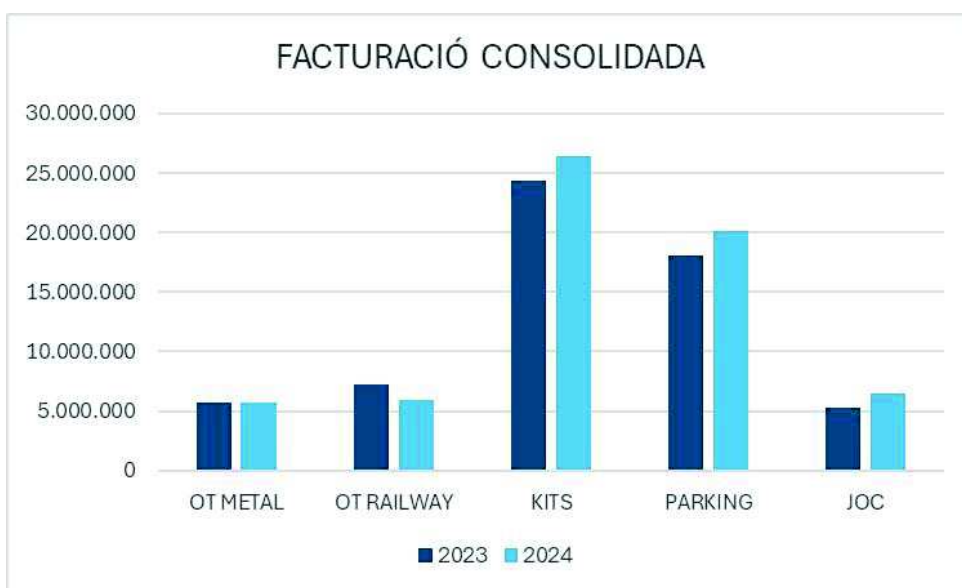
En resum, 2024 ha estat un any de consolidació i creixement per al Grup Oliva Torras, que ha continuat superant els reptes globals i reforçant la seva posició com a líder del sector metal·lúrgic a nivell internacional.

Si el volum de negoci ha augmentat constantment en els darrers anys, això indica que el grup ha mantingut una trajectòria positiva malgrat els escenaris econòmics globals.

Un augment en les vendes cada any suggereix una estratègia exitosa d'expansió o millora en la productivitat. Si el grup ha mantingut aquest creixement, podríem veure un reforç de la seva presència al mercat i una bona adaptació als canvis externs (com les crisis sanitàries o econòmiques).

Si els increments són destacats en comparació amb els altres exercicis, això reflectiria l'impacte positiu d'iniciatives d'innovació o expansió internacional (com l'adquisició de la planta als EUA o el creixement de noves línies de negoci).

A continuació, es presenta un altre gràfic que mostra el detall de l'evolució de les diferents unitats de negoci del grup en comparació amb els exercicis anteriors, també amb dades extretes de la memòria consolidada i expressades en euros:



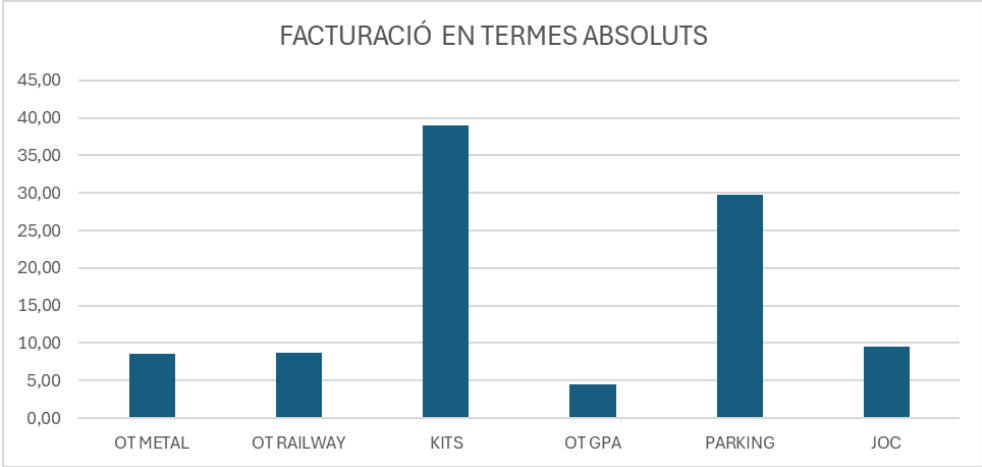
La facturació total del grup en les comptes consolidades ha mostrat que ha crescut un 1,48 %, passant de 66,3 milions d'euros en 2023 a 67,3 milions d'euros en 2024.

Els sectors de Kits de refrigeració (OT) i Sistemes d'aparcament (Parking) han destacat amb increments importants del 8% i 11%, respectivament. No obstant això, OT Railway ha experimentat una disminució del 18%. Tot i els retrocessos en alguns sectors, el grup ha mantingut un creixement moderat, però serà important abordar les caigudes en Railway per assegurar un creixement equilibrat.

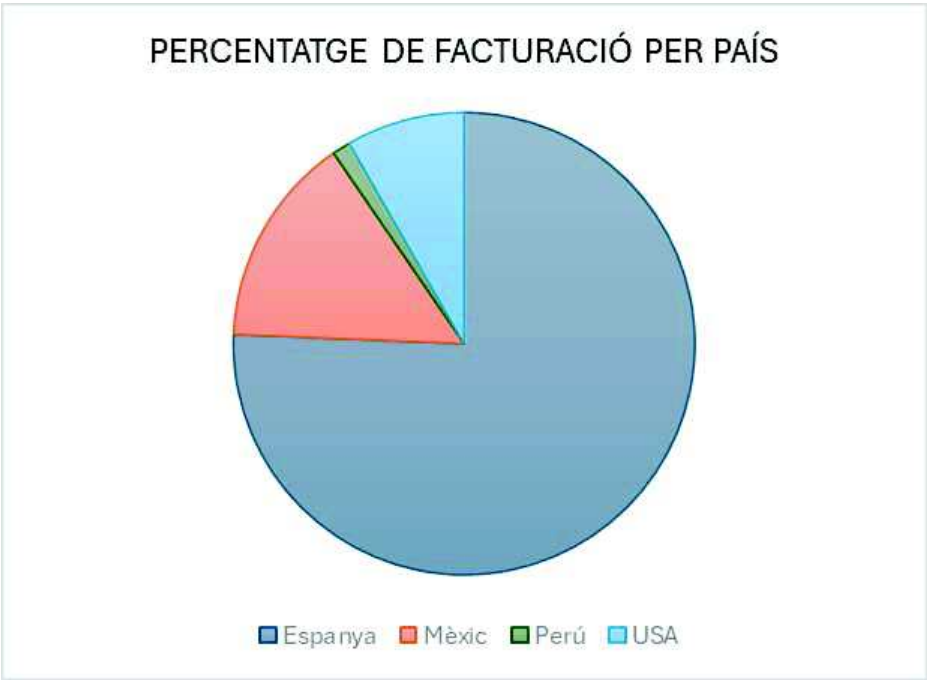
Aquest gràfic desglossa el creixement de les unitats de negoci de manera individual, i es veu clarament la comparativa de cada sector en els dos últims anys.

1.1. MODEL DE NEGOCI

Finalment, es mostra una comparació de la facturació de cada línia de negoci en termes absoluts, desglossades per any:



El Grup continua operant principalment en els mercats nacional, europeu, nord-americà i sud-americà, i ha intensificat els seus esforços per establir contactes amb els mercats asiàtic i àrab. El volum de negoci consolidat del Grup per a l'exercici 2024 ha estat de 67,3 milions d'euros, amb un creixement modest del 1,48% respecte a l'any anterior.



A 31 de desembre de 2024, la facturació del Grup es posiciona en 81 milions d'euros previ a l'eliminació de la consolidació.

La plantilla està formada per un total de 497 treballadors.

Els objectius per a aquest any es centren en un creixement sòlid i sostenible, amb una clara adhesió als valors de honestetat, integritat i respecte pel medi ambient. Es continuarà combinant l'experiència tradicional amb les últimes innovacions tecnològiques, on la incorporació de la intel·ligència artificial pot jugar un paper fonamental en l'optimització dels processos productius i l'eficiència operativa.

Per aquest 2024, el grup inicia un nou cicle estratègic, amb l'elaboració d'un pla de futur basat en l'experiència adquirida. Aquest procés continuarà sent recolzat per un equip de consultors externs que analitzaran tant aspectes interns com l'organització, els productes, les finances i la relació amb els clients. També es contemplaran factors externs com l'evolució del mercat, les oportunitats emergents i les possibles amenaces. L'objectiu és dissenyar una estratègia de creixement i, al mateix temps, enfortir les habilitats del lideratge per garantir l'assoliment dels nous objectius.

En paral·lel, es continuarà reforçant la perspectiva de la sostenibilitat dins dels processos productius, entenent-la no només com un factor de rendibilitat, sinó també com una eina per reduir la nostra petjada ambiental. Així, treballant per desenvolupar processos menys contaminants, reduint significativament la petjada de carboni i potenciant el reaprofitament de recursos mitjançant la modernització de maquinària obsoleta i l'optimització de les matèries primeres.

L'activitat del Grup segueix sent diversa, amb una presència consolidada a través de les diferents unitats de negoci que s'especificaran a continuació, i el seu desenvolupament continuarà sent una prioritat en els propers anys.



1.2. ORGANIZATACIÓ I ESTRUCTURA

Oliva Torras Grup està organitzat en diverses unitats de negoci especialitzades que cobreixen diferents sectors industrials. Les principals línies de negoci són:

- Oliva Torras Metal: Fabricació de sèries curtes i mitjanes de productes metàl·lics amb alta tecnologia i capacitat productiva i servei integral de subcontractació que inclou disseny, projecció i fabricació, amb especialització en solucions industrials i sectors diversos.
- Oliva Torras Mount & Drive Kits: Desenvolupament i fabricació de kits de refrigeració per a la indústria de l'automoció amb presència internacional.
- Oliva Torras Railway: Enginyeria i fabricació d'interiorisme ferroviari per a trens, metros i tramvies, oferint solucions integrals homologades.
- Soluciones Mecánicas Integrales (SMI): Disseny i construcció de maquinària electrònica per al sector recreatiu.
- Maquinaria Estacionamientos y Parquímetros (MEYPAR): Tecnologia i serveis per a sistemes d'estacionament i control d'accés, amb presència en diversos països.

En l'àmbit internacional, el grup compta amb filials i presència en països com Mèxic, Estats Units, Perú, i altres mercats d'Àfrica, Amèrica i Orient Mitjà. Aquestes filials se centren en la comercialització, instal·lació i suport tècnic dels productes i serveis del grup.

1.3. MERCATS EN QUÈ OPERA LA COMPANYIA

Oliva Torras opera principalment al mercat nacional espanyol i europeu, amb una creixent presència als mercats d'Amèrica del Nord i del Sud, Orient Mitjà, Àfrica i altres regions emergents. El grup ha mantingut una estratègia d'expansió internacional, consolidant operacions als Estats Units amb una planta productiva i filials especialitzades.

Els mercats on opera presenten característiques diverses, des de sectors industrials tradicionals fins a tecnologies avançades i mobilitat sostenible. L'evolució dels mercats ha estat marcada per l'impacte de la pandèmia, les crisis globals de subministraments i la transició cap a energies renovables i digitalització.

Durant l'any 2024, tot i els desafiaments globals, el grup ha experimentat un creixement en totes les seves divisions, reforçant la seva posició en sectors clau com l'automoció, ferroviari, recreatiu i sistemes d'estacionament.

Revisió del compliment de les expectatives de les parts interessades

Oliva Torras identifica i gestiona de manera sistemàtica les seves parts interessades com a part del seu compromís amb la responsabilitat social corporativa, la transparència i la sostenibilitat.

Aquest procés s'emmarca dins del seu Sistema Integrat de Gestió (SIG), i es revisa anualment per garantir que reflecteixi adequadament la realitat operativa, econòmica i social de l'organització.

Les parts interessades són aquells grups o entitats que tenen una influència significativa en l'activitat de l'empresa o que es veuen afectats pel seu desenvolupament.

Entre les principals parts interessades d'Oliva Torras s'inclouen:

- Proveïdors de materials, manteniment i subcontractació
- Entitats bancàries i financeres
- Accionistes i òrgans de govern
- Personal treballador
- Clients i col·laboradors comercials
- Administracions públiques i organismes de control
- Societat i entorn local
- Associacions empresarials i clústers sectorials
- Universitats i centres tecnològics de formació i innovació

Cada grup d'interès és analitzat en funció de les seves necessitats, expectatives i nivell d'impacte sobre l'organització, mitjançant eines com ara:

- Reunions periòdiques
- Enquestes de satisfacció
- Auditories internes i externes
- Canals de comunicació directa
- Avaluacions anuals del grau de compliment de les seves expectatives.

Aquest enfocament permet a Oliva Torras establir una relació basada en la confiança, la transparència i la col·laboració mútua, contribuint al desenvolupament sostenible i a la millora contínua de la seva activitat.

Durant l'exercici 2024, Oliva Torras ha dut a terme una revisió integral del grau de compliment de les necessitats i expectatives de les seves principals parts interessades, amb l'objectiu d'assegurar la seva satisfacció i reforçar el compromís amb la millora contínua i la sostenibilitat.

Informació general / Mercats en què opera la companyia

Proveïdors:

Els proveïdors de materials, manteniment i subcontractació han mantingut, en general, un nivell de servei satisfactori, amb compliment dels terminis, qualitat i condicions pactades. L'empresa ha complert de manera rigorosa amb els pagaments i ha consolidat relacions estables i de llarg termini amb aquells proveïdors que han demostrat fiabilitat i compromís. Tot i això, es reconeix la necessitat de continuar treballant en la definició més clara dels requisits tècnics i operatius, especialment en entorns que requereixen flexibilitat.

Entitats bancàries:

La relació amb les entitats financeres s'ha valorat positivament, amb una puntuació mitjana de 4 sobre 5 en facilitats de finançament, servei i innovació tecnològica, i de 5 sobre 5 en transparència i previsió de futur.

Accionistes:

Els resultats econòmics de 2024 mostren una millora respecte a l'exercici anterior, fet que consolida la confiança i estabilitat entre els accionistes, tot i que encara hi ha marge per assolir el nivell de rendibilitat desitjat.

Personal:

El personal ha mostrat un elevat grau d'implicació i motivació, valorat amb un 4 sobre 5, i una enquesta de satisfacció del 2024 amb un resultat de 71 punts. L'empresa continua impulsant la formació i el desenvolupament professional com a eines per fomentar la retenció del talent i la projecció de futur.

Clients:

La relació amb els clients es manté estable i de confiança, amb una valoració de 3 sobre 5 i un compliment d'objectius per sobre del requerit (79 punts assolits sobre un requisit de 70). L'empresa continua treballant per reforçar la col·laboració i la comunicació en projectes conjunts.

Administració pública:

L'empresa compleix tota la legislació aplicable en matèria mediambiental, fiscal i laboral. Tot i així, es constata una percepció generalitzada que els tràmits per a la concessió d'ajuts i subvencions són lents i complexos, fet que limita la seva eficàcia per a les necessitats empresarials.

Societat i entorn:

Oliva Torras manté una bona reputació al seu entorn, amb una valoració mitjana de 4,5 sobre 5. L'empresa no genera impactes ambientals significatius i gestiona adequadament els residus que produeix. A més, col·labora activament amb múltiples entitats i fundacions, com la Creu Roja, Fundació Universitària del Bages, La Marató de TV3, Càritas, UNICEF, Fundació Horta Sud, Metges Sense Fronteres, Acció contra la Fam, Ampans, Associació Catalana de Persones Sordcegues, Fundació Vicente Ferrer, Intermón Oxfam, Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç de Bages (CDIAP), Aldees Infants SOS, Cambra de Comerç, Fundació Lluita contra la Sida, Fundació de l'Alzheimer, i Fundació La Caixa Proyectos Gavi. Així, contribueix de manera tangible al benestar social i a projectes solidaris.

Associacions i centres tecnològics:

L'empresa participa activament en diverses associacions empresarials i centres de coneixement (PIMEC, Cambra de Comerç de Manresa, Railgrup, FUB, UPC, entre d'altres), amb un grau de compliment del 3 sobre 5. Igualment, manté col·laboracions amb centres educatius i universitaris per a la formació d'estudiants en pràctiques, com Lacetània, IES Quercus, La Salle Manresa i el Centre de Formació Pràctica, valorades amb un 3,5 sobre 5.

En conjunt, la revisió mostra un alt nivell de compliment global, amb oportunitats de millora en la definició de requisits tècnics als proveïdors, en l'agilització dels tràmits administratius i en l'enfortiment de la col·laboració amb centres formatius i associacions del sector.

1.4 OBJECTIUS I ESTRATÈGIES

Els objectius estratègics d'Oliva Torras per als propers anys es basen en consolidar i ampliar la seva presència internacional, mantenint l'equilibri entre tradició i innovació.

La companyia aposta per:

- Continuar invertint en I+D per al desenvolupament de solucions tecnològiques sostenibles i innovadores.
- Adaptar la producció i els productes a les exigències del mercat, especialment en la transició energètica i la sostenibilitat ambiental.
- Millorar l'eficiència i qualitat dels processos productius mitjançant la digitalització i automatització.
- Fomentar la sostenibilitat mediambiental, reduint la petjada de carboni i impulsant l'economia circular.
- Potenciar la formació i desenvolupament del capital humà, consolidant una cultura empresarial basada en la integritat i respecte.
- Diversificar la cartera de productes i serveis, aprofitant les oportunitats en sectors emergents



L'elaboració d'un nou pla estratègic durant 2024 té com a finalitat adaptar-se a un entorn empresarial canviant, reforçant la capacitat competitiva i la sostenibilitat a llarg termini.

Oliva Torras manté una visió empresarial orientada a l'excel·lència industrial, la sostenibilitat i l'adaptació contínua als canvis tecnològics i del mercat.

Aquesta visió es concreta en una sèrie de línies estratègiques que es desplegaran durant els pròxims anys per tal de reforçar el creixement sostenible i la competitivitat global del grup.

a) Compromisos/Objectius de Oliva Torras

1. Impulsar la sostenibilitat ambiental: Reduir progressivament la petjada de carboni i integrar criteris d'eficiència energètica i economia circular en els processos productius.
2. Desenvolupar solucions tecnològiques innovadores: Potenciar l'I+D per consolidar la presència en sectors clau.
3. Fomentar la internacionalització: Expandir la presència comercial i industrial en mercats estratègics com els Estats Units, Amèrica Llatina, Europa i l'Orient Mitjà.

Reforçar el capital humà i la cultura corporativa: Promoure la formació contínua, el desenvolupament del talent i la igualtat d'oportunitats, consolidant una cultura basada en la innovació, la responsabilitat i el respecte.

b) Estratègies

La companyia desplegarà un nou pla estratègic a partir de 2025, amb el suport d'un equip de consultors especialitzats, que abordarà:

- L'anàlisi interna de l'organització, els productes, serveis, finances i cartera de clients, per identificar àrees de millora i nous nínxols de negoci.
- L'anàlisi externa dels mercats, les tendències globals, els riscos emergents i les oportunitats derivades de la transformació energètica, digital i social.
- El desenvolupament de lideratge i competències directives, per garantir una execució efectiva i alineada amb els valors del grup.
- La consolidació d'aliances estratègiques amb universitats, centres tecnològics i empreses innovadores per accelerar el desenvolupament de nous projectes.
- La digitalització i automatització dels processos de producció, mantenint la qualitat i l'eficiència com a eixos vertebradors de l'activitat industrial.

A través d'aquest enfocament, Oliva Torras aspira a continuar sent un referent internacional en enginyeria i fabricació de solucions industrials, mantenint un equilibri sòlid entre rendibilitat, innovació i responsabilitat social.

Els principals factors i tendències que poden afectar a la futura evolució de la companyia:

Àmbit	Tendències	Com està preparada l'empresa?
Entorn financer	Variació de tipus d'interès i inflació elevats a la UE i Espanya.	Control financer estricte, manteniment de reserves i negociació de condicions favorables amb entitats bancàries.
	Accés variable a finançament per a inversions.	Diversificació de fonts de finançament i gestió prudent del deute per garantir estabilitat financera.
Entorn operatiu	Implementació creixent de tecnologies digitals i automatització en processos.	Inversió constant en renovació tecnològica i capacitat interna per adaptar-se ràpidament a les necessitats dels clients.
	Competència global i demandes variables del mercat industrial.	Flexibilitat productiva i desenvolupament de solucions a mida, combinant tradició i innovació.
	Normatives i regulacions estrictes per als sectors industrials i de fabricació.	Equip de <i>compliance</i> actiu i protocols per garantir compliment normatiu en totes les operacions.
Exigències de seguretat	Normatives europees i espanyoles de seguretat laboral i de producte (ex: soldadura EN).	Certificacions específiques (DIN 6701, EN 15085) i sistemes de prevenció i formació contínua per a tot el personal.
	Requisits de seguretat en el transport i manipulació de materials industrials.	Protocols interns estrictes i manteniment preventiu per minimitzar riscos.
Exigències ambientals	Normatives de reducció d'emissions i gestió de residus, enfocament en sostenibilitat.	Plans de reducció d'emissions i eficiència energètica, fomentant economia circular i reaprofitament de materials.
	Increment de la responsabilitat ambiental en la cadena de valor.	Desenvolupament de productes i processos sostenibles, amb certificacions i seguiment ambiental.
Cadena de subministrament i subcontractació	Incerteses en l'abastiment de matèries primeres i components (retards, pujada preus).	Diversificació de proveïdors i manteniment d'estocs estratègics per garantir continuïtat productiva.
	Exigència de qualitat i terminis curts per part dels clients.	Integració estreta amb subcontractistes i processos de control de qualitat rigorosos.
Innovació i noves tecnologies	Digitalització, fabricació avançada, IoT i automatització industrial.	Inversió en R+D+i, col·laboracions amb universitats i adopció de tecnologies emergents per mantenir competitivitat.
	Desenvolupament de solucions intel·ligents per sectors especialitzats (sanitari, ferroviari).	Equip multidisciplinari i participació en projectes innovadors orientats a productes d'alt valor afegit.
Govern i Responsabilitat Social Corporativa (RSC)	Augment de la transparència, ètica empresarial i gestió responsable.	Implementació de polítiques de RSC, compromís amb la diversitat, la inclusió i l'ètica, i comunicació activa amb grups d'interès.
	Requisits legals i socials sobre sostenibilitat i ètica.	Desenvolupament d'informes i sistemes de seguiment per garantir el compliment normatiu i la millora contínua.
Recursos humans	Retenció i atracció de talent, formació contínua i conciliació laboral.	Plans de formació, polítiques de conciliació, foment de la diversitat i entorn de treball segur i saludable.
	Adaptació a noves formes de treball i exigències de benestar laboral.	Estratègies de comunicació interna, flexibilitat horària i programes de desenvolupament personal i professional.

1.5 INDICADORS CLAU DE RESULTATS NO FINANCERS

El GRUP OT ha definit, mitjançant una anàlisi de materialitat, els aspectes significatius necessaris per entendre l'evolució, els resultats i la situació de les empreses, així com l'impacte de la seva activitat en matèria mediambiental i social, el respecte als drets humans i la prevenció de la corrupció i el suborn. Igualment, s'han considerat les qüestions relatives al personal, incloent-hi les mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, garantir la no discriminació, impulsar la inclusió de les persones amb discapacitat i assegurar l'accessibilitat universal.

Per a l'elaboració de l'estudi de materialitat s'han pres com a referència les Directrius de la Comissió Europea sobre la presentació d'informació no financera i els estàndards GRI (GRI 101: Fonaments, 2016).

El procés d'identificació dels aspectes rellevants s'ha estructurat en tres etapes:

- Identificació i priorització dels grups d'interès.
- Identificació dels temes materials.
- Validació de la informació a comunicar 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 Serieta i confiança	Òrgan de govern
Direcció	Gestió professional Fiabilitat i confiança Serieta 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 Honestetat 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 vist, 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	Honestetat i proximitat Recerca de l'interès social local Col·laboració	Suport a l'emprenedoria Integració a la comunitat Donacions

S'han identificat els aspectes rellevants per al Grup en relació amb la seva activitat i, posteriorment, s'han prioritzat d'acord amb la importància que tenen per als grups d'interès prèviament definits, tant interns com externs, considerant la seva incidència en les seves valoracions i en la presa de decisions.

1.5 INDICADORS CLAR DE RESULTATS NO FINANCERS

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 forma part

2. QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS

2.1. Informació sobre qüestions mediambientals

Aquest apartat es centra en els centres que impliquen un procés productiu, ja que són els que tenen un major impacte ambiental. Els que no impliquen un procés productiu tenen una repercussió menor sobre el medi ambient.

En el cas d'Oliva Torras, la major part de les actuacions mediambientals del grup es concentren en la planta industrial de Manresa, que ocupa més de 30.000 m². Aquesta instal·lació ha estat el focus de les iniciatives més destacades, com les mesures per a la reducció del consum energètic, la millora dels processos productius, i la gestió i minimització de residus. En aquest sentit, la planta representa el nucli de les accions mediambientals que s'han implementat a l'àmbit del grup.

En línia amb el compromís del grup, la política mediambiental s'ha basat en dues línies d'acció fonamentals:

- Productiva, mitjançant una gestió proactiva per minimitzar l'impacte ambiental de les activitats econòmiques, com l'ús racional dels recursos naturals, la incorporació del reciclatge com a protocol de treball i la substitució de combustibles fòssils per energies renovables.
- Social, amb l'objectiu d'impulsar la conscienciació mediambiental entre els treballadors, fomentant hàbits responsables en l'ús de recursos i promovent una cultura de sostenibilitat a tots els nivells de l'organització.

Conscients que cada acció individual pot tenir un impacte global, el Grup Oliva Torras ha mantingut una política estricta de respecte al medi ambient, complint rigorosament no només amb la normativa mediambiental, sinó també amb les bones pràctiques reconegudes internacionalment. Aquesta responsabilitat ambiental s'ha materialitzat en diverses iniciatives i resultats concrets, com la millora de la gestió energètica i la reducció de residus.

El compromís amb la legalitat mediambiental continua sent una prioritat, i es reflecteix en la gestió de totes les empreses del grup, tant a nivell nacional com internacional. Per exemple, la planta industrial de Texas (EEUU) continua complint amb el "Industrial Multi-Sector General Permit", que garanteix la conformitat amb la normativa de seguretat industrial i la correcta gestió dels contaminants.

El rigor en la gestió mediambiental ha estat un dels pilars fonamentals de Oliva Torras. El reconeixement a aquest compromís es va concretar amb l'obtenció el 1995 del certificat de Sistema de Gestió de Qualitat ISO 9001 per part d'AENOR, i el 2001 amb la certificació ISO 14001, que acredita l'empresa en el Sistema de Gestió Ambiental. Aquestes certificacions continuen sent un referent per al grup, i es manté el compromís d'actualitzar-se contínuament per garantir les millors pràctiques mediambientals.

A nivell productiu, l'empresa compta amb certificacions reconegudes internacionalment, obtingudes gràcies a una gestió rigorosa i professional i a l'aplicació de protocols de treball estrictes, que garanteixen tant un alt nivell de qualitat com un ferm compromís mediambiental. Es disposa de:

- 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 ROHS components electrònics
- Certificació EN- 15085-2 en matèria de soldadura de vehicles i components ferroviaris, emesa per l'organització de certificació alemanya TÜV.
- Certificació DIN- 6701 classe A3 en relació al procés especial d'enganxat per la indústria ferroviària.

A més, el grup compta també amb diversos assessors ambientals externs que informen periòdicament sobre la normativa que s'aprova, de manera que l'empresa pugui adaptar en tot moment els processos productius a les noves exigències. L'objectiu és garantir el compliment de totes les obligacions ambientals i, alhora, facilitar l'obtenció i el manteniment de les corresponents certificacions ambientals.

2.2. Polítiques i procediments ambientals

Oliva Torras disposa d'una política mediambiental corporativa consolidada que aborda diverses línies d'actuació per minimitzar l'impacte ambiental de la seva activitat. Entre els principals compromisos i mesures destaquen:

- Racionalització en l'ús de matèries primeres i aprofitament dels residus generats.
- Reducció del consum energètic mitjançant la utilització de maquinària més eficient i configuració en mode d'estalvi energètic.
- Impuls de l'autoconsum amb la instal·lació de panells solars que actualment cobreixen un 30% del consum elèctric de la planta de Manresa.
- Subministrament elèctric provinent de fonts renovables certificades al 100% des de 2020.
- Reducció de l'ús de combustibles fòssils a través de la racionalització dels desplaçaments i l'ús de punts de recàrrega elèctrica, així com substitució de carretons de combustió per carretons elèctrics.
- Estudis per implementar sistemes de recuperació i reaprofitament d'aigua.
- Racionalització i minimització de residus, incloent mesures de reciclatge i reutilització d'embalatges.
- Sensibilització ambiental dels treballadors per fomentar pràctiques sostenibles tant a l'empresa com en la seva vida quotidiana.
- Optimització del consum de paper a les oficines i ús de paper reciclat.

A més, es treballa per minimitzar l'impacte ambiental durant la distribució dels productes, apostant per proveïdors logístics amb certificacions mediambientals, prioritzant el transport ferroviari o marítim i optimitzant rutes de distribució.

El sistema de gestió ambiental està basat en la norma UNE-EN ISO 14001, que assegura un control rigorós en la generació i gestió de residus, així com en el compliment de la normativa vigent. L'empresa compta amb certificacions de qualitat i medi ambient (ISO 9001, ISO 14001, EN 15085-2, DIN 6701), que avalen les bones pràctiques en matèria ambiental i de seguretat.

Aquest enfocament mediambiental és integral i involucra la responsabilitat social, promovent una cultura sostenible entre tots els membres del grup i garantint que cap empresa del grup hagi estat sancionada per incidències mediambientals.

Finalment, Oliva Torras manté una cobertura adequada per a riscos mediambientals dins la seva pòlissa de responsabilitat civil, garantint així la gestió responsable de possibles contingències.

2.3. Riscos ambientals

Oliva Torras identifica diversos riscos ambientals associats a les seves activitats industrials, especialment derivats de la generació i gestió de residus, el consum de recursos i el transport associat a la distribució dels seus productes.

Els principals riscos ambientals relacionats amb l'activitat de l'empresa són:

- Generació de residus perillosos: L'activitat productiva genera residus que poden tenir un impacte ambiental si no es gestionen correctament. Oliva Torras disposa d'un sistema estricte de gestió d'aquests residus, que són classificats, emmagatzemats i traslladats exclusivament a gestors autoritzats, garantint la correcta tramitació i minimitzant riscos de contaminació.
- Consum energètic: Tot i que el consum energètic de les instal·lacions no és elevat, Oliva Torras ha implementat mesures per reduir-lo, com l'ús de panells solars que cobreixen aproximadament un 30% del consum elèctric i l'aplicació de tecnologies eficients i modes d'estalvi energètic.
- Transport i distribució: El transport de materials i productes constitueix una font potencial d'impacte ambiental, especialment pel consum de combustibles fòssils i possibles emissions indirectes. L'empresa treballa per optimitzar les rutes, promoure la logística sostenible i prioritzar mitjans de transport amb menor impacte ambiental, com el transport ferroviari o marítim quan és possible.
- Oliva Torras compta amb protocols i controls rigorosos per a la prevenció i gestió dels riscos ambientals, que inclouen:
 - Un sistema de gestió ambiental certificat segons la norma ISO 14001 que assegura el compliment normatiu i l'aplicació de millores contínues en la gestió mediambiental.
 - Plans de formació i sensibilització ambiental dirigits a tot el personal per fomentar bones pràctiques i la responsabilitat individual en matèria ambiental.
 - Control periòdic dels processos productius i auditoria interna per garantir el compliment dels protocols establerts.
 - Gestió preventiva de riscos mitjançant una política proactiva que inclou la racionalització del consum de matèries primeres, la reducció i reutilització de residus, i la monitorització contínua de l'eficiència energètica.
 - No s'han detectat riscos ambientals no controlats o incidents greus derivats de l'activitat empresarial. En cas de produir-se algun incident, l'empresa disposa de cobertures asseguradores específiques per a riscos ambientals.
 - Aquest enfocament rigorós garanteix que Oliva Torras mantingui el seu compromís amb la sostenibilitat i la prevenció d'impactes mediambientals negatius associats a la seva activitat.

2.4. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals

Per a l'any 2024, Oliva Torras comptarà amb un equip dedicat específicament a la prevenció i gestió dels riscos ambientals. Aquest equip estarà format per 1 professionals que gestionaran, planificaran i supervisaran les accions i protocols mediambientals implementats a les diferents unitats productives del grup.

Pel que fa als recursos econòmics destinats a medi ambient per a garantir la cobertura davant possibles contingències mediambientals, l'empresa disposa de provisions i garanties asseguradores per un import total de 200.000 €, que cobreixen riscos de responsabilitat civil ambiental i altres possibles incidències relacionades amb la seva activitat.

2.5. Consums

El consum d'aigua de l'organització no està relacionat amb el nivell de producció, ja que es destina principalment a usos sanitaris i domèstics (higiene, lavabos i neteja). Els consums del grup estan representats en la taula de la dreta i en l'esquerra el consum total del gas.

GRUP OT	2.023	2.024
Consum aigua m3	2.142	4.696

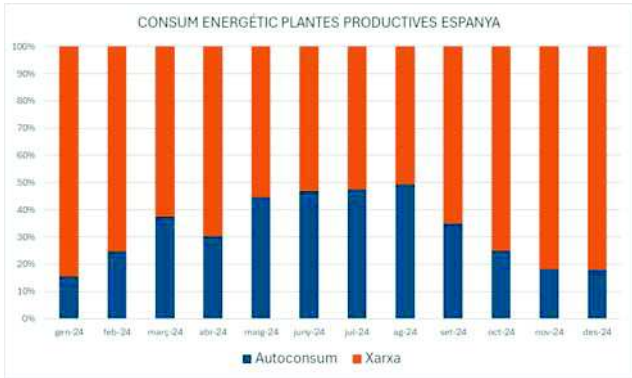
TOTAL CONSUM GAS 2024 (kWh)	2.759.410
-----------------------------	-----------

Consum energètic

La optimització de la gestió energètica és una prioritat estratègica del grup amb un doble propòsit: reforçar els resultats econòmics mitjançant la reducció de costos i contribuir, alhora, al benestar global, ja que l'estalvi d'energia repercuteix directament en la salut ambiental del planeta.

Atès que l'electricitat constitueix la principal font d'energia consumida, les actuacions d'eficiència s'han orientat de manera preferent a disminuir la demanda elèctrica.

En la figura següent s'ofereix una comparativa del consum elèctric dels centres de treball del grup situats a Espanya.



El consum energètic segons la font d'origen es mostren en la següent taula, on s'indica el consum energètic en kWh:

	OLIVA		SMI		MEYPAR
ORIGEN	Autoconsum	Xarxa	Xarxa	Autoconsum	Xarxa
TOTAL (kWh)	422.156,00	1.238.737,00	81.700,00	179.000,00	59.314

Com a única planta productiva del grup, OT és el centre amb un major consum elèctric i, per aquest motiu, s'hi han prioritzat les actuacions ambientals. En primer lloc, una de les actuacions que es manté des del 2020 és la prioritització del consum d'energies renovables mitjançant acords amb la comercialitzadora.

Paral·lelament, s'han desplegat accions quantitatives d'eficiència: optimització de la xarxa d'enllumenat interior ajustant les potències necessàries i evitant sobreconsums; substitució de les làmpades de descàrrega per lluminàries LED; implantació de protocols operatius d'estalvi (ajust de temps de funcionament, desconexió d'equips fora d'ús i apagada de la il·luminació en zones inactives); i formació i comunicació al personal per garantir l'aplicació homogènia d'aquests procediments.

A partir de les dades analitzades, es constata una millora significativa en l'aprofitament de l'energia fotovoltaica. L'autoconsum a través de les plaques fotovoltaïques suposa una reducció de la demanda global. El consum de xarxa es redueix de manera important i això permet incrementar el percentatge de cobertura fotovoltaica del 19,66 % al 25,42 %, reforçant el pes de l'autoconsum en el mix elèctric de la planta d'Oliva Torras.

Pel que fa a SMI, l'evolució és encara més notable. El consum total disminueix, amb una reducció molt marcada del consum de xarxa i un increment del consum fotovoltaic. Com a resultat, el percentatge de cobertura fotovoltaica passa del 48,31 % al 70,04 %, situant SMI com un centre amb una dependència molt baixa de l'energia de xarxa i una aposta clara per l'autoconsum renovable.

Consum de Matèries Primeres

Durant l'exercici analitzat, l'organització ha dut a terme un seguiment del consum de matèries primeres utilitzades en els processos productius, amb l'objectiu de garantir una gestió eficient dels recursos materials i fomentar la millora contínua en l'ús sostenible dels mateixos.

Al llarg del període de referència, el consum total de matèries primeres ha ascendit a 1.200,45 tones, distribuïdes entre els diferents tipus de materials metàl·lics emprats en l'activitat productiva, tal com es detalla a continuació:

Tipus de matèria primera	Consum (t)
Ferro	857,3
Acer inoxidable (inox)	170,75
Alumini	82,4
Llautó i coure	90
Total	1.200,45

El ferro constitueix la matèria primera majoritària, representant aproximadament el 71,4 % del total consumit, seguit de l'acer inoxidable amb un 14,2 %, l'alumini amb un 6,9 % i el llautó i coure amb un 7,5 %. Així mateix, l'organització manté l'objectiu de millorar la traçabilitat i optimització de les matèries primeres, promovent l'aprofitament dels materials reciclables i la integració de criteris d'economia circular dins de la seva cadena de subministrament.

Distribució d'Hores Dedicades a la Gestió Mediambiental

Amb l'objectiu de garantir una gestió adequada dels aspectes ambientals i reforçar el compromís de l'organització amb la sostenibilitat, s'ha dut a terme un seguiment de les hores dedicades a les activitats relacionades amb la gestió mediambiental (MA) durant els exercicis 2023 i 2024. Aquesta anàlisi inclou tant el nombre de persones assignades a tasques ambientals com el total d'hores dedicades i la seva distribució per àmbits específics d'actuació.

Any	Nre. de persones dedicades	Nre. d'hores dedicades	Emissions (h)	Aigües (h)	Residus (h)	Altres (h)
2023	4	1.430	110	367	514	439
2024	5	1.760	110	367	844	439

Durant el 2024, s'ha incrementat el nombre de persones dedicades a la gestió ambiental, passant de 4 a 5, i el total d'hores invertides ha augmentat un 23 % respecte de l'any anterior. Aquest increment reflecteix l'esforç de l'organització per reforçar les tasques de control, seguiment i millora dels processos ambientals, especialment en matèria de gestió de residus, on s'ha observat un augment significatiu de les hores dedicades (de 514 a 844 hores).

El nombre d'hores destinades al control d'emissions atmosfèriques i aigües s'ha mantingut estable, la qual cosa indica una consolidació de les tasques de seguiment ja implementades en aquests àmbits.

Aquest increment de recursos humans i hores dedicades posa de manifest el compromís ferm de l'empresa amb la protecció del medi ambient, l'optimització dels processos interns i el compliment dels requisits legals aplicables.

2.6. Petjada de carboni

Durant l'any 2024, la planta productiva de Manresa ha continuat amb el compromís de millora ambiental mitjançant la realització d'un nou estudi de la petjada de carboni, amb la finalitat d'avaluar l'evolució de les emissions respecte a l'any anterior i identificar noves oportunitats de reducció que permetin minimitzar l'impacte ambiental associat a l'activitat productiva. Abans de disposar dels resultats definitius, l'empresa ja havia establert criteris i línies d'actuació orientades a la reducció de la seva petjada ambiental, estructurades en tres fases d'intervenció: prèvia, productiva i posterior al procés productiu.

1. Fase prèvia al procés productiu

En aquesta etapa, les emissions estan principalment associades a l'extracció, manipulació i transport de les matèries primeres. Amb l'objectiu de reduir aquest impacte, l'empresa ha iniciat un procés d'avaluació ambiental dels proveïdors, amb la finalitat de prioritzar aquells que incorporen tecnologies més sostenibles i utilitzen fonts d'energia neta en els seus processos.

Així mateix, es fomenta l'ús de materials reciclats o parcialment reciclats, així com la selecció de proveïdors de proximitat (km 0) per reduir les emissions derivades del transport i la distribució.

2. Fase inherent al procés productiu

En el marc del procés productiu, la planta de Manresa continua desenvolupant polítiques ambientals integrades que actuen sobre diversos fronts:

Optimització en l'ús de la matèria primera, amb sistemes de tall automatitzats (Libellula 3D-EDIT) que permeten reduir el rebuig i millorar l'aprofitament del material.

Millora de l'eficiència energètica, mitjançant la renovació progressiva de la maquinària, la configuració d'equips en mode estalvi energètic i la instal·lació de sistemes automàtics de tancament i sensors per a la il·luminació i la climatització.

Potenciació de l'autoconsum elèctric, amb una ampliació de la instal·lació fotovoltaica que ja cobreix aproximadament el 30% del consum total de la fàbrica, i amb la contractació d'energia 100% verda certificada des de 2020.

Reducció de l'ús de combustibles fòssils, substituint progressivament vehicles i carretilles convencionals per models elèctrics, i promovent videoconferències i altres sistemes digitals per minimitzar desplaçaments.

Eficiència en l'ús de l'aigua, amb la incorporació de sistemes de control i dispositius d'estalvi en aixetes i dutxes, i l'estudi d'un sistema de recuperació i reutilització d'aigües de procés.

Gestió responsable dels residus, mitjançant la racionalització dels embalatges, l'ús d'envasos retornables i la reutilització de materials sempre que és tècnicament viable.

Sensibilització i formació ambiental del personal, per fomentar hàbits sostenibles individuals i col·lectius tant a les zones productives com a les oficines (reducció de paper, ús de paper reciclat i impressió a doble cara).

3. Fase posterior al procés productiu

L'empresa treballa per minimitzar l'impacte ambiental associat a la distribució i al cicle de vida dels productes. Per això:

Qüestions ambientals / Informació sobre qüestions mediambientals

- Es prioritzen operadors logístics amb certificacions ambientals reconegudes.
- Es fomenta l'ús de transport ferroviari o marítim en lloc de l'aeri.
- S'han reorganitzat les rutes i entregues per optimitzar la distribució i reduir el consum energètic associat.
- S'ha implementat un sistema d'embalatges reutilitzables de fusta o contenidors metàl·lics retornables, dissenyats internament per reduir residus i costos ambientals.

Resultats i abasts del càlcul de la petjada

L'estudi de la petjada de carboni de 2024 es basa en els dos abasts establerts pel GHG Protocol i es defineix la ruta de càlcul per l'any 2025 amb els tres abasts contemplats en el protocol, per a cadascun dels abasts s'ha redactat un pla d'acció específic:

Abast 1 – Emissions directes: vinculades als processos productius i als vehicles propis. El pla d'acció contempla la reducció de l'ús de combustibles fòssils i la millora de l'eficiència de la maquinària, amb actuacions concretes com la substitució d'equips per models elèctrics i la instal·lació de punts de recàrrega. Aquestes mesures podrien representar una reducció del consum energètic de fins al 30%.

Abast 2 – Emissions indirectes per consum elèctric: la planta manté la seva aposta per l'energia renovable certificada i per l'autoconsum fotovoltaic, que ja suposa un estalvi energètic proper al 25%. També s'han incorporat elements d'aïllament i portes metàl·liques automàtiques que minimitzen les pèrdues tèrmiques i milloren el confort ambiental.

Abast 3 – Emissions indirectes externes: associades a la cadena de subministrament i distribució. Tot i ser emissions alienes al control directe de l'empresa, s'han iniciat actuacions per auditar ambientalment els principals proveïdors, prioritzar matèries primeres reciclades i racionalitzar la logística mitjançant la implementació del sistema ERP, que ha optimitzat les rutes i reduït notablement els impactes ambientals associats al transport. Aquestes dades es reportaran en el càlcul del 2025.

2.7. Economia circular i prevenció i gestió de residus

El respecte pel medi ambient és un dels valors fonamentals que guia la filosofia de l'empresa. Per aquest motiu, l'activitat productiva es planifica i es desenvolupa considerant l'impacte ambiental que pot generar, amb l'objectiu de reduir-lo tant des d'un punt de vista qualitatiu com quantitatiu.

2.7.1. Economia circular

Oliva Torras ha implementat diverses iniciatives orientades a promoure l'economia circular com a part del seu compromís amb la sostenibilitat i l'optimització dels recursos. Aquestes accions inclouen:

- **Reutilització de materials:** La companyia porta a terme un procés continu de reutilització de materials dins de les seves operacions, reduint així la necessitat de materials verges i contribuint a la minimització dels residus generats. Aquesta estratègia està alineada amb els principis de l'economia circular, fomentant la reutilització i prolongació de la vida útil dels productes.
- **Sistema de Dipòsit, Devolució i Retorn (SDDR):** En col·laboració amb els nostres clients i proveïdors, hem establert un sistema de SDDR per reduir al màxim els residus d'envasos. Aquest sistema facilita la recuperació d'envasos, permetent la seva reutilització i minimitzant els impactes mediambientals derivats de la gestió de residus d'envasos de productes.
- **Gestió de residus amb gestor autoritzat:** Tots els residus generats en la nostra activitat són retirats per un gestor autoritzat, garantint que es gestionin d'acord amb la normativa vigent. A més, els residus que són valoritzables, com els materials reciclables i certs residus industrials, són gestionats per al seu aprofitament i reincorporació a la cadena productiva.

- Instal·lació de panells solars: En línia amb la nostra estratègia de sostenibilitat, hem instal·lat panells solars a les nostres instal·lacions, la qual cosa ens permet generar energia renovable per abastir part de les nostres necessitats energètiques, reduint la nostra empremta de carboni i contribuint a la transició cap a fonts d'energia més netes i sostenibles.

Aquestes iniciatives permeten no només millorar la nostra eficiència operativa i reduir l'impacte ambiental de les nostres activitats, sinó també complir amb els objectius de sostenibilitat que Oliva Torras s'ha marcat, contribuint a l'economia circular en tots els nivells de la nostra cadena de valor.

	Quantitat generada en el 2024 (t)
RESIDUS PERILLOSOS	7,14
RESIDUS NO PERILLOSOS	79,02
TOTAL RESIDUS	86,16

A partir de les dades de residus generats el 2023 i el 2024, s'observa una reducció significativa en diversos fluxos rellevants. Destaquen especialment la disminució dels dissolvents i pintura seca (de 2,43 % a 1,11 % per hora treballada), dels llots de depuradora (de 17,12 % a 12,62 %) i de la brossa resta, que passa d'11,78 % a 8,9 %. També es redueixen de manera notable els pots impregnats, els absorbents i el plàstic, tant en kg totals com en percentatge per hora treballada.

Paral·lelament, es constata un augment d'altres fraccions, com ara els envasos compostos, la fracció orgànica, els equips electrònics i la fusta, fet que indica una millor segregació i identificació d'aquests residus.

Cal remarcar igualment la incorporació a la gestió d'olis hidràulics i d'equips electrònics/impressores, que el 2023 no constaven com a residu gestionat. En conjunt, les dades mostren un progrés en la diferenciació de fluxos i en la reducció de residus perillosos i de rebuig, tot i que cal continuar treballant per contenir l'increment d'algunes fraccions i consolidar els hàbits de segregació a origen.

El Grup Oliva Torras manté la gestió de residus com un eix estratègic de la seva política ambiental, actuant tant abans de la producció —amb procediments de treball que prevenen la generació de rebuig— com després —amb la tramitació i el tractament mitjançant gestors autoritzats i la presentació de les declaracions oficials exigides (declaració anual i estudis de minimització). Aquest plantejament assegura el compliment normatiu i promou la millora contínua.

Des d'un enfocament preventiu, s'ha ordenat l'emmagatzematge i la segregació de fluxos mitjançant un espai específic per a residus, s'han unificat i filtrat les emissions associades a processos de soldadura i s'ha reforçat el manteniment preventiu de les instal·lacions. Paral·lelament, el seguiment energètic per sectors i la monitorització de punts crítics permeten detectar desviacions i aplicar mesures correctores amb agilitat.

En coherència amb el compromís de circularitat de recursos, l'organització impulsa la reutilització interna de materials i el retorn d'embalatges i contenidors per al seu ús reiterat, en col·laboració amb clients i proveïdors. Aquest model redueix la dependència de matèries primeres verges i minimitza els residus d'envasos. A més, quan és tècnicament viable, els residus valoritzables es deriven a circuits de reciclatge per facilitar-ne la reincorporació a la cadena productiva.

El progrés en eficiència energètica es consolida amb la generació pròpia d'electricitat renovable i la integració de criteris d'estalvi en la gestió diària (optimització de consums, ajust de paràmetres d'operació i sistemes d'alarma). Aquestes actuacions contribueixen a reduir la petjada de carboni i a reforçar la resiliència operativa.

En el marc de la seva estratègia de sostenibilitat, Oliva Torras també presta una atenció especial al control del rebuig derivat dels processos productius:

REBUIG				
TN	2021	2022	2023	2024
XAPA	35	29	30	39
INOX	25	27	25	26
ALUMINI	32	38	32	29

Per a la seva optimització, s'han implantat sistemes de gestió que permeten maximitzar l'aprofitament de la matèria primera, reduint considerablement la generació de restes no utilitzables. En aquest cas, es continua amb una redefinició de processos productius amb criteris de reaprofitament, millorant la planificació del tall amb làser i punxonadora i maximitzant l'ús dels retalls de xapa en operacions posteriors. Paral·lelament, s'ha implantat la segregació per tipologies de material per facilitar la seva reutilització interna. Aquest conjunt d'actuacions ha comportat un aprofitament més eficient de la matèria primera —principalment xapa— i una reducció del rebuig.

El rebuig recuperable es classifica i s'envia a processos de valorització per reincorporar-lo a la cadena productiva, mentre que els materials no valoritzables es gestionen d'acord amb la seva naturalesa, prioritzant sempre les opcions de reciclatge o reutilització davant de l'eliminació final.

Aquest enfocament permet una reducció significativa dels residus no aprofitables, millorant l'eficiència global i minimitzant l'impacte ambiental de l'activitat industrial.

Control d'emissions

Durant l'any 2024, Oliva Torras ha mantingut el seu compromís amb la reducció de les emissions atmosfèriques derivades de la seva activitat industrial. L'empresa ha continuat aplicant bones pràctiques ambientals i mesures preventives encaminades a minimitzar tant les emissions directes dels processos productius com les emissions indirectes associades al consum energètic.

En aquest període, s'ha dut a terme una revisió general de les instal·lacions de ventilació i extracció, assegurant el correcte funcionament dels sistemes de filtració i captació de partícules i garantint el compliment dels valors límit d'emissió establerts per la normativa aplicable. Les revisions periòdiques i controls externs han confirmat que els nivells d'emissió es mantenen dins dels paràmetres legals i de bones pràctiques ambientals.

Pel que fa a les emissions difuses o indirectes, especialment les associades al consum d'energia elèctrica i combustible, el grup ha reforçat el seu compromís amb la eficiència energètica i la utilització d'energia d'origen renovable, fet que contribueix a reduir la seva petjada de carboni corporativa.

Finalment, i d'acord amb la normativa vigent en matèria de qualitat de l'aire i gasos d'efecte hivernacle, Oliva Torras preveu seguir actualitzant els seus registres d'emissions i avaluar la implantació de nous sistemes de control i monitoratge per garantir una gestió ambiental proactiva i transparent. Aquest enfocament reafirma la voluntat de l'empresa de reduir progressivament l'impacte atmosfèric de les seves operacions i contribuir als objectius globals de descarbonització.

Gestió Mediambiental i Resultats 2024

Durant l'exercici 2024, Oliva Torras ha continuat amb el seu compromís ferm per la sostenibilitat i l'eficiència en la gestió dels recursos, implementant diverses accions que no només han millorat la seva eficiència operativa, sinó que també han contribuït significativament a la reducció de l'impacte ambiental de les seves operacions. Aquestes accions inclouen la millora en la gestió dels residus, la reducció del consum d'aigua i energia, i la millora en la qualitat de l'aire a les instal·lacions.

Una de les accions més destacades ha estat la optimització dels contenidors de residus, que ha permès una reducció del cost de lloguer de contenidors de 8.293 € el 2023 a 4.777 € el 2024. Aquesta millora ha estat possible gràcies a una revisió exhaustiva dels processos interns de gestió de residus i la reducció de la quantitat de contenidors necessaris, passant de 12 a 6 contenidors de lloguer. Aquest ajustament ha estat fonamental per millorar l'eficiència i minimitzar els costos associats a la gestió dels residus, alhora que es manté un alt nivell de compliment amb la normativa vigent sobre residus industrials.

En matèria d'aigua, Oliva Torras ha aconseguit una disminució del 38% en el consum d'aigua global respecte a l'any anterior, amb una reducció del 29,4% per hora treballada. Aquesta millora s'ha assolit gràcies a diverses iniciatives implementades durant l'any, entre les quals destaquen la millora dels dispositius d'estalvi d'aigua a les aixetes i dutxes de la planta, que ha permès una reducció del 33,3% en el consum d'aigua sanitària. A més, s'ha implementat un millor control de la qualitat de l'aigua de la cadena de pintura, la qual cosa ha suposat una disminució del 28,6% en el consum d'aigua d'aquesta àrea específica. Aquestes mesures han tingut un impacte directe en la reducció dels costos operatius, així com en la millora de la sostenibilitat dels processos productius. Els productes químics han disminuït en un 39,2%, gràcies a la millora en la gestió dels materials i a la recerca d'alternatives menys contaminants per als envasos utilitzats.

Qüestions ambientals / Informació sobre qüestions mediambientals

D'altra banda, Oliva Torras ha aconseguit una reducció de 3,9 Tn de residus de paper i cartró i 5,4 Tn menys de residu de plàstic. A més, s'ha reduït un 13,5% els residus de retall de xapa, tot contribuint a la millora dels processos productius i a la optimització dels recursos materials. Aquest conjunt de reduccions ha estat fonamental per complir els objectius de responsabilitat mediambiental de l'empresa i per minimitzar la seva petjada ecològica.

L'acció més rellevant pel que fa a les emissions de CO₂ ha estat la reducció de la petjada de carboni de l'empresa, calculada en termes d'abast 1 i 2. Així, Oliva Torras ha aconseguit una reducció del 8,9% en les seves emissions de CO₂, passant de 1309,76 tCO₂ a 1193,32 tCO₂. Aquesta millora ha estat possible gràcies a l'augment de l'autoconsum energètic, l'optimització de processos i la substitució de tecnologies més contaminants per alternatives més sostenibles, com les plaques fotovoltaïques.

Objectius MA 2025

Per al 2025, Oliva Torras ha fixat una sèrie d'objectius clau que continuaran reforçant el seu compromís amb la sostenibilitat i la millora de la seva gestió ambiental. Un dels objectius més importants és la reducció del consum de gas per a l'escalfament del bany 1, aprofitant l'energia sobrera de les plaques fotovoltaïques. Aquest projecte permetrà no només augmentar l'autoconsum energètic, sinó també reduir la dependència de combustibles fòssils, contribuint així a una menor emissió de gasos d'efecte hivernacle.

A més, s'ha establert com a objectiu la reducció de la temperatura a la zona de producció mitjançant l'ús de màquines de fred sostenibles, amb l'objectiu de reduir entre 6°C i 8°C la temperatura dels espais de treball, millorant les condicions laborals i reduint el consum energètic associat al sistema de refrigeració. Aquesta mesura també contribuirà a una major eficiència energètica.

Oliva Torras també té com a objectiu la reducció dels residus d'envasos derivats de les compres en un 5% respecte a l'any anterior, mitjançant l'optimització dels processos de selecció de proveïdors i la reducció de materials d'embalatge. Així mateix, la millora de la qualitat de l'aire a les instal·lacions serà una prioritat, amb la implementació de sistemes de ventilació i filtratge més eficients, així com una revisió dels sistemes de tractament de l'aire per minimitzar els contaminants en l'ambient laboral.

Les accions implementades durant 2024 han mostrat resultats excel·lents en termes de reducció de costos, millora de l'eficiència i responsabilitat mediambiental. Oliva Torras continua demostrant el seu compromís amb la sostenibilitat i l'optimització dels recursos naturals, amb l'objectiu de seguir avançant en la seva contribució a la millora de l'entorn i el benestar de la comunitat.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

3.1 – Treball

A Oliva Torras entenem que el capital humà és l'actiu més valuós de la nostra organització. Per això, un dels nostres principis fonamentals és el respecte i compliment de la legislació social en tots els països en què operem. A més, implementem una política proactiva de gestió de persones, orientada a garantir no només el desenvolupament professional dels nostres treballadors, sinó també el seu benestar personal, promovent una conciliació adequada entre la vida laboral i familiar.

La nostra força laboral està distribuïda a diferents països, cadascun amb les seves realitats socials, culturals i legals. El compliment rigorós de la normativa social a cadascun d'aquests països és la nostra premissa, assegurant sempre que les condicions laborals superin els requisits legals quan sigui possible. Això inclou no només la millora en termes econòmics, sinó també en l'àmbit professional, afavorint el creixement i desenvolupament de les nostres persones treballadores, així com la conciliació de la vida personal i laboral.

El nostre compromís no es limita al compliment normatiu, sinó també a la creació d'un entorn de treball que afavoreixi l'equilibri personal i professional, optimitzant les oportunitats de creixement en tots els nivells.

Aquest enfocament, basat en el respecte i la millora contínua, reflecteix la importància que donem a cada membre del nostre equip, amb l'objectiu d'assegurar que es sentin valorats, recolzats i motivats per aconseguir el seu màxim potencial.

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.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

A més de les iniciatives esmentades, l'empresa, en col·laboració amb la Fundació Ampans, ha creat un espai laboral dedicat a oferir feina de manera estable a persones amb discapacitat, principalment intel·lectual. A més, té externalitzats els serveis de neteja d'oficines i cura de les plantes a treballadors d'aquesta fundació, proporcionant ocupació estable a fins a tretze persones.

Per últim, els processos productius de l'empresa requereixen la subcontractació de fins a 75 petites empreses i autònoms, que s'encarreguen de realitzar tasques auxiliars o complementàries a la producció, com ara el muntatge, manipulació, manteniment de màquines o altres serveis especialitzats. A aquestes subcontractacions s'hi han d'afegir tots els professionals de manteniment, logística i altres sectors que col·laboren activament amb l'empresa per garantir el bon funcionament dels processos productius.

Aquest sistema de treball té un impacte significatiu en l'economia local, ja que la gran majoria dels treballadors i les empreses implicades en les operacions del grup són de zones properes.

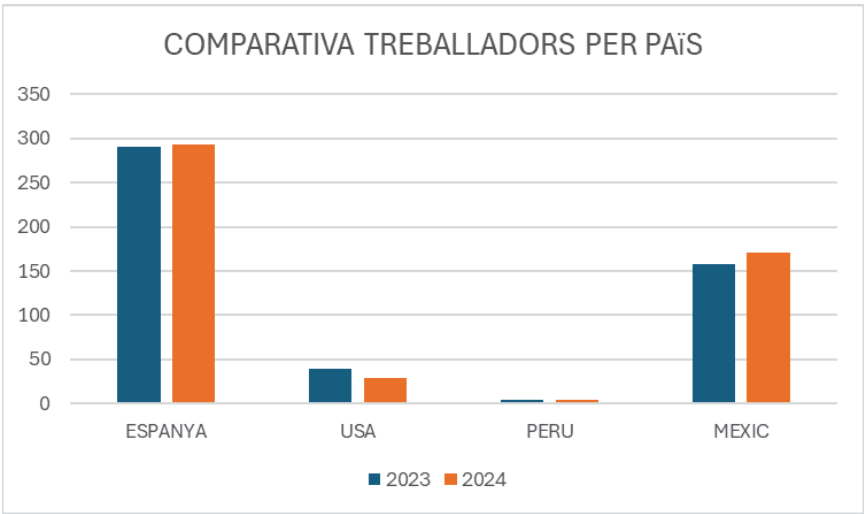
Així, l'empresa contribueix a l'economia regional, creant ocupació i fomentant la col·laboració amb petites empreses locals. La interdependència amb aquests professionals i empreses no només millora la qualitat del servei, sinó que també enforteix els llaços entre l'empresa i la comunitat.

A més, l'empresa no es limita només a operacions a Espanya, sinó que té una presència internacional amb centres de treball a països com els Estats Units, Mèxic i Perú.

A l'any 2024 el grup Oliva Torras ha generat ocupació directa per a un total de 497 treballadors, dels quals 293 persones es troben treballant a Espanya, 29 a USA, 171 a Mèxic i 4 Perú.

3.1.a.- Anàlisi quantitatiu

A tancament de desembre de 2024, la plantilla del grup estava composta per 497 empleats. En termes generals, s'ha mantingut estable en comparació amb l'any anterior, tot i que s'observen variacions segons el país. En la majoria dels països, el nombre de treballadors ha disminuït en major o menor mesura.



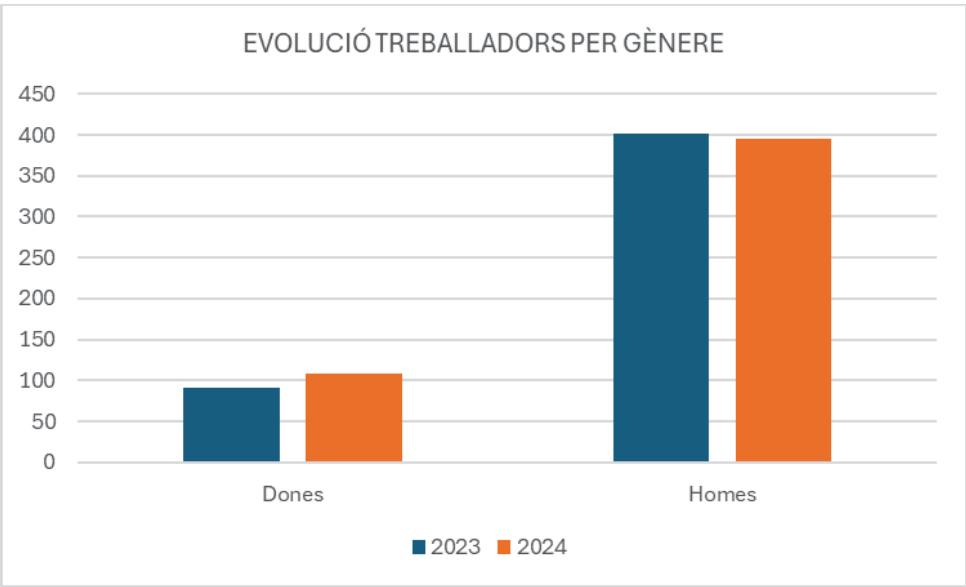
3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

Des d'una òptica de gènere, la composició laboral del grup és, de manera consistent a tots els països, predominantment masculina. Aquesta realitat respon al patró històric del sector metal·lúrgic, on la incorporació de dones s'ha concentrat sobretot en funcions de suport (administració, finances, qualitat, etc.), mentre que la seva participació en els processos productius continua sent reduïda.

Amb tot, l'organització manté el propòsit d'ampliar la presència femenina en totes les àrees, especialment a taller i producció, mitjançant mesures com ara: revisió dels processos de selecció per evitar biaixos, foment de vocacions tècniques (STEM) en col·laboració amb centres educatius, plans d'igualtat amb objectius mesurables, itineraris de formació i promoció interna, i actuacions de conciliació i corresponsabilitat que facilitin la captació i retenció de talent femení. Aquestes línies d'actuació busquen avançar progressivament cap a una plantilla més equilibrada i diversa.

Tot i aquesta realitat estructural, les polítiques d'igualtat de gènere implantades en els darrers anys comencen a mostrar resultats positius. La presència de dones a les empreses del grup ha experimentat un creixement del 2,9% durant l'any 2024 en relació amb l'exercici anterior, una dada que posa de manifest els avenços cap a una major equitat i representació femenina dins l'organització.

Aquest increment, encara modest, reflecteix la consolidació d'una cultura corporativa més inclusiva i el compromís ferm del grup amb la igualtat d'oportunitats.



Anàlisi de les incorporacions efectuades enguany

Al llarg de l'any 2024, la plantilla del grup ha crescut amb l'incorporació de 11 noves persones. Pel que fa a la composició de gènere, s'ha produït un increment notable de dones en comparació amb el 2023, amb 17 noves incorporacions femenines. Aquest augment ha contribuït a equilibrar la representació de gènere dins de l'organització, especialment en les àrees directament vinculades als processos productius, d'acord amb l'estructura operativa de l'empresa.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

En 2024, tots els centres del grup presenten una estructura laboral molt estable, amb pràcticament tots els contractes de caràcter fix i majoritàriament a temps complet; el temps parcial i la temporalitat són residuals.

A Oliva, SMI, Perú, Mèxic i USA la plantilla està configurada gairebé íntegrament per contractes indefinits, i a Meypar els percentatges també indiquen una clara prevalença d'indefinitos i jornada completa.

Pel que fa al gènere, en tots els centres hi ha una majoria d'homes, tot i que les dones que hi treballen també disposen, en general, de contractes estables i a temps complet. A Meypar, les pràctiques formatives es concentren principalment en el col·lectiu masculí, mentre que les dones es troben íntegrament en contractes indefinits.

En quan al que fa a la distribució per categories professionals, a espanya es mostra una clara concentració a les categories 1 i 5, que agrupen prop del 60 % de la plantilla. Les categories 2 i 3 tenen també un pes rellevant, mentre que les categories 6 i 7 són minoritàries. Això indica una estructura amb molta presència de personal tècnic/qualificat i perfils de suport a producció, d'acord amb l'estructura industrial del grup i el sistema de classificació professional establert per la normativa laboral.

Als Estats Units, la plantilla es reparteix només entre les categories 1, 2 i 3, amb major pes a la categoria 3, fet que apunta a un perfil predominantment tècnic/operatiu.

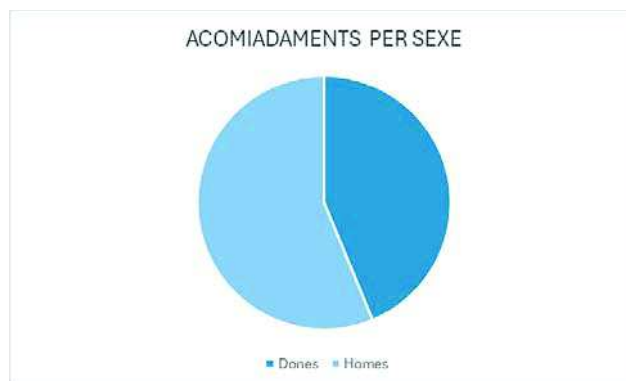
A Perú, tots els contractes es concentren a la categoria 3, evidenciant una estructura molt operativa.

A Mèxic, la major part del personal es troba a les categories 5 i 6, la qual cosa reflecteix una implantació molt intensiva en llocs de producció i operaris qualificats, amb menor presència de categories inicials. En conjunt, els diferents països mantenen estructures alineades amb la seva funció dins del grup, amb una base clarament industrial i orientada a perfils tècnics i productius.

Anàlisi de les baixes produïdes a l'empresa

Durant l'any 2024, un total de 15 persones treballadores han causat baixa al grup per diversos motius (finalització de contracte, dimissions, jubilacions o altres causes).

Des d'una perspectiva de gènere, s'observa que el nombre de baixes entre els homes ha estat superior al de les dones, mantenint així una proporció coherent amb la composició general de la plantilla, on el col·lectiu masculí és majoritari.



3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

Altres col·lectius laborals

A més del personal propi, les empreses del grup també compten amb treballadors procedents de la subcontractació i d'empreses de treball temporal (ETT) per donar resposta a necessitats puntuals de producció o cobrir absències temporals.

A la planta productiva d'Espanya, durant l'any 2024 s'ha registrat un promig mensual de 5 contractes de posada a disposició.

Des d'una òptica de gènere, la distribució d'aquests contractes manté una proporció similar a la de la plantilla pròpia, amb una presència predominant d'homes, atesa la naturalesa tècnica i operativa de la majoria de les funcions desenvolupades.

3.1.b.- Anàlisi qualitativa

Tal com ja s'ha esmentat, pel que fa a la modalitat de contractació, la premissa fonamental del grup és la promoció de l'estabilitat laboral, entesa tant des d'una perspectiva empresarial com social.

Tipologia contractual i visió empresarial

Des del punt de vista empresarial, la continuïtat i estabilitat del personal representen un factor clau de seguretat industrial i eficiència productiva. La precarietat laboral acostuma a traduir-se en una menor qualitat dels processos, un augment de la sinistralitat i una pèrdua de coneixement tècnic acumulat. A més, una rotació elevada de personal obliga l'empresa a destinar recursos addicionals a la formació i adaptació dels nous treballadors, fet que pot afectar la productivitat i el rendiment global de les plantes productives.

Perspectiva social i desenvolupament personal

Des d'una òptica social, l'estabilitat en l'ocupació afavoreix el benestar i el desenvolupament personal dels treballadors, ja que facilita la conciliació familiar, la planificació vital i el creixement professional dins de l'organització. Un entorn estable permet adquirir competències, assumir noves responsabilitats i accedir a itineraris de promoció interna, contribuint així a la motivació i al compromís amb el projecte empresarial.

Compromís amb la contractació indefinida

En coherència amb aquesta filosofia, l'empresa manté una aposta decidida per la contractació indefinida com a base de les relacions laborals. Actualment, més del 97% de la plantilla del grup —tant homes com dones— disposen d'un contracte de caràcter indefinit, la qual cosa reflecteix una voluntat clara de consolidar relacions laborals estables i duradores.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

Jornada laboral i mesures de conciliació

Pràcticament la totalitat dels contractes són a jornada completa, amb unes poques excepcions de persones que, per iniciativa pròpia, han sol·licitat una reducció de jornada per motius de conciliació familiar o bé per accés a la jubilació parcial.

Durant el 2024, 4 treballadors de entre 63 i 65 anys van optat per la jubilació anticipada.

Aquesta gestió flexible dels temps de treball posa de manifest la sensibilitat de l'empresa envers les necessitats personals i familiars de la seva plantilla, així com el seu compromís amb una cultura laboral sostenible, equitativa i responsable.

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 de creació més recent i amb un alt component tecnològic, que opera en un sector altament dinàmic i competitiu. El perfil predominant de les seves incorporacions correspon a joves professionals tècnics provinents de l'àmbit universitari, amb una forta orientació cap a la innovació i el desenvolupament digital.

Aquesta característica pròpia del sector fa que, tot i la presència majoritària de contractes indefinits, la mobilitat laboral sigui elevada, de manera que una part significativa de la plantilla presenta una antiguitat inferior als cinc anys. Aquesta realitat reflecteix l'adaptabilitat i renovació constants que exigeix un entorn tecnològic en evolució contínua.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

Anàlisi funcional

Des d'una òptica funcional, s'observa que la composició de la plantilla ha evolucionat de manera paral·lela al creixement i transformació de l'empresa. En els seus orígens com a taller dedicat a la reparació de maquinària tèxtil, la totalitat del personal estava formada per operaris de producció, centrats exclusivament en tasques manuals i de manteniment.

Amb el temps, i a mesura que l'organització ha anat incorporant serveis d'enginyeria, disseny i desenvolupament de projectes propis, s'ha produït una progressiva especialització tècnica. Actualment, l'empresa compta amb un equip multidisciplinari format per professionals altament qualificats —enginyers industrials, de telecomunicacions, d'automatització i d'aplicacions informàtiques— que participen activament en la planificació, execució i seguiment dels projectes tecnològics.

Aquesta diversificació de perfils professionals ha anat en paral·lel amb la creació de noves divisions i línies de negoci, fet que ha impulsat un enriquiment funcional i tècnic dins de l'organització.

Un anàlisi detallat de les responsabilitats i funcions del personal permet establir una comparativa funcional per sexes, posant de manifest la distribució dels diferents rols dins del grup. Les dades, expressades en percentatges sobre el total de la plantilla, es classifiquen segons cinc categories funcionals principals: direcció, comandaments intermedis, tècnics, administratius i operaris.

En línies generals, es constata que la major part de la plantilla continua concentrada en les categories d'operaris, especialment en els àmbits productius, mentre que la presència femenina és més notable en funcions administratives i tècniques. Aquesta tendència reflecteix la realitat estructural del sector, tot i que l'empresa treballa per fomentar una major diversitat i equilibri de gènere en totes les àrees funcionals.

Dels resultats obtinguts es desprèn que, actualment, totes les categories funcionals estan ocupades majoritàriament per homes en termes absoluts. No obstant això, si s'analitza la representativitat dins de cada gènere, es pot apreciar una proporció relativament equilibrada entre els diferents grups funcionals, coherent amb la composició global de la plantilla.

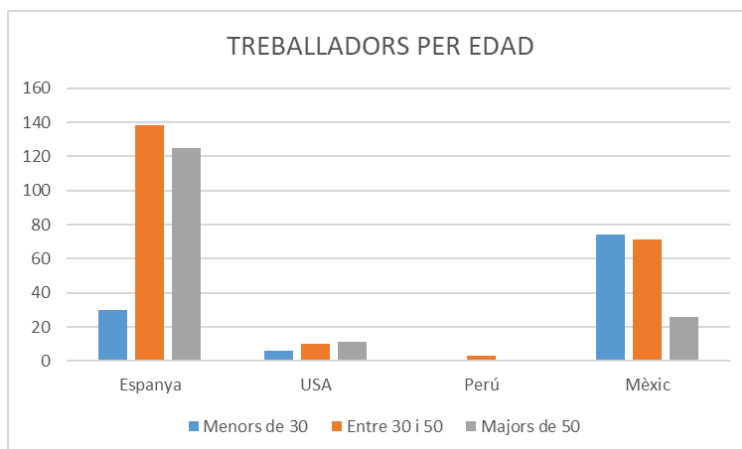
Perspectiva d'edat

Si mantenim aquesta mateixa estructura funcional però la considerem des d'una perspectiva d'edat, es posa de manifest que els càrrecs directius corresponen, en general, a les persones de més edat dins del grup, mentre que els perfils tècnics es caracteritzen per una edat mitjana sensiblement inferior.

Aquest comportament és coherent amb la naturalesa de cada rol: els directius acumulen una dilatada trajectòria professional, en la qual l'experiència i el coneixement del negoci són elements clau, mentre que els tècnics representen perfils recentment formats en l'àmbit universitari, amb una alta qualificació i domini de les tecnologies més recents.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

A continuació, es mostren els valors d'edat del conjunt de persones treballadores diferenciat per país per tal d'oferir una visió més detallada de la distribució generacional dins del grup.



Pel que fa a les polítiques de desconexió digital i conciliació laboral, l'empresa estructura la seva activitat de manera que les persones treballadores puguin desconectar completament de les seves tasques un cop finalitzada la jornada laboral. Aquesta mesura respon al compromís de l'organització amb el benestar, la salut mental i l'equilibri entre la vida personal i professional del seu equip.

D'altra banda, l'empresa mostra una ferma sensibilitat envers la inclusió laboral de persones amb discapacitat. A més del personal amb discapacitat contractat directament, el grup manté dos enclavaments laborals estables en col·laboració amb el Centre Especial de Treball AMPANS, on les activitats desenvolupades s'integren de manera natural en els processos productius de la companyia.

Així mateix, AMPANS també és responsable de la prestació dels serveis de neteja i jardineria de la planta de Manresa, consolidant una col·laboració estable i socialment responsable.

Amb aquestes iniciatives, l'empresa supera àmpliament els requisits legals establerts per la Llei 13/1982 d'integració social de les persones amb discapacitat, i contribueix activament a la inclusió social i professional de quinze persones, afavorint un entorn laboral divers, inclusiu i compromès amb la igualtat d'oportunitats.

3.1.c.- Anàlisi de les polítiques retributives

L'empresa manté una política salarial orientada a la justícia, l'equitat i la transparència, amb l'objectiu de garantir que totes les persones treballadores rebin una retribució digna i adequada a les seves funcions i responsabilitats.

Des d'una perspectiva global, les condicions econòmiques oferides pel grup superen tant el salari mínim interprofessional vigent a cada país com els imports mínims establerts pels convenis col·lectius d'aplicació, assegurant així un nivell retributiu superior al marc normatiu exigible.

Estructura i criteris de retribució

El sistema retributiu es fonamenta en criteris objectius, que permeten avaluar de manera imparcial els llocs de treball i assegurar la igualtat salarial entre dones i homes. Els principals factors que determinen la retribució són la responsabilitat del lloc, el grau d'autonomia, la complexitat de les funcions, la polivalència i, en alguns casos, el personal al càrrec. L'estructura salarial bàsica inclou el salari de conveni, sobre el qual s'afegeixen complements voluntaris i millores econòmiques reconegudes per l'empresa en funció del rendiment o de la contribució individual.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

Retribució en espècie i beneficis socials

A banda de la compensació econòmica directa, el grup ofereix diversos beneficis socials i retribucions en espècie, amb la finalitat de millorar el benestar de la plantilla:

- Servei de menjador o tiquet dinar: totes les persones treballadores tenen accés a un sistema de restauració, ja sigui mitjançant càtering intern o acords amb establiments locals. L'empresa assumeix el 50% del cost.
- Assistència sanitària privada: a partir de l'any d'antiguitat, tot el personal pot accedir a una assegurança mèdica amb cobertura per al treballador i condicions especials per als seus familiars. L'empresa cobreix íntegrament el cost del treballador.
- Assignació de vehicle d'empresa: per a aquells llocs que requereixen mobilitat habitual derivada de les seves funcions.

Incentius i reconeixements

El grup disposa també de programes d'incentius variables, entre els quals destaca un bonus anual vinculat als resultats de l'EBITDA, accessible a tota la plantilla independentment del sexe, categoria o antiguitat, sempre que s'assoleixin els objectius econòmics establerts.

A més, existeix un reconeixement a la fidelitat i trajectòria professional, consistent en una prima econòmica per a les persones que es jubilen a l'edat ordinària i acrediten una llarga permanència a l'empresa.

Avaluació de la igualtat retributiva

En el marc del Pla d'Igualtat, s'ha dut a terme un estudi detallat sobre la bretxa salarial i les diferències retributives dins del grup. Les conclusions d'aquest anàlisi posen de manifest que:

- En termes generals, la retribució és equivalent per a llocs de treball d'igual valor, d'acord amb el principi d'"a igual treball, igual salari".
- Les diferències observades responen principalment a factors històrics, com els complements per antiguitat o plusos específics que afecten sobretot el col·lectiu masculí de més edat.
- Excepte en el cas dels càrrecs directius, que compten amb una remuneració variable lligada a objectius, no s'han detectat desigualtats significatives entre homes i dones dins de cap grup professional.

En conjunt, la política retributiva del grup reforça el compromís amb la igualtat d'oportunitats, la transparència salarial i la valoració justa del talent, adaptant-se a la realitat de cada país on opera —Espanya, Estats Units, Mèxic i Perú— i assegurant un tracte equitatiu i competitiu per a totes les persones treballadores.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

3.1.d.- Pla d'Igualtat i anàlisi de la bretxa de gènere

En compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació, el centre productiu de Manresa —l'únic que, pel seu volum de plantilla, està obligat legalment— disposa d'un Pla d'Igualtat registrat davant la Generalitat de Catalunya.

Aquest pla, elaborat en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores, posa de manifest que l'estructura de personal de l'empresa reflecteix la tendència general del sector metal·lúrgic, caracteritzat per una forta presència masculina. Aquesta situació no és exclusiva de les activitats de fabricació, sinó que també s'estén a àrees tècniques vinculades, com ara les enginyeries mecàniques, elèctriques o industrials, on la incorporació femenina encara és limitada.

Aquesta realitat sectorial explica que la plantilla de l'empresa continuï essent majoritàriament masculina, tot i els avenços progressius que s'estan assolint en matèria d'igualtat d'oportunitats i de foment de la presència de dones en perfils tècnics i de responsabilitat.

Com a part del seguiment del Pla, s'ha dut a terme un estudi específic sobre les condicions retributives d'homes i dones, amb l'objectiu de detectar l'existència d'una possible bretxa salarial. L'anàlisi s'ha basat en el principi de "igual retribució per treballs d'igual valor", d'acord amb el que estableix la legislació espanyola.

Per garantir la precisió i la transparència dels resultats, l'estudi s'ha realitzat de manera independent per a cada centre de treball, tenint en compte que els sistemes retributius varien segons factors específics com la facturació, el marge de benefici, la complexitat tècnica, el model organitzatiu o les condicions productives de cada unitat.

Així mateix, s'han exclòs de l'anàlisi comparativa els col·lectius de Directius i Comandaments intermedis, ja que la seva retribució depèn d'elements variables o qualitius, com el compliment d'objectius, l'àmbit de responsabilitat o la gestió d'equips, la qual cosa impedeix una comparació homogènia amb la resta de perfils funcionals.

En conjunt, aquest treball reforça el compromís del grup amb la igualtat efectiva entre dones i homes, establint una base sòlida per continuar implementant mesures que redueixin la bretxa de gènere i afavoreixin la participació equilibrada en tots els nivells professionals.

- Oliva: la dona cobra aproximadament un 7,7 % menys que l'home. En el col·lectiu de directius, la bretxa puja a prop d'un 29.59 % a la baixa per a les dones.
- USA: les diferències són molt petites; la dona percep al voltant d'un 0,25 % menys que l'home. En directius no es pot calcular bretxa perquè no hi ha dones.
- SMI: la retribució femenina és aproximadament un 44 % inferior a la masculina. En directius tampoc no hi ha dones, de manera que no es pot estimar bretxa.
- Perú: només hi ha homes en la mostra disponible, per tant no es pot calcular bretxa de gènere.
- Meypar: la situació és inversa; la retribució mitjana de les dones és aproximadament un 27% superior a la dels homes.
- Mèxic: també hi ha una lleugera bretxa a favor de les dones, que cobren aproximadament un 4,9 % més que els homes. En el col·lectiu de directius només consten homes.

3. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

En relació amb la bretxa salarial de gènere, les dades disponibles mostren una situació heterogènia entre les diferents societats del grup.

A Oliva, la retribució mitjana de les dones se situa aproximadament un 7,7 % per sota de la dels homes en el conjunt de la plantilla, diferència que s'incrementa fins a prop d'un 29.59% en el col·lectiu de directius.

A USA, en el col·lectiu de consellers la bretxa és pràcticament inapreciable (al voltant del 0,25 % a la baixa per a les dones), la qual cosa indica una situació molt propera a la paritat, mentre que en directius no es pot calcular perquè no hi ha dones.

A SMI, la retribució mitjana femenina és aproximadament un 44% inferior a la masculina, fet que posa de manifest un marge de millora en aquest àmbit.

A Perú, les dades disponibles corresponen només a homes, de manera que no és possible estimar la bretxa de gènere.

En canvi, a Meypar la situació és inversa: la retribució mitjana de les dones és aproximadament un 27% superior a la dels homes, i a Mèxic també es detecta una lleugera bretxa a favor de les dones, que cobren prop d'un 4,9 % més que els homes.

Aquest conjunt d'evidències reforça la necessitat de continuar analitzant de manera sistemàtica les diferències retributives, garantir la transparència i impulsar mesures específiques allà on es detectin desequilibris significatius.

A partir de la comparació entre les dades de 2023 i les de 2024 es poden extreure les conclusions següents:

USA

- El 2023 la bretxa per categories era moderada i, en general, lleugerament favorable a les dones en perfils administratius i d'operaris (dones amb retribucions una mica superiors). El 2024, en canvi, veiem gairebé paritat salarial en el col·lectiu de consellers i només homes en la direcció. En conjunt, la situació retributiva és força equilibrada, però persisteix la manca de presència femenina en els llocs de màxima responsabilitat.

Mèxic

- El 2023 les dones percebien salaris lleugerament inferiors als homes en perfils tècnics i administratius, mentre que en operaris tenien una retribució clarament superior. El 2024, el salari mitjà global és lleugerament superior per a les dones, cosa que indica una reducció i inversió de la bretxa negativa i una tendència cap a un major equilibri, probablement associada a canvis en l'estructura dels llocs ocupats per dones.

Perú

- Tant el 2023 com el 2024 les dades disponibles corresponen només a homes, de manera que no és possible calcular bretxa salarial de gènere.

Meypar

- El 2023 la situació era desigual per col·lectius: les dones tenien salaris inferiors en perfils tècnics però superiors en administratius. El 2024, la retribució mitjana de les dones és aproximadament un 27% superior a la dels homes en el conjunt de la plantilla, cosa que indica una reversió clara de la bretxa i la possible concentració de dones en posicions de més valor afegit i millor remunerades.

En síntesi, entre 2023 i 2024 s'observa un panorama divers i positiu: alguns centres han aconseguit millorar o reduir la bretxa de gènere (com a Mèxic, Meypar i el manteniment de la paritat als EUA), mentre que en altres es manté el repte, especialment a Oliva i SMI. Aquest context destaca la importància de continuar treballant per establir objectius concrets d'equitat salarial i d'incrementar la presència femenina en llocs de responsabilitat, amb un seguiment anual de la bretxa per impulsar més avenços.

En el conjunt del Grup, l'anàlisi de la remuneració mitjana per sexe evidencia l'existència d'una bretxa salarial del 11,6% a la baixa per a les dones, calculada sobre la base del salari mitjà dels homes. En concret, la remuneració mitjana anual dels homes se situa en 28.640,59 €, mentre que la de les dones és de 25.328,23 €. Aquest resultat posa de manifest la necessitat de continuar aprofundint en l'anàlisi dels factors que poden influir en aquesta diferència, així com d'impulsar mesures específiques, en el marc del Pla d'Igualtat, orientades a reduir progressivament qualsevol desequilibri retributiu i garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

Les remuneracions dels membres del consell d'administració son les següents:

CONSELL D'ADMINISTRACIÓ	2024	
	HOMES	DONES
Sous Totals Anuals	889.203 €	74.865 €
Retribució Consell Anual	75.000 €	30.000 €
	964.203 €	104.865 €

3.2. Organització del treball

La planificació del temps de treball s'estableix d'acord amb la normativa laboral vigent a cada país, configurant un calendari anual alineat amb les hores regulades. La jornada anual es distribueix al llarg de l'any i els excessos d'hores es compensen preferentment en els dies previs a Setmana Santa i Nadal.

L'estructura horària incorpora dos torns productius —matí i tarda—, així com un torn central destinat al personal no adscrit directament a producció.

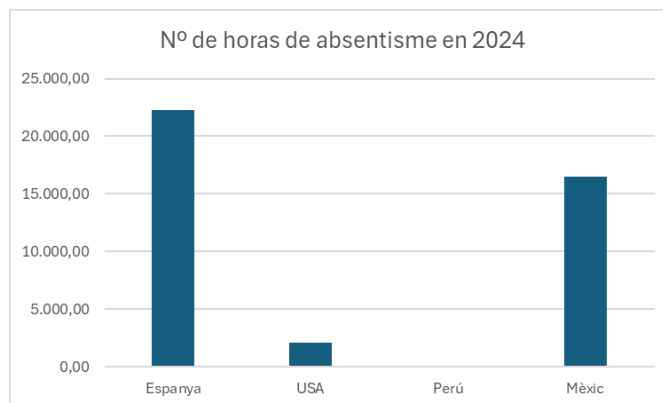
Com a principi de gestió, l'empres a prioritza la flexibilitat horària, de manera que les persones treballadores puguin organitzar el seu horari, dins de les possibilitats operatives, d'acord amb les seves necessitats personals. En aquest marc, la Comissió d'Igualtat treballa per identificar i donar resposta a les demandes específiques del col·lectiu amb responsabilitats familiars.

El conveni col·lectiu recull diversos mecanismes de conciliació, entre els quals destaquen la compactació de la lactància, la reducció de jornada per guarda legal i els règims d'excedència.

Pel que fa a l'absentisme, aquest no es considera un aspecte material en l'actualitat, atès que no presenta una incidència rellevant.

Qüestions socials i relatives al personal/ Treball

Per afavorir la conciliació de la vida personal i professional, s'impulsen polítiques basades, sempre que sigui compatible amb l'activitat, en la coresponsabilitat i l'autogestió del temps de treball. Així, quan les circumstàncies familiars ho requereixen, s'opta per jornades flexibles i, si és tècnicament i organitzativament viable, pel teletreball. Finalment, en el marc de la flexibilitat laboral i d'acord amb la regulació del sector manufacturer, es facilita l'accés a la jubilació parcial a les persones de més edat que compleixin els requisits i la sol·licitin. En el gràfic següent es presenten les hores d'absentisme anual.



3.3 Salut i seguretat

Per a Oliva Torras, la seguretat i la salut de les persones treballadores constitueixen una prioritat absoluta i un pilar essencial de la seva gestió empresarial. L'objectiu és garantir que totes les activitats es desenvolupin en entorns segurs, mitjançant la implantació de protocols i normes de prevenció d'alt nivell, d'acord amb els estàndards més exigents del sector.

En aquest marc, la prevenció de riscos laborals s'estructura en diversos nivells de responsabilitat i coordinació: Una entitat externa especialitzada és l'encarregada de realitzar les avaluacions de riscos per a cada lloc de treball i de planificar l'activitat preventiva en funció de la probabilitat i la gravetat potencial de cada risc.

Aquest servei col·labora estretament amb el Departament de Prevenció intern de l'empresa, amb el qual es reuneix setmanalment per revisar i actualitzar els riscos associats als processos productius. A més, l'empresa compta amb un Comitè de Seguretat i Salut, integrat per representants del Comitè d'Empresa i de la Direcció, que es reuneix de manera trimestral per analitzar incidències, identificar possibles millores i proposar mesures correctores.

Finalment, el Comitè de Direcció avalua i aprova les propostes presentades per aquests interlocutors, assegurant-ne la seva implementació efectiva. Com a complement d'aquesta estructura preventiva, Oliva Torras ofereix un servei mèdic intern, gratuït i voluntari, accessible per a tot el personal. Aquest servei permet rebre assessorament sanitari tant en qüestions derivades de contingències professionals com de salut general, promovent així el benestar integral de la plantilla.

La política preventiva de l'empresa es fonamenta en dos eixos principals:

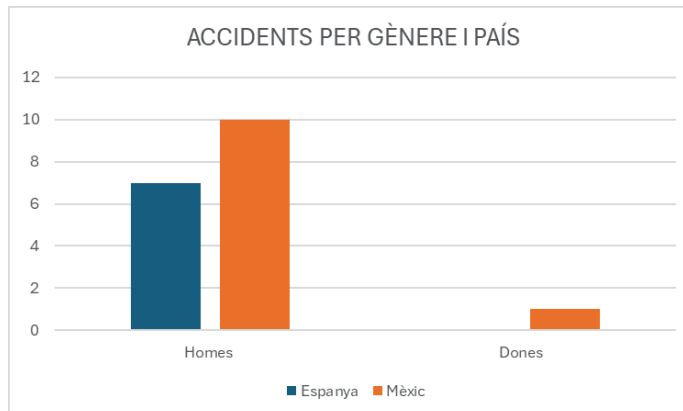
- L'elaboració i manteniment de protocols de treball segurs.
- La formació contínua del personal en l'aplicació d'aquests protocols i en la gestió de situacions de risc.

Aquesta formació es reforça amb una política de tolerància zero davant l'incompliment de les normes de seguretat, promovent una cultura preventiva compartida per tota l'organització. De manera periòdica, Oliva Torras actualitza i difon instruccions operatives per mantenir informades totes les persones treballadores sobre els riscos potencials i els procediments d'actuació segura. També s'han establert protocols específics per a la detecció, comunicació i resposta davant incidents o accidents, assegurant una actuació ràpida i coordinada.

Qüestions socials i relatives al personal/ Treball

En relació amb la seguretat i salut laboral, i en coherència amb el compromís del Grup amb la prevenció de riscos, s'ha realitzat el seguiment dels principals indicadors d'accidents i de malalties professionals corresponents al període analitzat. D'acord amb les dades disponibles, s'han registrat 17 accidents, tots ells corresponents a homes, i amb un índex de gravetat menor, la qual cosa indica que, malgrat la seva existència, no han tingut un impacte greu en termes de severitat. Així mateix, s'han identificat 5 malalties professionals, també atribuïdes íntegrament al col·lectiu masculí. Aquestes xifres reforcen la necessitat de continuar aprofundint en l'anàlisi de les causes, dels llocs i tasques més exposats, i dels factors organitzatius o operatius associats, amb l'objectiu d'implantar mesures preventives i correctores específiques que permetin reduir progressivament la sinistralitat i la incidència de malalties professionals.

Finalment, totes les persones treballadores tenen la responsabilitat individual de conèixer i aplicar les instruccions vigents, així com de comunicar immediatament qualsevol incidència o accident al Responsable de Prevenció de Riscos Laborals, contribuint així al manteniment d'un entorn laboral segur i saludable per a tothom.



3.4.- Relacions socials

Oliva Torras defensa i garanteix el dret fonamental de les persones treballadores a la llibertat sindical, incloent-hi la seva capacitat d'afiliar-se a organitzacions sindicals, organitzar-se i participar en processos de negociació col·lectiva. L'empresa reconeix el paper dels interlocutors socials i manté una comunicació oberta, transparent i constructiva amb ells, amb l'objectiu de resoldre conjuntament les qüestions d'interès col·lectiu.

La planta industrial de Manresa disposa de representació sindical consolidada des de fa dècades, mitjançant un Comitè d'Empresa i un Comitè de Seguretat i Salut, els quals mantenen reunions periòdiques amb la Direcció per abordar temes relatius a les condicions laborals, la prevenció de riscos i la millora contínua de l'activitat.

Durant l'any 2021, membres del Comitè d'Empresa van impulsar la creació de la Comissió d'Igualtat, un òrgan que ha treballat activament en la redacció i seguiment del Pla d'Igualtat de l'organització. En aquest marc, es van dur a terme enquestes a la totalitat de la plantilla de Manresa i sessions de debat amb el personal femení, amb l'objectiu de recollir les seves inquietuds i identificar les necessitats específiques de les dones i mares treballadores. Aquesta col·laboració contínua entre la Direcció i la representació social reflecteix un model de relacions laborals madur, participatiu i respectuós, orientat a la millora del clima laboral i la cohesió interna.

3.5.- Formació

La formació i el desenvolupament professional constitueixen un eix estratègic per a Oliva Torras, que considera el coneixement i la capacitat tècnica com a motors essencials de la seva competitivitat.

Formació interna

Les empreses del grup promouen de manera periòdica programes formatius, tant interns com externs, destinats a millorar les competències professionals i personals del seu equip. Les temàtiques abasten des de la formació tècnica i productiva, fins a prevenció de riscos laborals, idiomes, aplicacions informàtiques i habilitats de gestió.

Algunes sessions són obligatòries —especialment les relacionades amb la seguretat o la qualitat—, mentre que d'altres són voluntàries i orientades al creixement personal. Les formacions poden ser impartides per professionals interns o per entitats especialitzades externes.

Qüestions socials i relatives al personal/ Treball

Col·laboració amb el món educatiu

En l'àmbit extern, Oliva Torras manté una relació històrica i constant amb el sector educatiu i universitari, convençuda que les pràctiques formatives en entorns reals d'empresa són fonamentals per facilitar la transició dels estudiants al món laboral.

L'empresa ha col·laborat activament amb institucions com la Patronal Metal·lúrgica del Bages, la Cambra de Comerç de Manresa, el Centre de Formació Pràctica i el Centre Tecnològic de Manresa, contribuint al desenvolupament industrial i educatiu del territori.

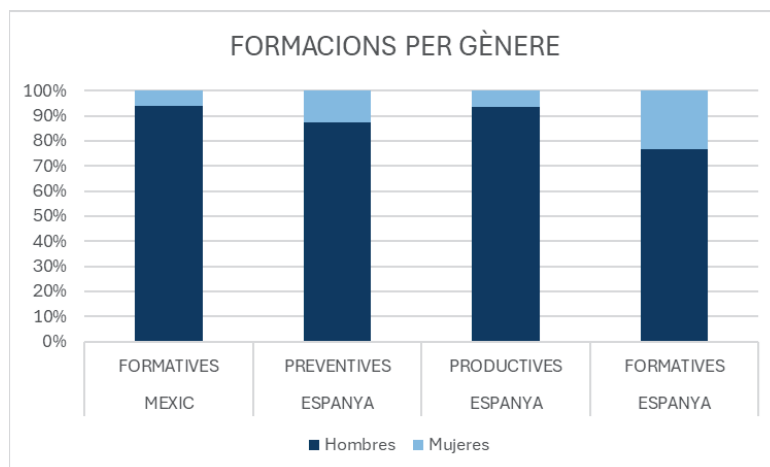
Un exemple destacat d'aquesta cooperació és el projecte conjunt amb el Col·legi d'Enginyers Tècnics Industrials de la Catalunya Central (CETIM) per a la creació d'un túnel de vent experimental a la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) – Campus de Manresa, destinat a l'estudi de l'aerodinàmica aplicada a l'automoció.

A més, l'empresa ha participat activament en esdeveniments com el Fòrum Universitat-Empresa de la UPC, que connecta estudiants amb empreses del territori, i la V Fira de l'Ocupació del Bages, organitzada per la Cambra de Comerç i l'Ajuntament de Manresa.

Cal esmentar també la participació d'un tècnic d'Oliva Torras com a ponent a la conferència internacional CHS2 (International Conference on Hot Sheet Metal Forming of High-Performance Steel), celebrada al World Trade Center de Barcelona, on es va presentar un projecte d'innovació en conformat en calent d'alumini.

La trajectòria de compromís d'Oliva Torras amb la formació i la innovació ha estat reconeguda pel Fòrum Econòmic de Catalunya Central, que va distingir el Sr. Sebastià Catllà per la seva vocació empresarial i dedicació al progrés social i econòmic del territori.

El gràfic següent mostra les formacions impartides durant l'any 2024, agrupades per àmbit i gènere.



Durant l'any 2024, el Grup ha impartit programes de formació a Espanya i Mèxic, en els àmbits formatiu, preventiu i productiu. A Mèxic s'han desenvolupat principalment formacions de caràcter formatiu, amb 2.560 hores dirigides a homes i 160 a dones. A Espanya, les accions preventives han sumat 401,92 hores per a homes i 59,25 per a dones, mentre que les formacions de caràcter productiu han assolit 490,75 hores i 34 hores respectivament. Les formacions generals a Espanya concentren el volum principal, amb 4.597 hores per a treballadors homes i 1.386,5 hores per a treballadores. En conjunt, això representa més de 8.000 hores de formació destinades a homes i prop de 1.640 hores a dones, fet que reflecteix el compromís de l'organització amb el desenvolupament de competències de tota la plantilla.

3.6.- Accessibilitat

Oliva Torras manté un ferm compromís amb la inclusió i la igualtat d'oportunitats per a totes les persones, garantint que la seva infraestructura sigui accessible i segura per a treballadors i visitants amb mobilitat reduïda.

Amb aquesta finalitat, l'empresa ha adaptat les seves instal·lacions perquè la major part dels espais siguin plenament accessibles. La seva activitat es desenvolupa principalment en planta baixa, la qual cosa redueix les barreres arquitectòniques. Els graons han estat substituïts per rampes adaptades, i a l'edifici d'administració s'ha instal·lat un ascensor que permet l'accés a les plantes superiors.

A més, Oliva Torras treballa activament perquè la discapacitat, ja sigui física o psíquica, no representi cap obstacle per a la integració laboral. En aquest sentit, destaca la plena incorporació de persones amb discapacitat a la planta productiva de Manresa, on durant el 2021 es va donar ocupació estable a 16 treballadors i treballadores amb diversitat funcional, tant mitjançant contractació directa com a través d'enclavaments laborals permanents en col·laboració amb centres especials de treball.

Aquestes iniciatives reflecteixen el compromís real de l'organització amb la inclusió social i professional, així com amb la creació d'un entorn laboral obert, accessible i respectuós amb la diversitat.

3.7.- Igualtat

A Oliva Torras, la igualtat d'oportunitats constitueix un principi fonamental de la cultura corporativa. L'empresa garanteix que totes les persones treballadores i aspirants qualificades puguin accedir, desenvolupar-se i progressar professionalment en condicions d'equitat i respecte.

La diversitat de perfils i orígens és considerada un valor estratègic, ja que fomenta la creativitat, la innovació i la sostenibilitat del negoci. Totes les decisions en matèria laboral —contractació, promoció, formació, avaluació del rendiment o retribució— es prenen sobre la base de criteris objectius, com el mèrit, la competència professional, l'experiència i el rendiment.

L'organització prohibeix qualsevol forma de discriminació per motius d'edat, sexe, raça, origen ètnic o nacional, religió, estat civil, salut, discapacitat, orientació sexual, ideologia, afiliació sindical o qualsevol altra condició personal o social protegida per la llei.

Així mateix, Oliva Torras manté una política de tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament, ja sigui sexual, moral o laboral. Totes les persones que formen part de l'empresa tenen el deure d'actuar amb respecte, prudència i professionalitat en les seves relacions internes. Per reforçar aquest compromís, l'empresa ha implementat un protocol específic de denúncia i actuació davant casos d'assetjament, garantit per la confidencialitat i la protecció de la persona afectada.

En el marc del Pla d'Igualtat, s'ha constituït una Comissió d'Igualtat integrada per representants del Comitè d'Empresa i de la Direcció, amb l'objectiu d'impulsar la igualtat efectiva i detectar possibles situacions de desigualtat o biaix de gènere. Aquesta comissió treballa tant a través d'enquestes internes com de propostes i espais de debat participatiu, com ara col·loquis entre treballadores, que permeten identificar i corregir actituds o comportaments masculistes.

Finalment, dins d'aquest mateix marc, l'empresa ha aprovat un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, redactat amb criteris de claredat, eficàcia i agilitat, amb l'objectiu d'oferir una resposta immediata i efectiva davant qualsevol situació d'aquest tipus.

4.- DRETS HUMANS

4.1.- Respecte als drets humans

La política de gestió de personal del Grupo Oliva Torras es basa en tres principis fonamentals: el respecte als drets humans, la diversitat i la integració. Compromesos amb aquests valors, l'empresa s'adhereix a totes les lleis que garanteixen els drets humans i promou pràctiques laborals justes.

Complim amb els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans, respectant sempre la legislació internacional en totes les nostres activitats. Pel que fa a la Direcció, l'empresa organitza cada any un esdeveniment especial: un dinar/barbacoa nadalenc, que inclou una sessió informativa prèvia en la qual es convoca a tots els empleats d'OTG-Espanya a finals d'any. En aquesta sessió es presenta un informe sobre el progrés de l'empresa, els seus objectius i resultats, innovacions i aspectes socials de l'empresa.

Seguint els avenços tecnològics i les noves tendències en comunicació, el Grupo OT ha implementat a nivell nacional un canal intern de comunicació accessible des de dispositius mòbils: el GOTapp, que permet a tots els empleats mantenir-se informats i connectats en tot moment.

Riscos en matèria de drets humans, prevenció dels riscos de vulneració dels mateixos i, en el seu cas, mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos:

Dins de l'organització, apliquem polítiques de recursos humans que afavoreixen el desenvolupament professional, la formació contínua i el reconeixement de tots els empleats. Ens esforcem per crear un entorn laboral transparent i participatiu, tenint en compte la diversitat i les circumstàncies personals i familiars de cada membre del nostre equip.

L'eliminació de la discriminació en l'ocupació i l'ocupació:

Finalment, al Grupo Oliva Torras rebutgem de manera rotunda qualsevol forma de discriminació basada en la raça, color, nacionalitat, origen social, edat, sexe, estat civil, orientació sexual, creences ideològiques o religioses, o qualsevol altra condició personal, física o social dels nostres treballadors.

L'empresa fomenta la igualtat de tracte entre homes i dones, rebutjant rotundament qualsevol forma d'assetjament, abús de poder, violència o qualsevol altre comportament que creï un ambient laboral hostil o perjudiqui els drets dels seus empleats. Un aspecte que distingeix l'empresa és el seu esforç per mantenir el seu caràcter familiar original, organitzant-se de manera que tots els membres se sentin part d'una gran família. En aquest sentit, s'impulsen diverses activitats culturals, esportives i recreatives, a les quals també s'afegeixen les propostes dels propis empleats. Entre aquestes activitats destaquen la tradicional paella per celebrar el dia de Sant Eloi, patró del metall, així com sortides al teatre, passejades en bicicleta o moto, tornejos de pàdel i competicions de karting.

L'eliminació del treball forçós o obligatori

El Grupo Oliva Torras recolza l'erradicació de qualsevol forma de treball il·legal, forçós o obligatori, amb especial èmfasi en l'eliminació del treball infantil. En aquest sentit, ens assegurem que els nostres proveïdors i subcontractistes no utilitzin pràctiques laborals il·legals ni coercitives.

L'abolició efectiva del treball infantil

Pel que fa a l'erradicació del treball infantil, la majoria dels proveïdors del GRUPO OT estan ubicats en països on no només es prohibeix el treball infantil, sinó que també es realitza un control efectiu per assegurar que aquesta pràctica no tingui lloc. En el cas dels pocs proveïdors situats en continents com Àsia, on les polítiques són més permissives pel que fa a aquestes pràctiques, s'han sotmès a un estricte procés d'homologació establert pel client.

Denúncies per casos de vulneració de drets humans

Pel que fa a les denúncies sobre vulneracions de drets humans, no s'ha registrat cap incidència

5.- LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN

5.1.- Corrupció i suborn

Oliva Torras preserva la seva reputació complint amb les lleis, normatives i altres requisits aplicables a la nostra empresa, aquests estàndards s'estenen a tots els països en què operem.

És responsabilitat de cada treballador familiaritzar-se amb les lleis, regulacions i compromisos associats al seu lloc de treball, així com amb aquells aspectes que el puguin afectar. No obstant això, l'empresa es compromet a acompanyar i proporcionar el suport necessari durant aquest procés de familiarització, assegurant-se que tots els empleats comptin amb els recursos i la formació adequats. L'incompliment d'aquestes normatives podria donar lloc a accions legals o procediments civils tant contra l'empresa com contra els empleats implicats.

Mesures adoptades per lluitar contra la corrupció i el suborn

Per demostrar el compromís i el respecte pel compliment legal, l'any 2021 es va implementar un codi ètic, seguint el que estableix la Directiva 2019/1937/UE, evitant així comportaments indesitjables.

L'estratègia que segueix Oliva Torras per evitar la corrupció i el suborn és establir processos clars, regulats i transparents amb clients i proveïdors, així com una política estricta en relació a regals i hospitalitat, ja que aquests poden percebre's com un conflicte d'interessos i alterar el bon judici comercial.

Per garantir que totes les decisions comercials es prenguin basant-se en la competitivitat, es prohibeix que les persones que treballen a Oliva Torras ofereixin, acceptin o autoritzin a un familiar o persona propera a acceptar qualsevol cosa de valor, inclosos regals, activitats recreatives, entrades per a esdeveniments, allotjament, favors, serveis, préstecs, ús de propietat o equips, així com qualsevol altra forma de tracte especial que pogués influir de manera inapropiada en les decisions comercials. A més, per complir amb aquest propòsit, tots els treballadors són degudament informats d'aquest codi ètic.

D'altra banda, per evitar que es perdi l'enfocament de rigor i professionalitat, tots els proveïdors són sotmesos a un control exhaustiu mitjançant la sol·licitud d'un informe que permet a l'empresa conèixer no només les seves dades mercantils i fiscals, sinó també la seva evolució econòmica i comportament al mercat empresarial.

De la mateixa manera, tots els clients d'Oliva Torras són sotmesos a un procés d'homologació mitjançant el qual, a més d'acreditar la seva solvència econòmica o productiva, han de demostrar la qualitat dels seus processos productius (ISO 9001 de Qualitat) i la implementació de processos productius proactius en compliment amb la normativa mediambiental (ISO 14001 de Medi Ambient), que inclou polítiques de reducció de matèries primeres, elecció de materials reciclables, racionalització de la producció per aconseguir estalvi energètic, reciclatge d'excedents i separació i tractament de residus.

Riscos de la corrupció i el suborn

La corrupció i el tràfic d'influències són pràctiques inadmissibles i incompatibles amb els principis ètics d'Oliva Torras, ja que poden suposar un greu perjudici per al Grup. En aquest sentit, s'ha adoptat una política de "tolerància zero", la qual es fonamenta en tres principis generals:

- L'exemple d'una conducta correcta ha de donar-se en tots els llocs de treball, independentment del càrrec que es tingui.
- Tot el personal ha d'estar implicat i complir el codi ètic.
- Qualsevol treballador pot presenciar una situació de corrupció i advertir-ne.

Quan els interessos personals entren en conflicte amb els interessos professionals, les nostres decisions poden veure's influïdes. Per això, és fonamental mantenir la integritat i l'objectivitat en totes les accions i decisions. En aquest cas, la regla infal·libre és la transparència.

6. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT

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

Oliva Torras adopta les principals decisions estratègiques tenint en compte els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides, de manera que, a nivell individual, contribueix a l'impuls d'una societat més justa, ètica, responsable i sostenible.

Actualment es contribueix de manera activa amb diversos ODS:

- ODS 1 i 2: Oliva Torras realitza contribucions econòmiques a organitzacions no governamentals que lluiten contra la pobresa i la fam.
- ODS 5, 8 i 10: Es promouen polítiques actives d'igualtat entre les persones treballadores, des d'un enfocament d'igualtat de gènere, així com d'integració de persones amb dificultats i realitats socials, econòmiques i culturals.
- ODS 4: Dins de la capacitat productiva de l'empresa, s'integren aspectes com la formació integral de les persones, tant dins com fora de l'empresa, mitjançant aliances amb els principals centres educatius de la ciutat.
- ODS 3: Es vetlla per la salut i el benestar de les persones, tant a nivell intern dels seus treballadors, amb polítiques que van més enllà de les obligacions laborals, com a nivell extern, innovant per millorar la qualitat de vida dels malalts i cuidadors.
- ODS 7 i ODS 13: Es vetlla per la salut i el benestar de les persones (ODS 3). A més, s'adopten polítiques mediambientals de racionalització del consum de matèries primeres i la transició cap a energies més netes i menys contaminants.
- ODS 9: Finalment, es dedica un esforç constant a la innovació i al desenvolupament, entenent que els processos productius moderns són més eficaços, però també més segurs i menys contaminants.



L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local.

A nivell nacional, l'empresa exerceix una influència directa sobre l'ocupació i el desenvolupament de la zona, ja que a la Catalunya Central ofereix ocupació directa a prop de 230 famílies (incloent personal assalariat i treballadors d'ETT's). A més, en optar per proveïdors locals sempre que és possible, l'empresa amplifica encara més l'impacte positiu de la seva activitat a la comunitat local.

A Oliva Torras incrementem els impactes socials de la nostra activitat mitjançant la generació d'ocupació o el foment de proveïdors locals. Cal destacar que el 30% dels proveïdors de l'empresa pertanyen a la comarca del Bages, els quals, al seu torn, generen ocupació per a treballadors del seu entorn local.

Una altra de les iniciatives d'Oliva Torras per influir en la millora de l'ocupació local i augmentar les oportunitats laborals per als més joves es basa en el conveni que mantenim amb la Universitat Politècnica de Catalunya, la Fundació Lacetània i el Centre de Formació Pràctica, amb l'objectiu de donar l'oportunitat d'inclusió en el mercat laboral als joves de l'entorn.

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 s'ha convertit en 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 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.

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

L'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori

Una de les aliances més profundes i consolidades que manté l'empresa és amb la Fundació AMPANS. A més de les contribucions puntuals que realitza l'empresa, i basant-se en la convicció que el més valuós per a les persones amb discapacitat és fomentar la confiança en les seves habilitats, Oliva Torras es compromet de manera constant a la seva integració en l'àmbit laboral. Des de fa gairebé 30 anys, l'empresa ha establert diverses formes de col·laboració amb AMPANS, oferint ocupació estable a 16 treballadors.

Aquests empleats ocupen llocs fixos que reforcen els processos productius de l'empresa o presten serveis externs, com la neteja de les àrees comunes o el manteniment i cura de les plantes de les instal·lacions.

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

Les accions d'associació o patrocini

Aquest 2024, el Grup ha col·laborat amb diverses organitzacions sense ànim de lucre que operen en diferents àrees. En conjunt, les aportacions econòmiques totals han estat de 54.591 €, distribuïdes en 46.198 € destinats a fundacions, 7.280 € en donatius puntuals i 1.113 € en col·laboracions.

- Erradicar la pobresa i el desenvolupament: Acció contra la fam, Càritas, Germanes de los pobres, Intermón Oxfam, Creu Roja, Fundació Vicenç Ferrer.
- Protegir els nens: Aldeas Infantiles S.O.S, Unicef, Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç del Bages (CDIAP), Projecte Gavi per a la vacunació infantil, Sopar solidari pediatria ALTHAIA.
- Mèdic: Fundació Clínic, Institut de Recerca Biomèdica Agustí Pi Sunyer, Fundació Alzheimer, Fundació Lluita contra la Sida, La Marató TV3, Metges Sense Fronteres, Associació Catalana de Persones Sordcegues, Calendarios Sant Andreu Salut.
- Esportiu: Ampans, Fundació Bàsquet Manresa, Fundació Centre Esports Manresa, Encontres Escoles de Bàsquet Artes, Torneig de Futbol Set Benjamí, Col·laboració Trofeus, Col·laboració TDXManresa Transequia.
- Cultural: Associació Música 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.
- Acadèmics: Celebració Universitat Catalana d'Estiu Manresa, Programa Premium FUB.

Les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests. Continuem ampliant la nostra col·laboració a tots els nivells en els àmbits geogràfics en què estem presents.

El nostre objectiu és seguir desenvolupant la nostra activitat com a membres compromesos amb la comunitat en què operem, fomentant un contacte constant amb els grups d'interès mitjançant reunions o participacions en esdeveniments. A través d'un diàleg obert, transparent i proper, busquem conèixer les seves necessitats, expectatives, interessos i preocupacions, per poder donar resposta a les seves demandes i millorar el seu benestar, sempre sota un enfocament de gestió social sostenible.

6.2.- Subcontractació i proveïdors

A Oliva Torras és fonamental assegurar-se que totes les entitats que col·laboren o participen en els processos productius compleixin amb la normativa social, fiscal i mediambiental vigent.

Per això, es determinen dos focus d'atenció:

- Des del punt de vista social, i en el context de la coordinació de les activitats empresarials, l'empresa es responsabilitza que tots els treballadors implicats en els processos productius estiguin correctament afiliats i rebin la formació adequada en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Pel que fa a l'àmbit fiscal, l'empresa no només comprova que les entitats col·laboradores estiguin correctament constituïdes, sinó que també garanteix el compliment de les seves responsabilitats dins la normativa tributària i les regulacions contra el blanqueig de capitals.

Per assegurar que tots els proveïdors compleixin els nostres estàndards, han de completar un formulari intern enfocat principalment en l'àmbit de qualitat i medi ambient. D'aquesta manera, s'està avançant en la implementació d'un sistema que permeti, en els propers anys, treballar únicament amb proveïdors i empreses subcontractades homologades, garantint no només el compliment de les normatives legals, sinó també que adoptin una postura activa en el respecte de la normativa mediambiental, la promoció de la igualtat de gènere i la protecció dels drets humans.

En el procés de selecció de proveïdors, l'empresa es regeix per criteris de qualitat, proximitat i cost. La proximitat és un factor clau a causa de la producció en sèries curtes, per això més del 25% dels proveïdors provenen de la comarca del Bages, mentre que gairebé el 75% són de la província de Barcelona.

La cadena de subministrament del Grup segueix les pautes comunes del sector (contingut 102-9 GRI 2016). La innovació ha jugat un paper fonamental en l'augment de la competitivitat i el creixement del sector, impulsant la implementació de nous processos i la creació de cadenes de subministrament més eficients, la qual cosa genera un impacte econòmic, polític i social. Cada empresa del grup realitza una vigilància constant per garantir que la seva cadena de subministrament estigui funcionant correctament i resulti rentable, realitzant anàlisis comparatius amb altres cadenes del mateix sector.

6.3.- Consumidors

Els productes fabricats per l'empresa no estan destinats directament al consumidor final, sinó que formen part d'un procés de producció dirigit a altres empreses, les quals els incorporen a la seva pròpia cadena productiva.

Qualsevol queixa o incident relacionat amb la qualitat es gestiona directament pel Departament de Qualitat o pel Servei d'Atenció al Client/Postvenda, resolent-se habitualment mitjançant solucions extrajudicials. No obstant això, Oliva Torras disposa d'una pòlissa d'assegurança que cobreix qualsevol eventual responsabilitat empresarial.

6.4.- Informació fiscal

Beneficis obtinguts, impostos i subvencions rebudes país per país:

Al quadre següent es desglossa en valor absolut, per països, el benefici abans d'impostos, l'impost sobre beneficis pagat i les subvencions rebudes de l'exercici 2024.

País	Beneficis abans d'impostos	Impost de Societats	Subvencions Rebudes
Espanya	5.505.756,42	866.778,16	40.975,81
USA	224.810,97	74.658,77	
Mèxic	4.649,88	-15.624,44	
Perú	93.687,94	41.289,50	
Total Euros	5.828.905,21	967.101,99	40.975,81

6.5.- Altra informació significativa

La resiliència és, sens dubte, la paraula que millor defineix la filosofia que ha guiat la nostra empresa al llarg dels anys. Aquesta capacitat d'adaptar-se a les adversitats i seguir endavant ha estat clau en moments crucials de la nostra història. Un exemple clar d'això va ser la crisi dels anys setanta, quan l'empresa va apostar per diversificar els seus productes per afrontar les dificultats del context econòmic. De la mateixa manera, a principis dels 2000, quan la deslocalització industrial va afectar molts dels nostres clients, vam prendre la decisió estratègica d'orientar-nos cap a produccions pròpies amb un fort component d'innovació tecnològica. Així, tant la diversificació de productes com l'aposta per la innovació s'han convertit en els pilars del grup, nascuts de moments complexos, però també de la nostra capacitat d'adaptar-nos i seguir endavant.

Aquest enfocament resilient no s'atura aquí, sinó que mira cap al futur. Els nous temps porten amb si un canvi en el model productiu, impulsat per la intel·ligència artificial i la digitalització. No obstant això, aquest model no només es construeix sobre avenços tecnològics, sinó que també incorpora la necessitat de respectar el medi ambient, una qüestió cada vegada més urgent en el món actual, marcat pels conflictes internacionals que han alterat les dinàmiques econòmiques i productives.

Ens enfrontem a aquest nou repte amb plena confiança en la nostra preparació i amb la voluntat de seguir actuant com ho hem fet fins ara: amb responsabilitat industrial i social. En l'àmbit industrial, continuem incorporant solucions més sostenibles i respectuoses amb l'entorn, alhora que promovem la seguretat laboral i fomentem la innovació des de les primeres etapes educatives. Quant a la nostra responsabilitat social, ens comprometem a donar suport al desenvolupament personal i professional dels nostres empleats, a oferir suport econòmic a petites iniciatives tecnològiques i a promoure la integració laboral de persones amb discapacitat, qui, amb una oportunitat, poden demostrar el seu valor.

Amb l'impuls de la col·laboració entre tots els membres de la nostra organització i l'experiència adquirida al llarg dels anys, afrontem el futur amb el compromís de seguir apostant per la innovació tecnològica, sempre des de la responsabilitat i el respecte cap al nostre entorn.

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	2	Introducció 1.1.- Model de negoci
	2-6	Activitats, marques, productes i serveis	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-2	Entitats incloses en els estats financers consolidats	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-3,2-4,2-5	Període objecte de l'informe	1	Introducció
	2-1	Ubicació de la seu	1-2	1.1.- Model de negoci
	2-1	Ubicació de les operacions	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-1	Propietat i forma jurídica	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-6	Mercats servits	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-1	Mida de l'organització	1-9	1.1.- Model de negoci
	2-7	Informació sobre empleats i altres treballadors	25-40	3.1.- Treball
	2-12,2-13-2,14	Estructura de govern	28	1.3.- Resultats de les polítiques

Materialitat, Polítiques i Principals Riscos

Identificació d'assumpes materials	3-1	Fonaments	12-13	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	2-12	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	9	1.4.-Objectius i estratègies
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	7 11-13	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	2 12-13	Introducció 1.5.- Indicadors clau de resultats no financers
	2-3	Punt de contacte per a preguntes sobre l'informe	1	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	1 12-13	Introducció 1.5.- Indicadors clau de resultats no financers
	1	Índex de continguts estàndards GRI	49	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	14	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals

CONTINGUTS	ESTANDARDS GRI	DESCRIPCIO GRI	PAGINA	INDEX DOCUMENT
Procediments d'avaluació o certificació ambiental	1	Enfocament de gestió	14	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Recursos destinats a la prevenció de riscos ambientals	1	Enfocament de gestió	14	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Aplicació del principi de precaució	1	Enfocament de gestió	14	2.1.- Informació sobre qüestions mediambientals
Quantitat de provisions i garanties per riscos ambientals	1	Enfocament de gestió	14	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	15	2.2.- Polítiques i procediments ambientals
Economia Circular				
Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	306-3	Residus generats	20	2.7.- Economia circular i prevenció i gestió de residus
Accions per combatre el desaprofita ment d'aliments	306-3	Residus generats	20	2.7.- 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	16	2.4. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals 2.5.- Consums
Consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús	301-1	Materials utilitzats per pes o volum	16-18	2.4. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals 2.5.- Consums
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	17	2.5.- Consums
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	20	2.6 Petjada de carboni
Les mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	305	Enfocament de gestió	19	2.6 Petjada de carboni

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	20	2.6 Petjada de carboni
Protecció de la biodiversitat				
Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat i els impactes causats en àrees protegides	304	Enfocament de gestió	14-16	2.2.- Polítiques i procediments ambientals 2.3.-Riscos ambientals

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	25-35	3.1.- Treball
Número d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional		Informació sobre empleats i altres treballadors	25-35	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	25-35	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	25-35	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	25-35	3.1.- Treball
La remuneració mitjana dels consellers i directius	405-1	Diversitat en l'òrgan de govern i empleats	25-35	3.1.- Treball
Empleat coberts per conveni	2-30	Acords de negociació col·lectiva	25-35	3.1.- Treball
Implantació de polítiques de desconexió laboral	1	Enfocament de gestió	36	3.2.- Organització del treball
	401-3	Permís parental	36	3.2.- Organització del treball
Treballadors amb discapacitat	405	Diversitat en l'òrgan de govern i empleats	40	3.6.- Accessibilitat

Organització del treball

Organització del temps de treball	403	Enfocament de gestió	36	3.2.- Organització del Treball
Número d'hores d'absentisme	403-403-2	Identificació de perills, avaluació de riscos i investigació d'incidents	36	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	36	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	37	3.3.- Salut i Seguretat
	403-5	Formació de treballadors sobre salut i seguretat en el treball	37	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	37	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	38	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	38	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	38	3.5.- Formació
Accessibilitat universal				
Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	405-1	Enfocament de gestió	40	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	40	3.7.- Igualtat
	405-2	Ràtio del salari base i de la remuneració de dones enfront de homes	25-35	3.1.- Treball

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

Drets Humans

Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans Prevenió 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.	41	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	41	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	41	4.1.- Drets Humans
L'abolició efectiva del treball infantil	408-1	Enfocament de gestió	41	4.1.- Drets Humans
Denúncies per casos de vulneració de drets humans	410-1	Casos de discriminació i accions correctores	41	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	42	5.1.- Corrupció i 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	42	5.1.- Corrupció i suborn
Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	205-1	Operacions amb participació de la comunitat local	42	5.1.- Corrupció i 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	44	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	47	6.2.- Subcontractació i proveïdors
Les accions d'associació o patrocini	2-28	Afiliació a Associacions	44	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		41	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	47	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	47	6.3.- Consumidors
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes			47	6.3.- Consumidors
Informació fiscal				
Beneficis obtinguts país per país	201-1	Valor econòmic directe generat i distribuït.	48	6.4.- Informació fiscal
Impostos sobre beneficis pagats	201-1	Valor econòmic directe generat i distribuït	48	6.4.- Informació fiscal
Subvencions públiques rebudes	201-4	Assistència financera rebuda del govern	48	6.4.- Informació fiscal
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 2024, que forma part integrant de l'informe de Gestió Consolidat de l'exercici 2024 que es compon dels fulls adjunts numerats del 1 al 48.

Manresa, 31 de març de 2025

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

Amb la signatura del present document, es fa constar que el mateix no ha estat signat pel senyor Ramon Mandaña Solernou per trobar-se absent a causa d'un viatge.