



INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A.

IPM

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

AÑO 2022

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los accionistas de INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 de INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera" del citado EINF consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables

Alcance del trabajo

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

T +34 945 154 420
T +34 902 734 200
vitoria.audidores@bnfix.com

Arca, 2. 4º
01005 Vitoria-Gasteiz

- ✓ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ✓ Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ✓ Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- ✓ Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la sociedad.
- ✓ Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores de la Sociedad dominante y la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de INGENIERÍA DE PRODUCTOS METÁLICOS, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera" del citado EINF consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

BNFIX KLZ AUDITORES, S.L.P.



Fernando Ercilla Gorrichategui

3 de abril de 2023



ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- MODELO DE NEGOCIO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
- 3.- GESTIÓN DE RIESGOS
- 4.- CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES
 - 4.1.- DIMENSIÓN AMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD
 - 4.2.- SISTEMA DE GESTIÓN CALIDAD Y MEDIAMBIENTAL
 - 4.3.- CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO
 - 4.4.- ECONOMÍA CIRCULAR: PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS
 - 4.5.- USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS: AGUA
 - 4.6.- EFICIENCIA ENERGÉTICA
 - 4.7.- CONCIENCIACIÓN MEDIAMBIENTAL
- 5.- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A LAS PERSONAS
 - 5.1.- POLÍTICA
 - 5.2.- GOBIERNO CORPORATIVO
- 6.- DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA
- 7.- TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

INGENIERIA DE PRODUCTOS METALICOS, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera consolidado correspondiente
al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, a continuación, se detallan los aspectos más destacados del ejercicio 2022 (en base a los estándares internacionales de Global Reporting Initiative (GRI) identificados).

2. MODELO DE NEGOCIO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Grupo IPM RUBI (Ingeniería de Productos Metálicos RUBI) es un grupo de empresas dedicado a la fabricación de piezas metálicas, mediante el proceso de estampación en frío y perfilado, el ensamblaje de conjuntos soldados y la aplicación de recubrimientos superficiales a los mismos. La actividad del Grupo está orientada a suministrar componentes y subconjuntos principalmente para el mercado de automoción y también para otros sectores.

El Grupo cuenta con:

- Su empresa matriz en Vitoria-Gasteiz.
- 3 plantas productivas en España.
- Acuerdos de colaboración especial con empresas externas al Grupo, una situada en España y otra en República Checa, con medios industriales propiedad de IPM en ambos casos.

Desde nuestros orígenes con la fundación de Estampaciones Rubí, S.A.U., en 1956, hemos ido desarrollando una estrecha relación con nuestros clientes (en la actualidad los Grupos Stellantis, Mercedes y Volkswagen principalmente) acompañándolos en el desarrollo y suministro de componentes para sus vehículos.

La estrategia del Grupo es continuar siendo el partner de referencia de desarrollo e industrial de componentes para nuestros clientes en Europa, motivos por los cuales centramos nuestros esfuerzos en diversificar e incrementar nuestra cartera de clientes ampliando a la vez nuestro foot-print industrial en Europa, mejorar la competitividad de nuestras plantas productivas hacia la excelencia operativa y las eficiencias, desarrollar la digitalización de nuestros sistemas y procesos en nuestras empresas y potenciar nuestra organización de I+D+i.

Nuestro modelo organizacional, al nivel operativo, está estructurado fundamentalmente en:

- Plantas industriales productivas (también unidades económicas), centradas principalmente en el lanzamiento y producción en serie de proyectos industriales y suministro a las plantas clientes, y la gestión eficiente de sus capacidades de producción
- Áreas corporativas centradas en la captación y desarrollo de nuevos proyectos, la definición de líneas estratégicas y el desarrollo y mejora de procesos transversales soportando cada planta productiva.

Es responsabilidad de la Dirección General y de todos los miembros del Comité de Dirección (CODIR) del Grupo asegurar la definición, coordinación y seguimiento, tanto vertical como transversal, de todos los planes de acción definidos para conseguir el respeto de los objetivos del año en curso y estratégicos a medio plazo. Con este fin, el CODIR se reúne mensualmente.

El Consejo de Administración es el órgano superior de gobierno del Grupo IPM RUBI, está formado por 2 hombres y 1 mujer, y se reúne periódicamente para revisar con la Dirección General el desarrollo de las estrategias definidas y el seguimiento mensual de la actividad técnico-financiera del Grupo y de cada una de las empresas que la componen.



Misión, visión y valores del Grupo

La misión del Grupo es buscar la satisfacción de nuestros Clientes en base a la calidad, precio competitivo y servicio excelente, así como la de los Accionistas en base al crecimiento rentable del negocio. Buscamos la excelencia sobre la base de los siguientes compromisos:

- La mejora continua de los procesos y su gestión eficiente.
- La participación, la implicación y el trabajo en equipo en un entorno seguro.
- La transparencia y la integridad en todas nuestras actuaciones.
- El respeto y mejora de la seguridad y el medio ambiente.

Aspiramos a convertirnos en el Grupo Industrial de referencia, especialista en suministrar componentes y subconjuntos, proponiéndonos ser:

- Referencia en calidad y servicio al Cliente.
- Excelentes en la gestión y la Mejora Continua para ser competitivos.
- Líderes en la tecnología de los procesos que aplicamos (conocimiento).
- Comprometidos con las personas, el medio ambiente y la seguridad.

Y en el Grupo IPM nos regimos por los siguientes valores:

- Orientación al cliente externo e interno y actitud de servicio.
- Respeto a las personas, a su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación.
- La participación y el trabajo en equipo.
- Orientación a los resultados y añadir valor en cada una de nuestras actividades.
- Actitud positiva al cambio y a la mejora continua.
- Responsabilidad e integridad de las personas y su compromiso con el trabajo bien hecho.
- Responsabilidad con la seguridad y el medio ambiente, trabajando para minimizar cualquier impacto.
- Transparencia en nuestras actuaciones.

3. GESTIÓN DE RIESGOS

Con el objetivo de hacer frente a los riesgos e incertidumbres inherentes a la actividad que desarrolla, el Grupo IPM RUBI integra procesos de análisis de riesgos y órganos de decisión al respecto:

- En la gestión de desarrollo de proyecto identificando, analizando y revisando los riesgos críticos técnicos y económicos y que se deben subsanar aprovechando las reuniones de Dirección de Proyecto.
- A nivel industrial con el análisis periódico de la saturación de los medios industriales y los planes de contingencia definidos en las instancias de Comité de Dirección Industrial.
- Al nivel financiero con los reports mensuales, KPIs financieros y simulaciones de evolución de tesorería para afrontar cualquier riesgo o realidad como lo ha sido el COVID-19.
- Al nivel humano con Comités de Seguridad y Salud periódicos en cada empresa con una hoja de ruta anual de actuaciones, y con un enfoque especial en estos años 2022 y 2021 con el protocolo de prevención y medidas de contención del COVID-19, y también con medios e instancias de comunicaciones con las áreas y las plantillas.
- Al nivel de seguridad de las aplicaciones informáticas y de posibles ciberataques, con mejoras continuas de la seguridad informática perimetral de la red y de las comunicaciones.
- Al nivel de calidad de sus procesos y productos, etc.

De forma recurrente, cada año, de manera periódica se realiza la revisión de dichos factores de riesgo y el seguimiento de los indicadores y/o acciones definidas.

Cabe subrayar también ciertos riesgos estratégicos de alcance difícilmente previsible y con probable impacto sobre el plan estratégico de la empresa, como pueden ser la concentración de negocio en un número determinado de clientes (ej.: STELLANTIS como fusión PSA-OPV+FIAT-CHRYSLER), los cambios tecnológicos e innovación que pueden ser disruptivos (como el modelo CASE y el auge actual de los vehículos alternativos), los retrasos en el lanzamiento de los nuevos modelos por los OEM y/o la reciente estrategia de estudios de reintegración industrial de gamas de productos inicialmente externalizadas para optimizar la saturación de sus medios productivos.

4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

4.1. DIMENSIÓN AMBIENTAL Y SOSTENIBILIDAD

El Grupo IPM RUBI considera la sostenibilidad como un pilar esencial de su desarrollo dentro de un modelo de negocio a largo plazo, que busca crear valor para todos los grupos de interés, tanto internos como externos de sus clientes y de la sociedad, y con el propósito de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las necesidades futuras.

Por lo tanto, el Grupo ha impulsado en 2021 varias líneas de actuación anteriormente definidas que considera estratégicas:

- Impulsar la economía circular y los principios de compra sostenible.
- Reducir su huella de carbono.
- Fomentar y desarrollar una política de Responsabilidad Social Corporativa.



4.2. SISTEMA DE GESTIÓN CALIDAD Y MEDIOAMBIENTAL

En el Grupo aplicamos criterios ambientales en todos nuestros procesos, desde la selección de proveedores hasta la gestión de residuos, consumos y emisiones.

Aunque por nuestra actividad somos un grupo de bajo impacto medioambiental, nuestro compromiso con el medioambiente queda reflejado en la política integrada de gestión y en la aplicación de buenas prácticas ambientales en todas nuestras plantas. Estas prácticas ambientales tienen su origen en el Sistema de Gestión Medioambiental, implantado y certificado externamente.

La política integrada de gestión del grupo establece como principio básico de actuación:

- El respeto por el entorno ambiental que nos rodea.
- El objetivo de cero riesgos ambientales.

Con esta visión, es el sistema de gestión quien desarrolla acciones concretas en forma de procesos y procedimientos con el objetivo de:

- Cumplir la legislación ambiental aplicable.
- Reducir todo lo posible el impacto de nuestras actividades sobre el medio ambiente.
- Prevenir la contaminación en nuestras actividades.
- Aplicar constantemente la mejora continua en nuestra gestión ambiental.

Todas las plantas del Grupo cuentan con un sistema de gestión certificado bajo la norma ISO14001. En su gestión participan:

- La Dirección General, estableciendo la política integrada de gestión, asignando los recursos necesarios y revisando el cumplimiento de los planes, objetivos y metas del sistema.
- La Dirección de las plantas.
- Los responsables de Medio Ambiente de las plantas.

El sistema se audita tanto interna como externamente y **desde 2011 las tres plantas del Grupo cuentan con los correspondientes certificados emitidos por la entidad certificadora TÜV SÜD.**

Dentro del sistema de gestión ambiental, la relación de procesos específicos en materia de medio ambiente es:

- **Aspectos ambientales:** para la identificación y evaluación anual de los mismos, que permite identificar aquellos significativos, que a su vez sirven de entrada para la definición del plan de acciones anual.
- **Requisitos legales y otros requisitos:** para la identificación y evaluación de requisitos legales, proceso ejecutado por el responsable de Medio Ambiente, apoyado por asesor externo especializado en materia de legislación ambiental.
- **Control operacional:** para controlar los consumos y la generación de residuos asociados a nuestros procesos, de forma que se asegure que las actividades que producen aspectos ambientales significativos se llevan a cabo bajo condiciones controladas.
- **Plan de emergencia ambiental:** que define la sistemática para detectar las posibles situaciones de emergencia medioambientales y establecer las medidas necesarias para minimizar las consecuencias.

Dentro del sistema de gestión ambiental, los indicadores clave de seguimiento son:

- Ratio de producción de residuos.
- Ratio de gestión de residuos.
- Consumo de agua.
- Consumo energético.
- Emisiones de CO2.

Anualmente se realiza el análisis de datos, se obtienen conclusiones y se definen acciones para el año siguiente en el documento denominado Revisión por la Dirección. Desde 2018 los objetivos ambientales en los que se ha venido trabajando han sido:

- Implantación de todas aquellas propuestas de mejora que han resultado viables técnica y económicamente, derivadas de las auditorías energéticas que se han llevado a cabo en las tres plantas (sustitución de iluminación, monitorización consumos, sustitución equipos antiguos por nuevos más eficientes, etc....).
- Asegurar una correcta segregación de los diferentes residuos en planta, a través de campañas de sensibilización y vigilancia.
- Reducción de la generación de residuos peligrosos y no peligrosos mediante el uso de elementos alternativos exentos de residuos.

- Medir la huella de carbono de nuestros procesos y reducirla año a año.
- Definir e implantar un plan de acciones específico en materia de sostenibilidad.

En lo que respecta a posibles riesgos ambientales, el Grupo cuenta con un Seguro de Responsabilidad Civil que cubre posibles incidencias ambientales. **En los últimos años no constan incidentes graves que hayan necesitado la asistencia de las garantías de la póliza suscrita.**

4.3. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO (EMISIONES, SUELOS, RUIDO)

Emisiones

El cambio climático y sus consecuencias es una realidad a la que el Grupo no es ajena. Todas las plantas del Grupo están realizando el cálculo y registro de la Huella de Carbono, obteniendo el correspondiente sello acreditativo respaldado por el Ministerio de Transición Ecológica. Esta distinción refleja el grado de esfuerzo del Grupo en la lucha contra el cambio climático, a través de su compromiso con la reducción y/o compensación de las emisiones contaminantes de gases de efecto invernadero.

Se han medido las emisiones, tanto directas como indirectas, ligadas a la actividad de las tres plantas, dando como resultado la siguiente distribución de emisiones:

Fuentes de emisiones directas de Gases de Efectos Invernaderos (GEI):

- Combustión en equipos de calefacción industrial por aire.
- Combustión de los motores de los vehículos que se emplean para el transporte de mercancía en interiores.
- Fugas de gases fluorados en equipos.
- Emisiones asociadas a gases empleados en los diferentes procesos.

Fuentes de emisiones indirectas de GEI:

- Ligadas al consumo de energía eléctrica. En este caso, las emisiones son cero al ser el 100% de la energía eléctrica consumida de origen renovable, contando con los correspondientes certificados que así lo avalan.

El análisis de los datos arroja los siguientes ISA (Indicadores de Sostenibilidad Ambiental) por planta, donde se refleja una reducción en las tres plantas del grupo.

RUBI		tCO ₂ eq Emitidas				
Empresa	Año	2019	2020	2021	2022 (estimación)	Evolución HC % Reducción 2021
E. RUBI		774	579	644	398	-2,00%
DETESA		570	404	404	121	-1,40%
GAESA		35	29	29	32	-18,40%
GRUPO IPM		1379	1012	1077	551	-20% (aprox.)

Los datos de los ejercicios 2019 a 2021 están certificados y los del 2022 son estimados pendientes de certificación.

Siendo conocedores de que es probable que se prohíba la venta de vehículos de combustión a partir de 2035, y en coherencia con nuestro compromiso interno de reducir la HC de nuestros procesos, nos alineamos con el objetivo de ser neutros en HC para el año 2035. Y de esta manera cumplir las exigencias de nuestros clientes, que exigen neutralidad a partir de 2039.

Para alcanzar este objetivo, seguimos trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Realización de auditorías energéticas periódicas e implantación de todas aquellas mejoras viables técnica y económicamente.
- Monitorización y reducción de consumos.
- Uso de energías renovables. Análisis y gestión del impacto ambiental de nuestra actividad (HC).

Además, nos marcamos los siguientes objetivos a corto y medio plazo:

- consolidar las acciones de alcance 1+2 e iniciar el alcance 3 en 2023,
- analizar y calcular el alcance 3 entre 2024 y 2025 para consolidar el alcance 1+2+3 para inicio del 2026
- reducir anualmente nuestra HC consolidada un -10% cada año hasta ser neutros para el horizonte 2035

Se valorará, en cada caso, nuestra participación en proyectos de compensación que nos permitan alcanzar dichos objetivos.

Suelos y Ruido

Todas las plantas del Grupo se encuentran en zonas urbanas e industriales y cumplen con la normativa de uso del suelo aplicable en cada zona geográfica. En las tres plantas se dispone de estudios de la calidad del suelo, sin existir afecciones al medio con responsabilidad en nuestros procesos.

En el caso del ruido, periódicamente se miden los niveles de ruido generados por nuestras actividades, sin existir puntos críticos para el Medio Ambiente.

4.4. ECONOMÍA CIRCULAR: PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El Grupo fomenta un modelo de economía circular mediante el uso de prácticas de gestión responsable de todos los residuos generados, a través de la segregación, reutilización, reciclaje y valorización. Todas las plantas del Grupo tienen contratada la gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos con gestores autorizados para tal fin. Por lo tanto, todos los residuos peligrosos son transferidos a dichos gestores autorizados para su tratamiento acorde a la ley vigente de cada zona geográfica.

Los residuos no peligrosos son segregados por clase y se gestionan también a través de gestores autorizados, favoreciendo el reciclaje y la reutilización siempre y cuando sea posible.

El 99% de los residuos generados son no peligrosos, de los cuales el 98% es el residuo de chatarra. La chatarra es un residuo 100% reciclable que sirve de materia prima en la producción de acero.

En cuanto a los residuos peligrosos, los principales son aceite usado y material absorbente contaminado (guantes usados impregnados de aceite).

RUBI		Residuos peligrosos (t)		
Empresa	Año	2020	2021	2022
E. RUBI		6	8	8
DETESA*		1,4	1,2	1,7
GAESA		3,6	4,4	3,2
GRUPO IPM		11	13,6	12,9

RUBI		Residuos no peligrosos (t)		
Empresa	Año	2020	2021	2022
E. RUBI		14468	13940	13139
DETESA*		51	107	87
GAESA		6117	5922	5215
GRUPO IPM		20636	19969	18441

Embalajes

Más del 90% de los embalajes que se emplean en las tres plantas para el suministro a cliente es embalaje reutilizable y retornable, contribuyendo de esta manera a un uso racional de los recursos.

4.5. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS: AGUA

Acero

El acero es la materia prima principal que se emplea en nuestros procesos. Nuestros proveedores certifican, de acuerdo a la norma ISO 14021, que el acero que recibimos consta de un 17% mínimo de material reciclado.

El grupo IPM considera la compra de acero con contenido en material reciclado como una forma de reducir sus emisiones y apuesta así mismo por la compra de acero verde.

Agua

El Grupo es consciente de la necesidad de un uso responsable del agua. Por ello promueve el consumo racional en nuestras actividades y se monitoriza dicho consumo. El consumo del agua en las tres plantas es destinado principalmente a uso sanitario y a los circuitos cerrados de refrigeración de las instalaciones. El 100% del agua consumida procede de la red pública y los vertidos a la misma cumplen con la legislación aplicable en cada zona geográfica y se controlan periódicamente.

Adjuntamos abajo los cuadrantes adaptados con ratios para reflejar mayor pertinencia real de los consumos de recursos.

RUBI		Consumo agua (m ³ / n ^º empleados)		
Empresa	Año	2020	2021	2022
E. RUBI		4	4	3
DETESA (Detesa + oficinas IPM)		2,97	3,31	2,97
GAESA		4,105	4,751	9,505

Año tras año se observa una reducción progresiva en el consumo de agua por empleado en las plantas de Vitoria, con una reducción de más de un 10% en este último año. En el caso de la planta de Galicia en 2022 ha habido un repunte en el mes de Diciembre motivado por una fuga en el circuito de refrigeración, incidente ya subsanado.

4.6. EFICIENCIA ENERGÉTICA

Los principales consumos energéticos provienen del consumo de energía eléctrica y del consumo de gas natural para alimentar el sistema de calefacción. En el caso de la energía eléctrica, con objeto de mejorar la eficiencia energética, en las tres plantas del Grupo, se monitoriza su consumo en cada instalación y equipo.

RUBI		Consumo eléctrico (KWh / uds. fabricadas)		
Empresa	Año	2020	2021	2022
E. RUBI		0,16	0,15	0,15
DETESA (Detesa + oficinas IPM)		0,18	0,13	0,13
GAESA		0,08	0,09	0,13

Sumado a la monitorización, se está trabajando y mejorando la eficiencia de nuestros procesos y en paralelo se ha puesto en marcha una instalación solar fotovoltaica para autoconsumo.

Todo ello está permitiendo reducir el consumo eléctrico en Vitoria, contrastado en 2022 en torno a un 2%, pero con el objetivo de **reducirlo hasta un 9%** en el momento de disponer de la totalidad de la capacidad de la instalación en curso de montaje en 2023. Aunque cabe mencionar que esta reducción ha sido menos significativa de lo esperado por haberse visto penalizada por la integración de equipos de climatización eléctricos.

En la planta de Gaesa, en 2022 ha habido un incremento en el consumo eléctrico debido a que, por razones técnicas, se han dejado instalaciones encendidas en períodos de parada de actividad, paradas debidas a la crisis en la cadena de suministro que obliga a parar a nuestros clientes y, en consecuencia, a nuestras plantas.

A día de hoy, el 100% de la energía eléctrica que se consume en las tres plantas es de origen renovable y certificado (de izquierda a derecha los certificados de Estampaciones Rubi S.A., Desarrollo de Técnicas de Ensamblaje S.L., Galicia Auto Estampación S.A.).



En el caso del gas natural, su mayor o menor consumo depende de la climatología del entorno.

RUBI Consumo Gas natural (m3 / h trabajadas)

Empresa	Año	2020	2021	2022
E. RUBI		8,67	11,44	6,13
DETESA (Detesa + oficinas IPM)		0,91	0,80	0,31
GAESA		0		

En 2022 en las plantas de Vitoria se ha definido un plan de acción para reducir el uso de este recurso no renovable, apostando por otras tecnologías más sostenibles, consiguiendo una reducción de más de un 40% en el consumo de gas natural en ambas plantas.

Además, hemos certificado energéticamente los edificios de las tres plantas y se están implantando soluciones para evitar pérdidas de calor y ganar eficiencia (puertas rápidas y cortinas de aire).

4.7. CONCIENCIACIÓN MEDIOAMBIENTAL

En las tres plantas del Grupo se imparte periódicamente formación para la concienciación a toda la plantilla sobre diferentes aspectos ambientales:

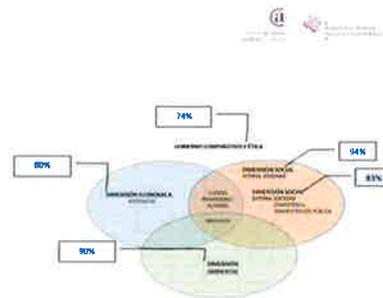
- Segregación y gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Uso de papel.
- Consumo de agua.
- Uso de guantes y trapos.
- Consumo energético.

A través de la propagación de buenas prácticas energéticas buscamos la reducción de los aspectos ambientales con más impacto ambiental.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A LAS PERSONAS

5.1. POLÍTICA

El Grupo tiene un proyecto estratégico multidisciplinar de Responsabilidad Social Corporativa alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con un plan de acciones derivado del diagnóstico que se realizó con la Cámara de Comercio de Álava y auditoría de Volkswagen en el año 2020.



La Dirección de Personas del Grupo es quien gestiona las estructuras organizativas y las personas tanto a nivel corporativo como a nivel industrial con especial enfoque a:

- **Seguridad y Salud Laboral** que están integradas a todos los niveles de la organización con el compromiso e implicación de todos por anteponer la seguridad e integridad de las personas frente a cualquier otra consideración.
- **Formación y Desarrollo** en las capacidades necesarias para que las personas desempeñen bien su puesto de trabajo y desarrollen nuevas capacidades en materias prioritarias para el negocio a medio y largo plazo, así como en habilidades de liderazgo para ocupar puestos clave en el futuro.
- **Gestión del Talento** que permite identificar y monitorizar el talento de las personas para su promoción y/o movilidad dentro de la organización.
- **Estructura organizativa** adecuada a las necesidades del cliente interno y externo, analizando las necesidades de los perfiles de personal más idóneos (evolutivos o nuevas) y desarrollo del plan de decisiones y acciones necesarias.
- **Desarrollo de las Relaciones laborales** de acuerdo con la legislación laboral y sindical que rigen en cada entorno geográfico y a las negociaciones colectivas existentes (las condiciones laborales y derechos de los empleados vienen recogidos en los diferentes convenios vigentes suscritos con la representación sindical (cuyos representantes son elegidos periódicamente) y se reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y la no discriminación en razón de esa pertenencia).
- **Diversidad e Igualdad de Oportunidades** entre empleados/as.
- **Digitalización del área de personas** con el objetivo de mejorar la eficiencia, mejorar la experiencia del empleado/a y automatizar procesos.

El año 2022 ha estado marcado principalmente por la invasión rusa de Ucrania y sus consecuencias y al nivel del sector de automoción por la crisis de componentes que ha supuesto múltiples paradas de plantas clientes.

También se implantaron medidas de suspensión temporal de empleo en cada una de las plantas industriales con el fin de adecuar su capacidad productiva a las necesidades de sus plantas clientes y se ha realizado acciones de acompañamiento social en Vitoria-Gasteiz con el fin de dimensionar mejor la fuerza laboral al volumen de actividad real y esperado a medio plazo.

El Grupo tiene un 88% de plantilla fija demostrando su compromiso con la Calidad del Empleo, siempre acordando con la parte social medidas de flexibilidad tanto internas como externas y conforme a las captaciones de los proyectos.

CONTRATO	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2022	2021	2022	2021
INDEFINIDO	82,2%	76,7%	92,5 %	89,3%
TEMPORAL	17,8%	23,3%	7,5%	10,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

5.2. GOBIERNO CORPORATIVO

La ética, la integridad y transparencia son pilares fundamentales del modelo de negocio del Grupo, donde las decisiones y actuaciones del Grupo y de sus empleados contribuyen a construir y mantener su reputación e impactan en la confianza de los grupos de interés tienen depositada en nosotros.

Código de conducta:

El Grupo ha aprobado en 2019 un “Código de Conducta” comunicado a todos los/as trabajadores/as de la empresa el mismo año de aprobación y ha facilitado una copia en el momento de su entrada a todas las nuevas incorporaciones. En él se recogen todas las normas de conducta básicas aplicables a todas las personas y/o entidades que forman parte del Grupo o interactúan con él, teniendo en cuenta que el Grupo se adhiere a:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Directrices de la OCDE destinadas a las empresas multinacionales.
- Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.

También se recogen las pautas de actuación con los diferentes posibles interlocutores/as respeto a sus accionistas, a sus clientes, a sus colaboradores, a sus proveedores y prestarios de servicios y socios industriales, incluyendo la obligación de respetar los contratos firmados con los clientes y proveedores, así como las leyes y los reglamentos aplicables, y hace también mención específica a la conducta a seguir con invitaciones y regalos ofrecidos y/o recibidos.

El Grupo, dentro del marco de este documento, proporciona un canal que garantiza confidencialidad total por el que cualquier colaborador puede comunicar aquellas actuaciones sospechosas o aparentemente irregulares que puedan revestir una falta en contra de este Código. Cabe señalar que desde la aplicación de ese “Código de Conducta” no ha habido ninguna denuncia de incumplimiento de este dentro del Grupo.

De manera específica sobre las leyes y reglamentos aplicables en las relaciones interpersonales y colaboradores (proveedores, clientes, prestarios de servicios...), el Grupo ha emitido el documento interno y público (disponible en la página web) sobre “Requerimientos de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad para todos los proveedores y colaboradores del Grupo IPM Rubí”. Aparte de recoger el ámbito de referencia básico al que se acoge el Grupo, también establece unos hitos de especial cumplimiento, que de no ser acatados implican la automática desaparición del proveedor del panel de proveedores y de la posible incorporación como socio colaborador, como son la prohibición de trabajos infantiles o forzados o en condiciones insalubres y/o que pongan en peligro la integridad física y mental del empleado, la prohibición de discriminación al acceso de empleo por razones de sexo, religión, raza o pensamiento político, etc.

Comunicación y transparencia:

A parte del canal de Comunicación Ético que se establece en el “Código de Conducta”, existen otros canales de comunicación con los diferentes colaboradores del Grupo:

- **Canal de comunicación con accionistas:** periódicamente el Consejo del Grupo se reúne para repasar los resultados y acciones correspondientes. La transparencia para con ellos es total y la información que se les facilita es completa.
- **Canal de comunicación con proveedores:** desde la dirección del área corporativa de Compras hay un seguimiento con los proveedores.

- **Canal de comunicación con clientes:** el departamento Comercial y el responsable de Proyecto, así como los departamentos de Calidad de cada planta productiva tienen una comunicación constante con los diferentes interlocutores clientes
- **Canal de comunicación interno**

El Grupo utiliza también otros canales de comunicación externa, que complementan a los mencionados y favorecen la comunicación con las comunidades locales:

- Web corporativa.
- Asesores externos que se comunican con los diferentes departamentos para el cumplimiento de estándares y las diferentes legislaciones aplicables.
- Presencia en diferentes foros como el Sindicato Empresarial Alavés (SEA), el Clúster de Automoción del País Vasco (ACICAE) y el Clúster de Empresas de Automoción de Galicia (CEAGA).
- Uso de plataformas online como LinkedIn.
- Medios de comunicación radiofónicos, audiovisuales y prensa escrita (entrevistas, comunicados públicos...).

El Grupo se compromete a la comunicación transparente en las relaciones entre la dirección de la empresa, los trabajadores/as y la representación social allá donde exista, fomentando los grupos de mejora para animar a la participación y colaboración de todos.

Igualdad de oportunidades

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal recogido en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos. El Grupo se adhiere y cumple firmemente a dichos principios, y es socialmente responsable y está comprometido con la igualdad, siendo partícipe del cambio y adoptando medidas encaminadas a eliminar cualquier forma de discriminación y/o desigualdad.

Siendo la automoción un sector con un perfil mayoritariamente masculino, el Grupo asume unos objetivos y compromisos para velar por la igualdad de oportunidades según el sexo de los/as trabajadores/as:

- Promoviendo y garantizando las mismas oportunidades profesionales.
- Garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.
- Eliminando toda manifestación de discriminación en la promoción interna.
- Previendo el acoso sexual y por razón de sexo.
- Potenciando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas del Grupo.
- Garantizando la igualdad retributiva.

En la siguiente tabla se muestran los indicadores en cuanto a la evolución plantilla del Grupo desde 2020, y podemos ver el número de mujeres que trabajan en el Grupo y la comparativa sobre el total.

	2020	2021	2022
% MUJERES	11,74%	12,62%	13,20%
% HOMBRES	88,26%	87,38%	86,80%

De entre las personas en puestos corporativos, posiciones que trabajan para las tres plantas productivas del Grupo, el 34,78% son mujeres. Y en las posiciones clave del Grupo, como pueden ser Responsables de Departamento, Directivos... el 25,58% de esas posiciones están cubiertas por mujeres.

2022:

GRUPO PROFESIONAL	H (%)	M (%)	TOTAL	%	RETRIBUCIÓN MEDIA	BRECHA SALARIAL
Auxiliares y especialistas	42,53%	2,92%	140	45,45%	22.622,70 €	17%
Técnicos especialistas y administrativos	28,57%	3,90%	100	32,47%	30.419,98 €	0%
Técnicos y mandos intermedios	8,77%	4,22%	40	12,99%	38.646,74 €	6%
Directores y Responsables	7,79%	1,30%	28	9,09%	79.934,72 €	12%

El Grupo fomenta la diversidad generacional y está incorporando mujeres en todos los rangos de edad en los diferentes grupos funcionales, con dificultad en mano de obra directa.

2022:

EDAD	H (%)	M (%)	TOTAL	%
18-30	8,5%	20,0%	34	10,1%
31-45	49,5%	37,8%	162	47,9%
46-57	34,1%	35,5%	116	34,3%
58-65	7,9%	6,7%	26	7,7%
TOTALES	100%	100%	338	100%

El Grupo no está concienciado únicamente con la igualdad en cuestión de género. Las políticas de no discriminación por sexo, raza, religión, afiliación política o sindical, incluyen la no discriminación por diversidad funcional. Esta es una de las razones por las que todas las plantas productivas del Grupo colaboran con centros especiales de empleo, incluyendo a personas con diversidad funcional.

	2020	2021	2022
TRABAJADORES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	24	25	28

Este año además hemos integrado el Proyecto Unidos de la Fundación Adecco, trabajando con personas con discapacidad para que realicen las prácticas de sus estudios con nosotros.

Cabe destacar que el Grupo ha realizado un informe diagnóstico de igualdad y trato de oportunidades, con ayuda de una consultoría externa, para así poder valorar el punto de partida en el que se encuentra. De manera que el Grupo puede identificar sus áreas de mejora en cuanto a igualdad de trato e implantar los Equipos de Trabajo y mejoras necesarias para cumplir con los objetivos mencionados anteriormente en este mismo punto.

Se da respuesta a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, promoviendo medidas de flexibilidad que faciliten este necesario equilibrio (medidas como flexibilidad horaria, trabajo en remoto, adaptación de jornadas).

Seguridad y Salud

El Grupo está comprometido con la Seguridad y la Salud en el trabajo de todos los trabajadores/as y colaboradores/as que realizan actividades dentro y fuera de las instalaciones, favoreciendo un entorno seguro y saludable. Por ello cuenta con una ambiciosa política de prevención de riesgos laborales, con planes de acciones definidas y revisadas periódicamente dirigidas a la eliminación de peligros y reducción de riesgos para las seguridad y salud, haciendo partícipes de estas a los propios trabajadores.

Todas las empresas que forman parte del Grupo tienen identificados y definidos los riesgos principales derivados de los puestos de trabajo y las actividades realizadas, pudiendo así establecer las medidas de prevención y actuación necesarias, apoyándose en los avances tecnológicos existentes. Esta información se complementa con los indicadores que identifican los incidentes y/o accidentes que han podido suceder, analizando así el motivo de cada uno y las medidas que se pueden tomar al respecto. Siendo una de las medidas más importantes para Grupo la prevención de riesgos laborales y la creación de un ambiente seguro y saludable, la formación y concienciación de los/as trabajadores/as, con la seguridad.

Dentro de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, este año se ha procedido con la realización de las Encuestas Psicosociales a los trabajadores de Estampaciones Rubi, obteniendo un 49% de plantilla encuestada. Tras la realización de las encuestas, se han tomado las medidas para eliminar/reducir los factores de riesgos Psicosociales que fueron detectados en las encuestas.

Empresa saludable: con el compromiso de la dirección y haciendo partícipe a los comités de empresa, se ha apostado por un modelo de empresa saludable, cuyo objetivo es promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de nuestras personas.

En el año 2022 hemos realizado la auditoría dirigida a la certificación en la normativa ISO 45001 en la planta de Estaciones Rubi. Habiendo sido certificados en la normativa ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de los indicadores con respecto a seguridad y salud:

	2020	2021	2022
Nº ACCIDENTES CON BAJA	15	9	12
ÍNDICE DE FRECUENCIA	25	16,9	23,1
ÍNDICE DE GRAVEDAD	0,52	0,2	0,49

Índice de frecuencia: N.º de accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos por cada 1.000.000 de horas trabajadas.

Índice de gravedad: N.º de jornadas perdidas a consecuencia de los accidentes de trabajo por cada 1.000 horas trabajadas

Formación

El proyecto de cualificación permanente, iniciado en 2018, se basa en el compromiso del Grupo por la empleabilidad de los/as trabajadores/as, aumentando sus competencias técnicas y transversales y estableciendo sistemas de reconocimiento de competencias, fomentando tanto la formación interna como externa, el aprendizaje y la mejora continua.

El Plan de Formación del Grupo se establece de forma anual con el objetivo de identificar qué formación necesitan los/as trabajadores/as para mejorar su desempeño y poder apoyarles en su desarrollo profesional. Las formaciones pueden ser internas o externas, dependiendo de las necesidades de cada caso y la propia experiencia y conocimientos que existen dentro del propio Grupo.

Son destacables cuatro programas formativos que establece el Grupo con el fin de proporcionar una educación de calidad y para el desarrollo de las personas que forman parte de él:

- El “**Programa GOLIATH**” que se llevó a cabo durante el año 2021: los diferentes departamentos del Grupo realizaron pequeñas formaciones intragrupo dando a conocer la estructura departamental y las labores que llevan a cabo. De esta forma pudimos conocer y vivir el Grupo a través de personas referentes de la organización y ampliar los conocimientos y funcionamientos de este. Este programa será retomado en 2023, continuando así con la buena práctica llevada a cabo en el 2021.
- Otro de los programas formativos es el “**Programa DAVID**”. Este, a diferencia del anterior, aprovecha las oportunidades de colaboración con centros oficiales de formación como: Universidad Pública Vasca (UPV), Universidad de Deusto o Egibide. Estas colaboraciones permiten que un alumno o una alumna de estos centros pueda realizar una estancia dentro de una de las empresas del Grupo mientras todavía está formándose. De esta manera, combina las clases lectivas en el centro y las formaciones prácticas dentro de una empresa real, siendo partícipe de los Proyectos, las reuniones del departamento... Este programa es uno de los mejores métodos de captación de talento, siendo el objetivo formar a personas que puedan crecer profesionalmente dentro del Grupo. Gracias al trabajo que hemos ido desarrollando y mejorando desde 2018, hemos sido reconocidos en Confebask en la Guía de Buenas Prácticas de Empresas en FP Dual.
- Con el objetivo de que los directivo/as se desarrollen personal y profesionalmente, reforzando sus competencias y habilidades para seguir siendo competitivos y sostenibles en un entorno VUCA (entornos altamente volátiles y/o con alta incertidumbre y/o complejos y/o ambiguos), se origina el “**Programa ARRAUN**”.
- De la misma forma, el “**Programa BRAVE**” busca apoyar a los mandos intermedios para que comprendan su importante papel como líderes de la organización y su papel en el desarrollo de equipos. Por lo que, mediante la formación, les otorga y pone a su alcance métodos y pautas que pueden ayudarles a conseguir ese objetivo.

En el año 2022 hemos desarrollado junto con los centros de formación profesional y universidades, el “**Programa RUBI**” para la recualificación de las personas de mano de obra directa e indirecta en un entorno digital y líquido, con un total de 340 horas.

Uno de los programas más importantes que hemos desarrollado en el año 2022 ha sido el Cambio en la Gestión de proyectos con una consultora externa, aspirando a conseguir una excelencia operacional en las plantas. Ha sido implantado en todas las plantas del Grupo, buscando empoderar a todas las líneas. Tres personas del Grupo están participando en el programa liderado por uno de nuestros clientes en gestión de personas y empresa. A nivel de Grupo se ha hecho la formación del metal de 20 horas.

La parte de la RLT de las plantas ha participado en el Programa Digital de Adecco que ha tratado sobre los siguientes temas: industria 4.0, gestión del estrés, hábitos saludables y comunicación efectiva.

Ante la transformación del sector de la automoción se han reforzado puestos claves en las áreas de ingeniería, automatización y robótica industrial, mantenimiento, TIC, además en el año 2022 se ha tomado la decisión de ampliar el equipo con la selección del director de I+D.

En el año 2022 se está diseñando junto con los centros de formación profesional y universidades, el “Programa RUBI” para desarrollo y recualificación de las personas de mano de obra directa e indirecta en un entorno digital y líquido.

A lo largo del año 2022 se han realizado diferentes formaciones que han resultado en los siguientes datos:

HORAS ESTAMPACIONES RUBI:

	2020	2021	2022
HORAS TOTALES	1527	763,75	1923,50
HORAS INTERNAS	2	48,75	212,5
HORAS EXTERNAS	1525	715	1711
%HORAS INT.	0,13%	6,38%	11%
%HORAS EXT.	99,87%	93,62%	89%
PLANTILLA MEDIA	143	142	131
HORAS/PERSONA	10,68	5,38	14,68

HORAS DETESA:

	2020	2021	2022
HORAS TOTALES	1207	386,5	486
HORAS INTERNAS	0	26,5	24
HORAS EXTERNAS	1207	360	462
%HORAS INT.	0%	6,86%	4,94%
%HORAS EXT.	100%	93,14%	95,06%
PLANTILLA MEDIA	70	64	59
HORAS/PERSONA	17,24	6,04	8,24

HORAS GAESA:

	2020	2021	2022
HORAS TOTALES	332	2009	1390
HORAS INTERNAS	15	21	145,15
HORAS EXTERNAS	317	1988	1245,5
%HORAS INT.	5%	1%	9%
%HORAS EXT.	95%	99%	91%
PLANTILLA MEDIA	75	78	88
HORAS/PERSONA	4,43	25,76	15,80

HORAS IPM:

	2020	2021	2022
HORAS TOTALES	352	244	977
HORAS INTERNAS	0	4	0
HORAS EXTERNAS	352	240	977
%HORAS INT.	0%	1,64%	0%
%HORAS EXT.	100%	98,36%	100%
PLANTILLA MEDIA	17	20	19
HORAS/PERSONA	20,70	12,2	51,42

Gestión del talento

El Grupo tiene un acuerdo marco comunicado a todas las personas de plantilla en el cual se compromete a que la selección y promoción interna se desarrolle sobre la base exclusiva del principio del mérito y atención a los requisitos de cualificación, compromiso y actitud.

Se ha desarrollado la política y el plan de desarrollo del TALDE RUBI, para el colectivo de Directivos, Responsables y/o Técnicos altamente cualificados, comunicando las condiciones laborales en lo referente a retribución, promoción y desarrollo. Todo ello sobre la base exclusiva del principio del mérito y atención a los requisitos de cualificación, compromiso y actitud.

El sistema de desarrollo profesional del Grupo tiene en cuenta la formación (interna y externa), experiencia, y la evaluación de desempeño, se constata la polivalencia y competencias técnicas además de comportamientos observables a que tendrá ponderaciones diferentes en las competencias dependiendo del Grupo profesional. La herramienta de evaluación de desempeño se ha implantado en las tres sociedades para todas las personas y en Galicia hasta el nivel de técnicos y mano de obra indirecta.

Se ha realizado una identificación del personal clave y crítico para el negocio, elaborando planes de sucesión y carrera para los altos potenciales.

El Grupo está invirtiendo desde el año 2018 en el desarrollo de su cantera con acuerdos con centros de formación profesional tanto de Euskadi como de Galicia y con las universidades, con perfiles cualificados para dar respuesta a las crecientes necesidades técnicas y cambios tecnológicos.

Se ha tutorizado a jóvenes cursando programas de especialización en gestión de medios de producción en industria altamente automatizada, diseño y fabricación de troqueles, industria 4.0 y en diseño y fabricación en automoción. La contratación debido a las dificultades de los últimos años ha sido del 45%, 10 jóvenes que se han incorporado en plantilla.

Con las Universidades también se ha trabajado en modalidad Dual con la UPV Ingeniería de automoción y Deusto.

	2020	2021	2022
Nº DUALES	22	20	14

Seguridad de la información – Estándar TISAX

El Know how del Grupo, datos financieros, de personal, negociaciones de precios de compra y venta con proveedores y clientes, etc..., forman parte de la información que tratamos a diario. Por ello la seguridad de la información y comunicaciones y la ciberseguridad se integran en los diferentes procesos de análisis de riesgos que el Grupo realiza periódicamente. Gracias a estos se detectan posibles brechas en la seguridad o posibles mejoras, lo que permite que se realicen progresos continuos en la seguridad informática y de la información (redes de comunicación, archivo de documentos confidenciales...).

Durante los últimos dos años, en todas las plantas del Grupo se han realizado modificaciones tanto en la ciberseguridad como en la seguridad de la información física en las instalaciones (redes de comunicación seguras, archivo de documentos confidenciales...) cumpliendo así con el estándar de seguridad TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange). Este modelo de seguridad cumple con los requisitos fundamentales de la norma ISO 27001, siendo posible su alineación con otros sistemas de gestión ISO que el Grupo ya cumple como la ISO 9001, de la gestión de la calidad.

Con el cumplimiento del estándar y la certificación TISAX el Grupo garantiza la protección de la seguridad de la información.

Durante el año 2022 se han registrado los KPIs siguientes sobre la seguridad de la información:

Código	Indicador	2022
i-seg-01	Copias de seguridad (%realizado con éxito)	98.5
i-seg-02	Tiempo medio de respuesta ante incidencias de back up de tipo alta (horas)	2.3
i-sis-01	Disponibilidad Sistemas (%)	99.99

6. DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA

Relación con la comunidad

De la misma forma en la que el Grupo tiene agentes externos que influyen en su actividad, todas las empresas del Grupo tienen un impacto sobre el entorno en el que se encuentran y se relacionan a diario con dichas comunidades. Situadas en ciudades pequeñas/medianas, las diferentes empresas del Grupo generan empleo, siendo la plantilla total de más de 400 personas, al igual que tienen impacto positivo sobre los proveedores locales de los que dispone, lo que a su vez genera riqueza en el entorno. Esto puede extrapolarse no solo a las zonas en las que están las plantas productivas propias del Grupo, si no también, a las localizaciones de las empresas colaboradoras.

El “Programa DAVID” es uno de los mejores ejemplos de cómo el Grupo se relaciona con la comunidad, apoyando con este programa al desarrollo laboral de jóvenes estudiantes y aumentando su empleabilidad. De esta forma están mejor preparados para un futuro laboral dentro o fuera del Grupo.

Las colaboraciones con empresas especializadas en el empleo de personas con diversidad funcional es otro ejemplo de cómo el Grupo se relaciona con su comunidad. Mediante las diferentes iniciativas de empleabilidad, cero discriminaciones, igualdad de género, busca la creación de una comunidad igualitaria e intenta mejorar día a día el entorno que le rodea.

Relación con proveedores

La relación existente con nuestros proveedores es una de las relaciones más importantes para el Grupo. Por ello desde el Departamento de Compras existe una relación estrecha con todos los proveedores y colaboradores del Grupo a nivel nacional e internacional.

Comprometidos con la satisfacción del Cliente se realizan evaluaciones continuas de nuestros proveedores (de materia prima, componentes, procesos subcontratados, servicios...), lideradas por los Departamentos de Calidad de cada planta, siguiendo unos estándares e indicadores que después son reportados al Responsable de Compras para su valoración. De esta forma, el Grupo puede asegurar que el producto final que llega al Cliente es de la mejor calidad desde el inicio de la producción del mismo.

De igual manera que se requieren estándares mínimos para los productos y/o servicios que recibimos de nuestros proveedores y colaboradores, estos deben conocer y aceptar los requerimientos de Responsabilidad Social y Sostenibilidad por los que se rige el Grupo. Prerrequisito esencial para establecer cualquier tipo de relación comercial.

Cientes

El Grupo IPM Rubí tiene presente en todo momento que la satisfacción de cliente es misión, valor y objetivo. Por lo tanto, las relaciones que establecemos y las comunicaciones que realizamos con los clientes son cuidadas y todas las demandas y/o reclamaciones de los mismos son atendidas con la mayor eficacia y eficiencia posible.

Para llevar a cabo esto, el Grupo ha establecido reuniones periódicas para revisar los diferentes puntos del acuerdo entre cliente y proveedor (periodos de entrega, calidad del producto, embalaje...), con el objetivo de crear una mejora continua y actuar sobre los posibles aspectos de discordancia. Cada proyecto dispone de un Responsable de Proyecto y un técnico de calidad que velan por que las relaciones con nuestros clientes sean sencillas y de respuesta rápida.

De forma interna, se registran con varios KPIs internos y externos compartidos con los clientes para poder medir por ejemplo la satisfacción de nuestro Clientes, el número de incidencias y/o reclamaciones, el tiempo de respuesta a dichas incidencias, la tipología de las mismas... de forma que mediante el análisis de dichos datos se complementa la mejora continua.

Administración Pública

El Grupo dispone de diferentes canales de comunicación con las Administraciones Públicas de los territorios en los que existen plantas productivas. Con sus Ayuntamientos, Gobiernos comunitarios, Diputación Foral...

El importe total de sus impuestos los paga en España; en concreto los pagos por impuesto sobre sociedades en los ejercicios 2022 y 2021 han sido los siguientes:

	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Territorio Común	276.572,28	385.799,34
Diputación Foral de Álava	96.873,76	54.791,40
TOTAL	373.446,04	440.590,74

Las subvenciones recibidas de la Administración Pública han sido las siguientes:

Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
32.817,82	76.788,24

7. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2028 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Índice de Contenidos		Marco de Referencia	Pag. Nº
Asuntos generales			
Modelo de Negocio	Breve descripción del modelo del negocio del Grupo	GRI 102-2, 102-4, 102 - 6, 102-15	Pag 1 - 2
	Contexto Macroeconómico	GRI 102-15	Informe de gestión
Políticas y gestión de riesgos			
Políticas y riesgos principales	Políticas que aplica la empresa y procedimientos utilizados en la identificación, prevención y evaluación de riesgos	GRI 103 -2, 103-3	Pag 3
Información sobre cuestiones medioambientales			
Gestión Medioambiental	Identificación y gestión de impactos ambientales y sociales	GRI 102 - 29	Pag 3 - 8
	Efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente y en su caso	GRI 305 -1, 305-2, 305-3, 305-6	Pag 3 - 8
	Procedimiento de evaluación o certificación ambiental	ISO 14001	Pag 3 - 8
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	Póliza de seguros	Pag 3 - 8
	Enfoque de gestión (compromiso para la reducción de las emisiones GEI)	GRI 103-2	Pag 3 - 8
Economía circular	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301 - 3	Pag 6 - 7
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua	GRI 303 - 1, 303 - 5	Pag 7
	Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302 -1, 302-3, 302-4	Pag 7 - 8
	Uso de energías renovables	Certificaciones de consumo de energías renovables	Pag 7 - 8
Cambio Climático	Emisiones gases efecto invernadero	GRI 305	Pag 3 - 8
	Medidas para reducir consecuencias Cambio Climático	GRI 305 - 5	Pag 3 - 8
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	GRI 102 -7, 102 - 8, 405 - 1	Pag 11
	Brecha salarial	GRI 102	Pag 11
	Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 405 - 1	Pag 11
	Empleados con discapacidad	GRI 405 - 1	Pag 12
Formación	Horas de formación al año por empleado	GRI 404 -1	Pag 13 - 15
	Programas formativos	GRI 404 - 2	Pag 13 - 15
Seguridad y Salud	Procedimiento de evaluación o certificación de la gestión de la salud y la seguridad	ISO 45001	Pag 13
	Seguridad y Salud en el trabajo	GRI 403 - 1, 403 -2	Pag 14 - 15
	Tasa de frecuencia	GRI 403 - 2 (d)	Pag 13
	Tasa de gravedad	GRI 403 - 2 (d)	Pag 13
Código de Conducta del Grupo	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205- 2	Pag 10
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102 - 8, 103 - 2	Pag 13
	Número de horas de absentismo	GRI 403 - 2 (d)	Pag 13
Igualdad	Plan de igualdad	GRI 103 - 2	Pag 11
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103 - 2	Pag 11
	Políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad	GRI 103 - 2	Pag 11

Índice de Contenidos		Marco de Referencia	Pag. N°
Información sobre el respeto a los Derechos Humanos; 102-16			
Derechos Humanos	Adhesión a la Declaración de los Derechos Humanos	Código de Conducta Grupo IPM RUBÍ	Pag 10
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Código de Conducta Grupo IPM RUBÍ Borrador Informe diagnóstico de Igualdad Grupo IPM RUBÍ	Pag 10 - 11
Información sobre la sociedad			
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras cuestiones ambientales y sociales	Requerimientos propios del Grupo IPM RUBÍ	Pag 16
Información fiscal	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Pag 17
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Pag 17

Cumpliendo la normativa vigente emitimos el presente Estado de Información no Financiera correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 de la Sociedad Ingeniería de Productos Metálicos, S.A. y Sociedades dependientes que componen el Grupo Ingeniería de Productos Metálicos, en Vitoria-Gasteiz, a treinta de marzo del año dos mil veintitrés.

FIRMANTES:



HIMEVICO, S.L.
representada por
D. Idoia Knörr Barandiaran



SUMINISTROS COVER SUR, S.L.
representada por
D. Juan María Lecuona Marasa



D. Javier Mur Torné