

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2021

INDUSTRIAS DEL UBIERNA, S.A. (UBISA)

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los Accionistas de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA)

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF es responsabilidad de los Administradores de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I del citado Estado.

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 Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA) 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 independencia y control de calidad

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, por sus siglas en inglés) 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 relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada 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 encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA) que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA) para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA) y descrito en el apartado 3 “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Industrias del Ubierna, S.A. (UBISA) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 apartado Anexo I del citado Estado.

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 y jurisdicciones.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 01/22/13477
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

ERNST & YOUNG, S.L.


Alberto Castilla Vida

28 de junio de 2022



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

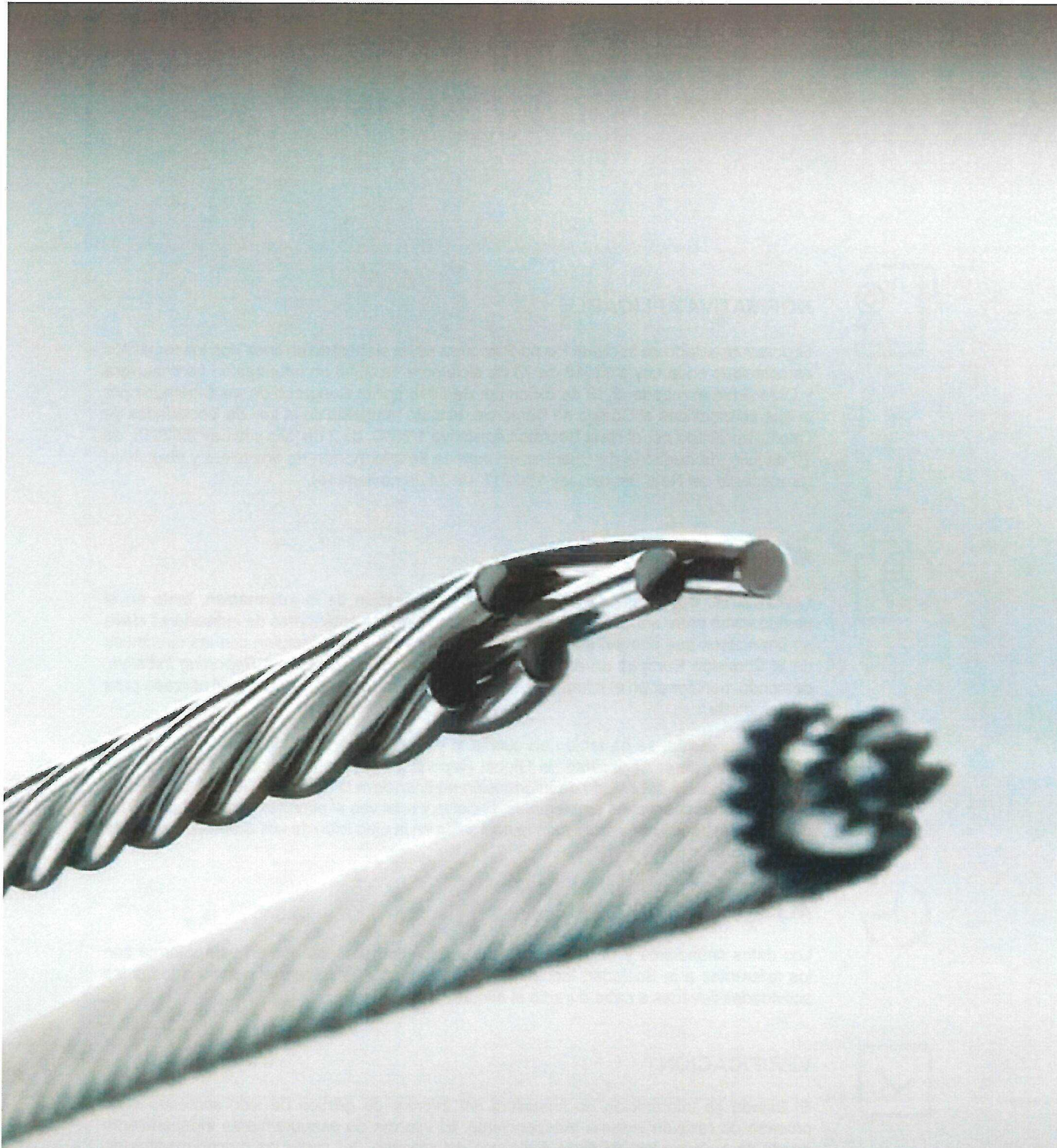
del ejercicio anual terminado 31/12/2021

 **BEKAERT**

better together

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Introducción | 3 |
| Modelo de negocio | 5 |
| Materialidad | 15 |
| Cuestiones medioambientales | 23 |
| Cuestiones sociales y relativas al personal..... | 37 |
| Ética y cumplimiento..... | 54 |
| Compromiso social | 59 |



1. Introducción

 **BEKAERT**

better together



NORMATIVA APLICABLE

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).



MARCO DE REPORTING

Ley 11/2018: Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de *Global Reporting Initiative*, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI). En este contexto, a través del estado de información no financiera la Sociedad tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.



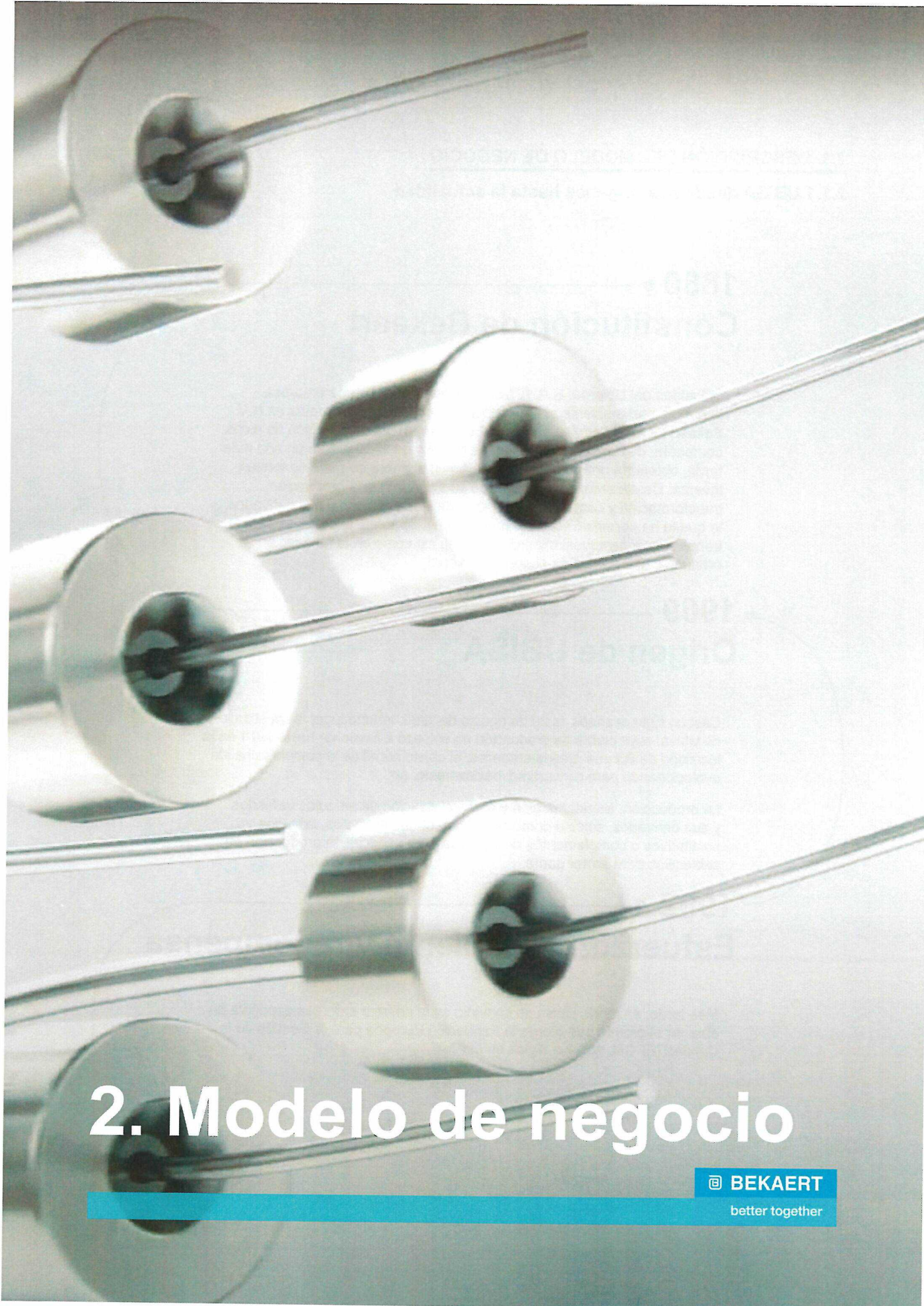
ALCANCE DEL INFORME

Los datos financieros y no financieros de la Sociedad presentados en este informe son los referentes a la Sociedad Industrias del Ubierna, S.A. y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el año 2021.



VERIFICACIÓN

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.



2. Modelo de negocio

@ BEKAERT

better together

2.1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

2.1.1 UBISA desde sus orígenes hasta la actualidad

1880 • Constitución de Bekaert

Industrias del Ubierna, S.A. (Ubisa en lo sucesivo) es una empresa española perteneciente al Grupo Bekaert, cuya sociedad matriz es N.V. Bekaert, S.A. (en adelante, Bekaert o el Grupo). La constitución de dicha compañía, de nacionalidad belga, se produjo en 1880 y, sólo un año más tarde, obtendría una patente basada en un alambre de púas de torsión inversa. Desde entonces, ha basado su actividad en la producción, transformación y comercialización de artículos trefilados y sus derivados, lo que le ha permitido ser líder mundial en soluciones avanzadas para la transformación y revestimiento del metal, así como en la fabricación de productos elaborados de alambre de acero.

1969 • Origen de UBISA

Casi un siglo después, el 29 de agosto de 1969, tendría lugar la constitución de Ubisa, cuya planta de producción no empezó a funcionar hasta 1971 en la localidad de Burgos. Desde entonces, el objeto social de la compañía ha ido evolucionando para convertirse, básicamente, en:

La producción, transformación y comercialización de artículos trefilados y sus derivados, solos o combinados con otros elementos, artículos sustitutos o complementos de aquéllos y, en especial, la producción de cablecillos para armar goma.

1992 • Esfuerzo, crecimiento y recompensa

Más tarde, en 1992, Ubisa se convirtió en la primera empresa española en obtener el premio que otorga la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM, por sus siglas en inglés).

2001 •

Fusión de UBISA con Bekaert Ibérica

Con efectos contables desde el 1 de enero de 2001, los Administradores de Ubisa (sociedad absorbente) y de Bekaert Ibérica, S.A. (sociedad absorbida) suscribieron el Proyecto de Fusión por Absorción. De este modo, el 11 de abril de 2001, tras la aprobación del Proyecto por las respectivas Juntas Generales de Accionistas, se produjo la fusión de ambas sociedades. En ese momento, se produjo la transmisión en bloque del patrimonio de Bekaert Ibérica, S.A. a Ubisa, adquiriendo ésta última por sucesión universal todos los derechos y obligaciones de la primera.

La operación de fusión expuesta anteriormente se acogió al régimen especial previsto en el Capítulo VIII, del Título VIII, de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades vigente en ese momento, lo cual fue comunicado formalmente al Ministerio de Economía y Hacienda con carácter previo a la inscripción de la correspondiente escritura pública de fusión.

• 2021

50 aniversario: una trayectoria consolidada

En la actualidad, la planta de producción de Ubisa es la que cuenta con una mayor trayectoria dentro del grupo, lo cual aparece reflejado en distintos aspectos:

Una producción anual de 64 millones de kilómetros de cable de acero.

Fuimos la primera planta del grupo en implantar la Industria 4.0, combinando nuestra experiencia con las nuevas tecnologías y técnicas avanzadas de producción.

Desde 2021, Ubisa cuenta con la certificación International Automotive Task Force (IATF).

2.1.2. Principales líneas de negocio

La pertenencia de Ubisa al Grupo viene condicionada por las distintas unidades de negocio de la matriz belga, por tanto, Bekaert diversifica sus líneas de negocio en función del tratamiento y de la utilidad que se le da al alambre de acero. De esta forma, la planta de Ubisa en Burgos representa la unidad productiva¹ de Bekaert en España. No obstante, también en nuestro país, Ubisa cuenta con una delegación de ventas² ubicada en Barcelona, pero forma parte de otra línea de negocio totalmente distinta.

Cada una de ellas pertenecen a Ubisa porque se han unificado en una misma entidad jurídica, por lo que las principales líneas de negocio de la compañía son las que se exponen a continuación:

| Líneas de negocio | Actividad/Producto/Sector/Localización | % Cifra de negocio |
|--|---|--------------------|
| Rubber Reinforcements ¹ | <p><u>Tire Cord</u></p> <p>Actividad: producción, transformación y comercialización</p> <p>Producto: refuerzo ubicado en el talón del neumático</p> <p>Sector: automoción</p> <p>Localización: Burgos</p> | 97% |
| | <p><u>Bead Wire</u></p> <p>Actividad: producción, transformación y comercialización</p> <p>Producto: refuerzo ubicado en el talón del neumático</p> <p>Sector: automoción</p> <p>Localización: Burgos</p> | |
| Building Products and other wire products ² | <p>Actividad: ventas/comercial</p> <p>Producto: derivados del acero para refuerzo del hormigón</p> <p>Sector: clientes en agricultura, energía y servicios públicos, minería, construcción, bienes de consumo y el sector industrial en general.</p> <p>Localización: Barcelona</p> | 3% |

2.2. PRESENCIA GEOGRÁFICA

Ubisa tiene establecido su domicilio social en Burgos y su planta de producción está situada en el "Polígono Industrial de Villalonquéjar" de dicha ciudad. Del mismo modo, tras su fusión con Bekaert Ibérica, S.A., la sociedad cuenta desde 2001 con una oficina comercial en Barcelona.



Sin embargo, además de contar con Ubisa como representante de la matriz en España, el Grupo tiene presencia en otros países.

2.2.1. Producción

Dentro de la línea de negocio *Rubber Reinforcements*, Bekaert cuenta con distintas plantas de producción dedicadas a la fabricación de *Tire Cord*, las cuales se distribuyen geográficamente de la siguiente manera:

Distribución geográfica de las plantas de producción de *Tire Cord* de BEKAERT.



2.2.2. Proveedores

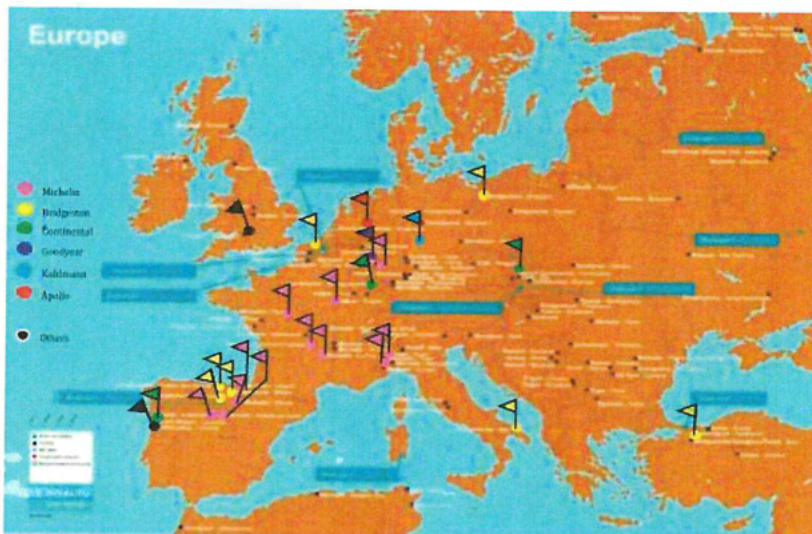
Por su parte, Ubisa adquiere la materia prima necesaria para su proceso productivo de distintos proveedores. En su gran mayoría, recibe suministro de alambroón de la zona de IBERIA (España y Portugal), pero también cuenta con proveedores ubicados en otros países de Europa.

| País/lugar de suministro | |
|--------------------------|-------------|
| España | Reino Unido |
| Asturias | |
| Proveedor | |
| ArcelorMittal | |
| Cantabria | |
| Proveedor | Alemania |
| Global Steel Wire, Sa | |
| Portugal | Proveedor |
| Proveedor | |
| Megasa | |
| | Tata Steel |

2.2.3. Ventas y distribución

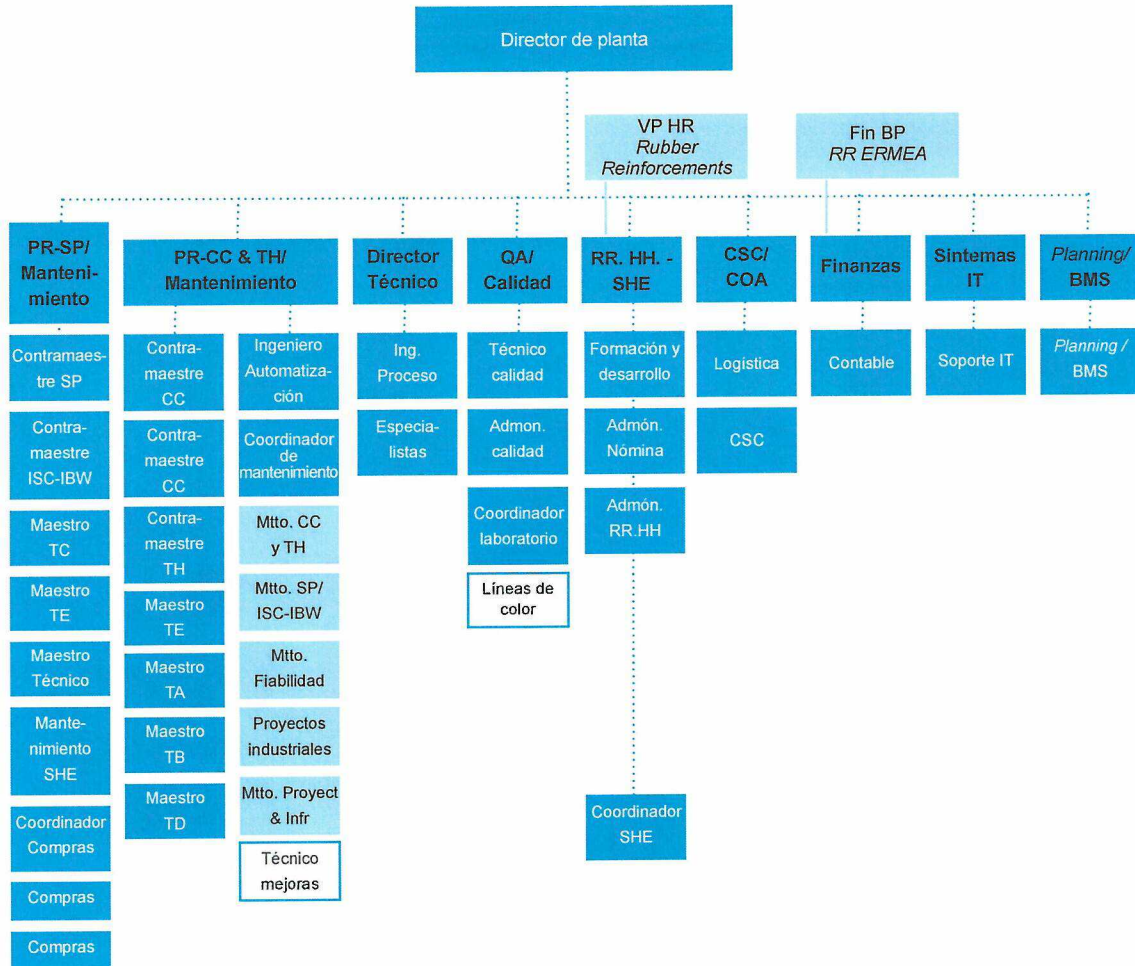
Actualmente, Ubisa distribuye sus productos en distintos países y continentes, pero los mercados a los que sirve se encuentran especialmente en la Península Ibérica (España y Portugal) y en el centro y sur del continente Europeo.

Al igual que el resto de las plantas de producción de Bekaert, los principales clientes a los que se dirige son los pertenecientes al "Big Six", es decir, Michelin, Bridgestone, Continental, Goodyear y otros de menor magnitud que se encuentran distribuidos geográficamente por todo el mundo:



2.3. ORGANIZACIÓN

En el año 2021, la organización corporativa de Ubisa atiende al siguiente organigrama:

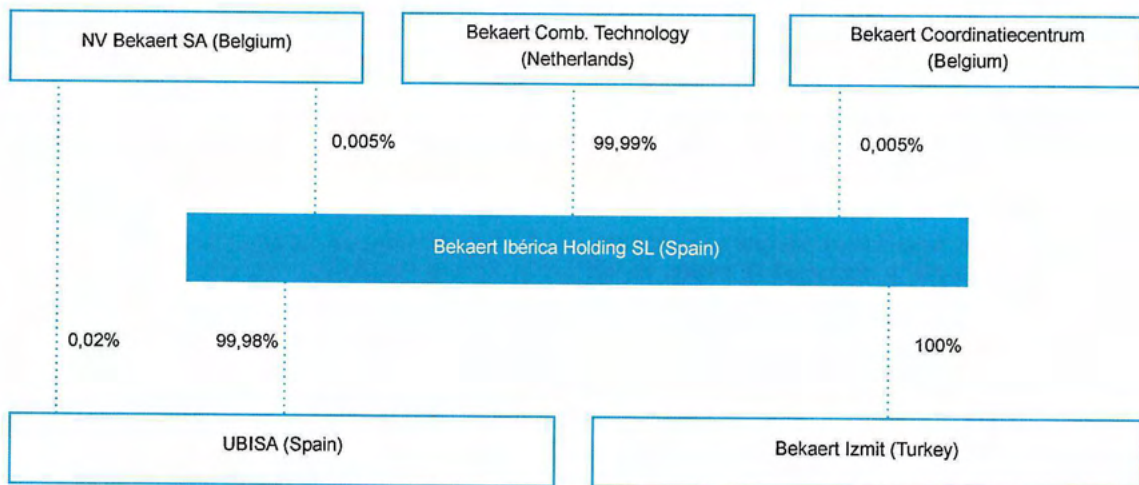


2.4. ESTRUCTURA

Ubisa forma parte de una estructura de holdings que pertenece al Grupo Bekaert. En este contexto, la accionista en primera instancia de nuestra compañía es Bekaert Ibérica Holding SL, con un 99,98% de las participaciones, mientras que el 0,02% restante de

las acciones pertenece a la matriz en Bélgica (N.V. Bekaert, SA). No obstante, para entender mejor la estructura en la que se enmarca Ubisa, así como el porcentaje de participaciones de cada sociedad, se puede hacer referencia al siguiente esquema:

Estructura de Holdings en España



2.5. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La **misión** de Ubisa como organización se basa especialmente en los siguientes pilares:



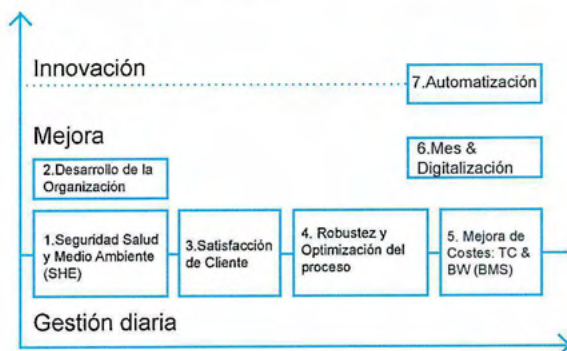
Crear un equipo comprometido y apasionado.
Ser el socio de negocio preferido por los clientes.



Una fábrica de mayor valor en Bekaert.
Un contribuyente clave a la ambición de sostenibilidad ambiental de Bekaert.

De esta forma, los principales objetivos de la compañía en 2021 son los siguientes:

Áreas Prioritarias 2021



Para llegar a cumplirlos, Ubisa plantea una serie de estrategias orientadas a conseguir la misión de la organización, su plan estratégico forma parte de la visión y las aspiraciones a largo plazo de la compañía:

¿Cómo conseguir un equipo comprometido y apasionado?

- Creando un entorno seguro de trabajo, eliminando potenciales SIF a través de una cultura interdependiente y de cuidado.
- Desafiando el *status quo* "aprendiendo y practicando juntos" continuamente
- Promoviendo oportunidades para capturar y desarrollar el talento de la organización

¿Cómo podemos ser el socio de negocio preferido por los clientes?

- Calidad constante y sobresaliente en productos y servicios (fiable y de confianza)
- Ser proactivos adaptando a tiempo nuestra cartera de productos a las nuevas demandas (MW, UT, OTR)
- Diferenciar nuestra propuesta de valor a través de:
 - Productos y procesos que hacen una contribución superior a la ambición de sostenibilidad ambiental de nuestros clientes
 - Utilizando nuestra proximidad y flexibilidad como impulsores clave para dar un servicio superior.

¿De qué modo podemos ser una fábrica de mayor valor en Bekaert?

- Garantizando la rentabilidad y la competitividad a largo plazo.
- Contribuyendo al esfuerzo de la marca de los fabricantes de neumáticos en Iberia.
- Proporcionando valor adicional como socio proactivo y confiable (agente de cambio):
 1. Ser un referente para apoyar la industrialización de nuevos productos y procesos
 2. Promover y aplicar soluciones "innovadoras" en la optimización de procesos
 3. Diferenciar sus actividades a través de la automatización y la digitalización
 4. Ser proactivos en el cumplimiento de los estándares internacionales en cuanto a calidad y medioambientes. En la actualidad, Ubisa cuenta con certificados que se aplican a los proveedores de alambra y productos auxiliares críticos:
 - ✓ ISO 9001
 - ✓ ISO 14001
 - ✓ ISO/TS 16949 y OHSAS 18001

¿Cómo ser un contribuyente clave a la ambición de sostenibilidad ambiental del grupo?

- Liderar el uso de alambra reciclado.
- Liderar el consumo energías renovables
- Liderar emisiones de transporte más bajas por excelente ubicación entre proveedores y clientes.
- Optimizar el consumo de energía y las necesidades de tratamiento de residuos.

2.6. PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE AFECTAN A LA EVOLUCIÓN FUTURA

2.6.1. Factores y tendencias negativas

Como consecuencia de la **pandemia de COVID-19**, la economía se vio envuelta en una desaceleración económica que afectó a nivel mundial a todos los sectores.

Al igual que a nivel global, el Coronavirus tuvo repercusión en Ubisa debido a los siguientes factores:

- Desplome de la producción mundial de vehículos y de sus componentes (entre ellos el de neumáticos).
- Cierre temporal de prácticamente todas las plantas de fabricación de automóviles del mundo.

Estos acontecimientos obligaron al cierre y/o reducción de la actividad de Ubisa y, por tanto, una caída de las ventas, pues se contaba con un escaso margen de tiempo para adaptar la estructura de costes a estos cambios inesperados e impredecibles en la demanda. A nivel interno, la principal preocupación de la organización fue la salud de sus empleados, así como asegurar la continuidad y la liquidez del negocio.

Por otro lado, algunos factores que pueden afectar a la sociedad en el futuro son los siguientes:

- Un **mercado cada vez más volátil e impredecible** debido a la falta de flexibilidad en contextos de alta ocupación.
- La **competencia** sigue apostando por sus **inversiones en la zona de ERMEA** (Europa, Oriente Medio y África), atraídos por los buenos niveles de costes y precios y el aumento de la demanda.
- Escenarios de **alta inflación** que pueden provocar una **erosión en sus márgenes de ventas y beneficios**.
- **Problemas de suministro** (falta de disponibilidad de los materiales y largos plazos de entrega).
- Desarrollo de las **habilidades técnicas y la velocidad de mejora** de nuestros competidores.
- Cambios en la **legislación** y en las **condiciones de trabajo**.

Para hacer frente a estas situaciones la empresa **dispone de un Plan de Contingencia (SP-Q-23001-F01-BKBU-ES) que es revisado periódicamente con los riesgos más significativos, así como las acciones orientadas a su mitigación.**

2.6.2. Factores y tendencias positivas

El año 2021 ha sido un año de recuperación económica y de vuelta a una cierta estabilidad en los mercados, lo que ha provocado que Ubisa ponga su mirada hacia el futuro con nuevos avances e innovaciones. De esta forma, los principales aspectos que pueden influir positivamente en la compañía de cara al futuro son:

- Proyectos de expansión en curso que brindan oportunidades de negocio sostenibles y una nueva cartera de productos: este aspecto se encuentra ligado a la estrategia de **refuerzo de la marca para los fabricantes de neumáticos en Iberia**.
- Ubisa es una compañía certificada como electro-intensiva, por lo que cuenta con el **apoyo del gobierno** para la reducción de los precios de la electricidad en el medio plazo.
- Desarrollo y mejora de la **Industria 4.0**:
 - ✓ **Automatización y digitalización**: fuerte industria auxiliar para el sector de la automoción.
 - ✓ **Sostenibilidad**: desarrollo de procesos de transformación "verde".
- **Globalización inversa**: los clientes siguen aumentando la contratación de proveedores locales.
- **Relevo generacional y desarrollo del talento humano**.

Cabe mencionar además, que la compañía se certificó en 2020 y volvió a certificarse en 2021 dentro del marco de IATF (*International Automotive Task Force*). Bajo esta norma de calidad se define un sistema de Análisis de riesgos a 3 niveles: estratégicos (de alcance más general), tácticos y operativos. Dicho sistema de riesgos es revisado semestralmente por el equipo de Dirección de la Sociedad y se acuerdan medidas de mitigación para estos riesgos.

Los riesgos principales que se han identificado en 2021, así como sus acciones de mitigación son:

- **Riesgo de paralización de la producción como consecuencia de avería en la Depuradora de la Fábrica**
 - ✓ **Acción de mitigación:** se incluye en el Plan de Inversiones X+5 de Bekaert para Ubisa.
- **Riesgo de paralización de la producción como consecuencia de avería en maquinaria de carácter crítico**
 - ✓ **Acción de mitigación:** Plan de Inversiones X+5 de Bekaert para Ubisa que incluye por categorías todas las áreas críticas que por obsolescencia pudieran generar una avería de impacto significativo en la producción.
- **Riesgo de avería eléctrica por inundación en caso de tormentas**
 - ✓ **Acción de mitigación:** Plan de Inversiones X+5 de Bekaert para Ubisa, relativo a las Inversiones por Obsolescencia en el área primera de Cubiertas y tejados para evitar inundaciones.
- **Riesgo de avería en los servidores de los sistemas de MES (IT) que puedan ocasionar paralización de la producción**
 - ✓ **Acción de mitigación:** se está coordinando a nivel central la cobertura de este riesgo dentro del departamento centra del IT.
- **Riesgo de cuello de botella en el área Semi Producto que pueda causar retrasos a clientes**
 - ✓ **Acción de mitigación:** reuniones semanales de seguimiento por parte de Producción, Planificación y Equipo de Dirección.
- **Riesgo de explosión zonas ATEX**
 - ✓ **Acción de mitigación:** el Proyecto de Inversión de Instalación de Bombas de extracción en zona ATEX.
- **Riesgo de pérdida de competitividad derivada de la evolución de la demanda**
 - ✓ **Acciones de mitigación:**
 - Reuniones quincenales y mensuales de evolución de la demanda para la posible toma de acciones correctivas si fuera necesario (ajuste temporal de personal, gestión de inventarios, ajustes de calendario, etc.)
 - Seguimiento mensual de los proyectos de ahorros y mejoras de coste para asegurar que cumplimos con el plan de mejora definido para el año.
 - Aprobación de nuevas construcciones de clientes de nuestro mercado de influencia.
 - OEE Nuevas Construcciones.
- **Riesgo de problemas de suministro de alambrón**
 - ✓ **Acciones de mitigación:** de acuerdo con la reciente evaluación de este riesgo, se le ha categorizado como un riesgo de baja probabilidad. Actualmente la compañía cuenta con 5 proveedores aprobados de Materia Prima (Global Steel Wire, Arcelor Mittal, Megasa, Shaarstal y British Steel), estando localizados los tres primeros en la Península Ibérica. A pesar de las intensas dificultades que existieron con los suministros durante la pandemia y hasta el día de hoy (conflictos geopolíticos, huelgas de transporte, etc.) hemos sido capaces de gestionar de forma eficiente el suministro de materias primas, por lo que no ha habido ninguna paralización por este motivo.

Las acciones de mitigación anteriormente descritas para cada uno de los riesgos identificados han permitido una reevaluación de los mismos a un nivel considerado como bajo o aceptable por la compañía.



3. Materialidad

 **BEKAERT**

better together

GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El presente estudio el análisis de materialidad de UBISA con el objetivo de identificar los temas más relevantes a la hora de mostrar los impactos económicos, ambientales y sociales que influyen sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

El análisis sigue los lineamientos dados en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que establecen el principio de materialidad como uno de los aspectos clave para determinar los contenidos a informar en materia no financiera.

La materialidad es el principio que determina qué temas relevantes son suficientemente importantes como para que sea esencial presentar información al respecto en la memoria. No todos los temas materiales en una empresa tienen la misma importancia y se espera que la compañía sea transparente y comunique de acuerdo con la prioridad establecida por sus distintos grupos de interés.

Para evaluar si un tema es material, se deben contemplar una combinación de factores internos y externos entre los que se incluyen la misión general de la organización, la estrategia competitiva y las preocupaciones expresadas directamente por los grupos de interés. **En este caso concreto, solo se ha realizado una evaluación de temas por personal de la compañía.**

Para llegar a conocer estos temas, se realizó un test de materialidad cualitativo a través de siete entrevistas en profundidad cuyo objetivo era conocer la opinión de los directivos de UBISA (Grupo de interés interno-Tabla nº1) sobre qué temas son materiales tanto para la empresa como para los distintos grupos de interés. Se incluyó en esas entrevistas cualitativas un test de materialidad cuantitativo a través de la valoración de un conjunto de categorías y temas.

TABLA Nº1 – FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE MATERIALIDAD

Perfiles entrevistados

1. Responsable RR. HH.
2. Responsable Fiscal
3. Responsables Finanzas
4. Responsable Medioambiente
5. Responsable Medioambiente
6. Responsable calidad
7. Responsables Compras

En la tabla n°2 se presentan las categorías y subtemas materiales valorados en este estudio de materialidad llevado a cabo en UBISA

| TABLA N°2 : LISTADO DE CATEGORÍAS Y TEMAS | |
|---|--|
| Categorías | Temas |
| Medioambiente | <ul style="list-style-type: none"> • Contaminación • Cambio climático • Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética • Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos • Protección de la Biodiversidad |
| RR. HH. | <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y Salud en el trabajo • Igualdad • Formación y desarrollo profesional • Estabilidad en el Empleo • Organización del Trabajo • Relaciones Sociales • Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad |
| Cumplimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto de los derechos humanos • Lucha contra la corrupción y soborno |
| Compromiso Social | <ul style="list-style-type: none"> • Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible • Subcontratación y proveedores • Información fiscal |
| Clientes | <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción de usuarios, calidad de servicios, Seguridad y Salud |

RESULTADOS TEST DE MATERIALIDAD

Método de cálculo de relevancia de temas:

La valoración numérica de las distintas categorías y subtemas que se integran en cada una de ellas se basa en una escala de 1 a 4 (donde 1 es nada relevante y 4 muy relevante). Cada entrevistado dio una puntuación y en las tablas siguientes se presentan las medias obtenidas.

Una puntuación superior a 3,5 se interpreta como que se trata de un tema de la relevancia suficiente (tema crítico) para un grupo de interés para ser considerado como material, en este caso para el grupo de interés interno – directivos de UBISA.

TABLA N°1: Datos medios por categoría y temas específicos de la relevancia dada por los entrevistados a cada tema en 2021

| Categorías | Media categoría | Contenidos específicos | Media contenidos |
|----------------------|-----------------|---|------------------|
| CLIENTES | 3,07 | Satisfacción de usuarios, calidad de servicios, seguridad y salud | 3,07 |
| CUMPLIMIENTO | 3,01 | Respeto de los derechos humanos | 3,18 |
| | | Lucha contra la corrupción y soborno | 3,07 |
| RR. HH. | 2,99 | Seguridad y salud en el trabajo | 3,4 |
| | | Estabilidad en el empleo | 3,29 |
| | | Igualdad | 3,18 |
| | | Formación y desarrollo profesional | 2,86 |
| | | Organización del trabajo | 2,79 |
| | | Relaciones sociales | 2,79 |
| | | Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad | 2,64 |
| MEDIOAMBIENTE | 2,90 | Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética | 3,6 |
| | | Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos | 3,29 |
| | | Contaminación | 3,07 |
| | | Cambio Climático | 2,86 |
| | | Protección de la Biodiversidad | 1,67 |

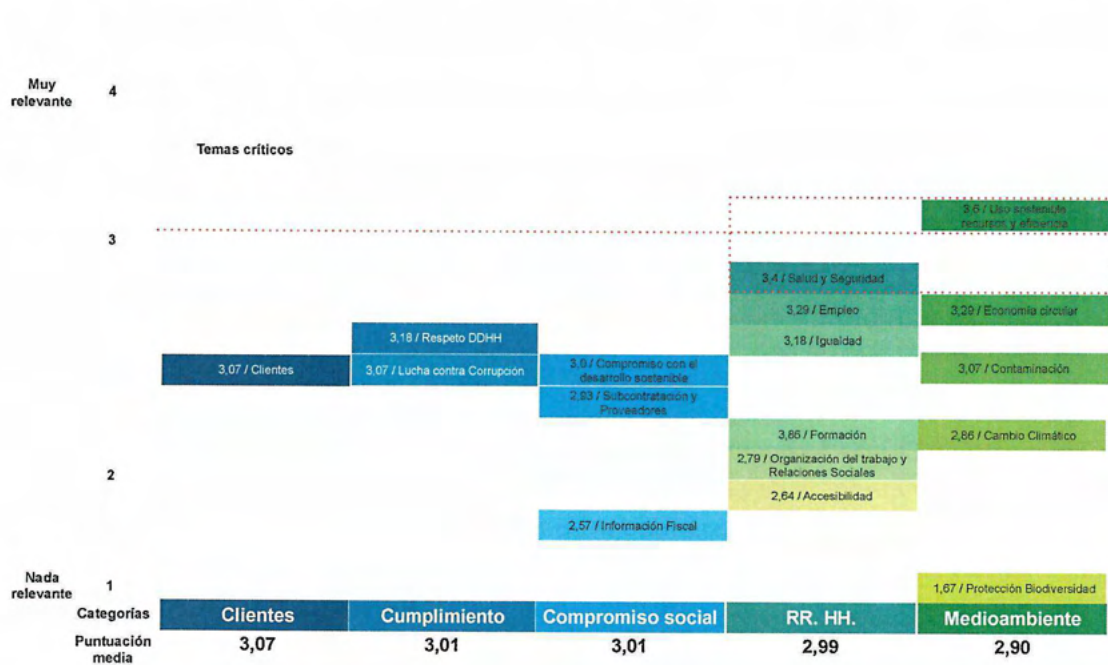
La puntuación es de acuerdo con una escala de 1 a 4 (donde 1 es nada relevante y 4 muy relevante).

Como puede observarse, **ninguna categoría de temas obtiene una puntuación media igual o superior a 3,5**. Solo un subtema de la categoría Medioambiente alcanza una puntuación media de 3,57, que es "Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética"

Tres categorías: **Clientes con un 3,07, Cumplimiento y Compromiso Social con un 3,01** se sitúan en los tres primeros lugares seguidos de RR. HH. y Medioambiente, obtienen 2,99 y 2,90 respectivamente.

NOTA: Consideraremos como temas críticos para UBISA dos temas que obtienen las puntuaciones más altas: "Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética" y "Seguridad y Salud en el trabajo".

Valoración de los temas en función de la relevancia: Puntuaciones medias de cada categoría y temas específicos ordenados de mayor a menor relevancia según ponderación dada por los entrevistados.



La puntuación es de acuerdo con una escala de 1 a 4 (donde 1 es nada relevante y 4 muy relevante).

| Categorías sobre las que se debe informar | Media Categorías | Contenido específico | Puntuación Media |
|---|------------------|---|------------------|
| CLIENTES | 3,07 | Satisfacción de usuarios, calidad de servicios, Seguridad y Salud | 3,07 |

Este tema queda situado en el **primer lugar de relevancia**, la compañía tiene procedimientos para buscar la satisfacción de los clientes y es un tema crítico para la sostenibilidad de la compañía.

“Nosotros trabajamos con especificaciones que pide el cliente, ciertos parámetros por ejemplo tanto mecánicos y químicos y hacemos ensayos, luego esos parámetros los certificamos y emitimos un certificado de calidad”

| Categorías sobre las que se debe informar | Media Categorías | Contenido específico | Puntuación Media |
|---|------------------|---------------------------------------|------------------|
| CUMPLIMIENTO | 3,01 | Respeto de los derechos humanos | 3,18 |
| | | Luchas contra la corrupción y soborno | 3,07 |

Este tema queda situado en el **segundo lugar de relevancia**, ambos subtemas alcanzan una puntuación media de 3.

“Tenemos un código de conducta que firman todos los empleados al entrar a trabajar y también deben firmarlo - aceptarlos los proveedores”

“Respecto de DDHH básicamente... Los clásicos en cuanto a respeto de las personas, no contratar menores de edad, valorar a las personas, evitar malas prácticas con proveedores, apuesta por la seguridad de las personas y un conglomerado de acciones que implican el bienestar, ser coherentes y consistentes con la calidad del producto para cumplir con nuestros clientes”

“Existe un procedimiento de corrupción y soborno, nunca hemos tenido ninguna denuncia”

| Categorías sobre las que se debe informar | Media Categorías | Contenido específico | Puntuación Media |
|---|------------------|--|------------------|
| COMPROMISO SOCIAL | 3,01 | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | 3 |
| | | Subcontratación y proveedores | 2,93 |
| | | Información fiscal | 2,57 |

Este tema queda situado en el **tercer lugar**, sus subtemas como puede observarse sus puntuaciones medias fluctúan entre 3, 0 y 2,57. Siendo la más relevante los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenibles.

| Categorías sobre las que se debe informar | Media Categorías | Contenido específico | Puntuación Media |
|---|------------------|--|------------------|
| RR. HH. | 2,99 | Seguridad y Salud en el trabajo | 3,4 |
| | | Estabilidad en el Empleo | 3,29 |
| | | Igualdad | 3,18 |
| | | Formación y desarrollo profesional | 2,86 |
| | | Organización del Trabajo | 2,79 |
| | | Relaciones Sociales | 2,79 |
| | | Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad | 2,64 |

Si bien la categoría de RR. HH. tiene una media de 2,99, en sus subtemas vemos que destacan tres aspectos:

- **La seguridad y salud en el trabajo** que recibe la más alta valoración dentro de la categoría y que consideramos es un tema material crítico. Esta temática remite a la capacidad de la compañía de proporcionar cuidado y bienestar al empleado, asuntos claves en la actualidad después de haber vivido una pandemia y más aún dada las características de los centros de trabajo.
- Los otros dos temas que se sitúan en segundo y tercer lugar son: **Estabilidad en el Empleo con 3,29 e Igualdad con 3,18.**
- Los restantes temas no alcanzan la puntuación media de 3 y por tanto, debemos considerar que son menos críticos para la compañía.

“En UBISA hay vocación de desarrollo interno, en nuestro sector no hay ninguna empresa en España que fabrique este producto”

“Dependiendo del puesto-función. Por ejemplo, un jefe de turno se hacen pruebas de intereses, test de idiomas, test de competencias de liderazgo, ofimática... también hacemos una prueba de trabajo en equipo que deben presentar un proyecto y una simulación de diálogo para ver las competencias de comunicación y de ahí sale el candidato elegido”

“Luego tenemos un periodo de tres meses de formación - formación básica, se hace una evolución y una valoración del rendimiento...”

“Existe un plan anual de formación en el cuál identificamos las necesidades y cuáles son necesidades de la compañía, si es o no core business”

“Tenemos una plataforma on line de formación”

| Categorías sobre las que se debe informar | Media Categorías | Contenido específico | Puntuación Media |
|---|------------------|--|------------------|
| MEDIOAMBIENTE | 2,90 | Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética | 3,60 |
| | | Economía Circular y Prevención y Gestión de Resíduos | 3,29 |
| | | Contaminación | 3,07 |
| | | Cambio Climático | 2,86 |
| | | Protección de la biodiversidad | 1,67 |

Medioambiente, esta categoría queda situada en el último lugar de relevancia, pero paradójicamente unos de sus subtemas alcanzan la máxima valoración, nos referimos a **“Uso Sostenible de los Recursos y eficiencia energética”** que alcanza un **3,60 de puntuación media**, siendo por tanto un tema muy relevante para la compañía.

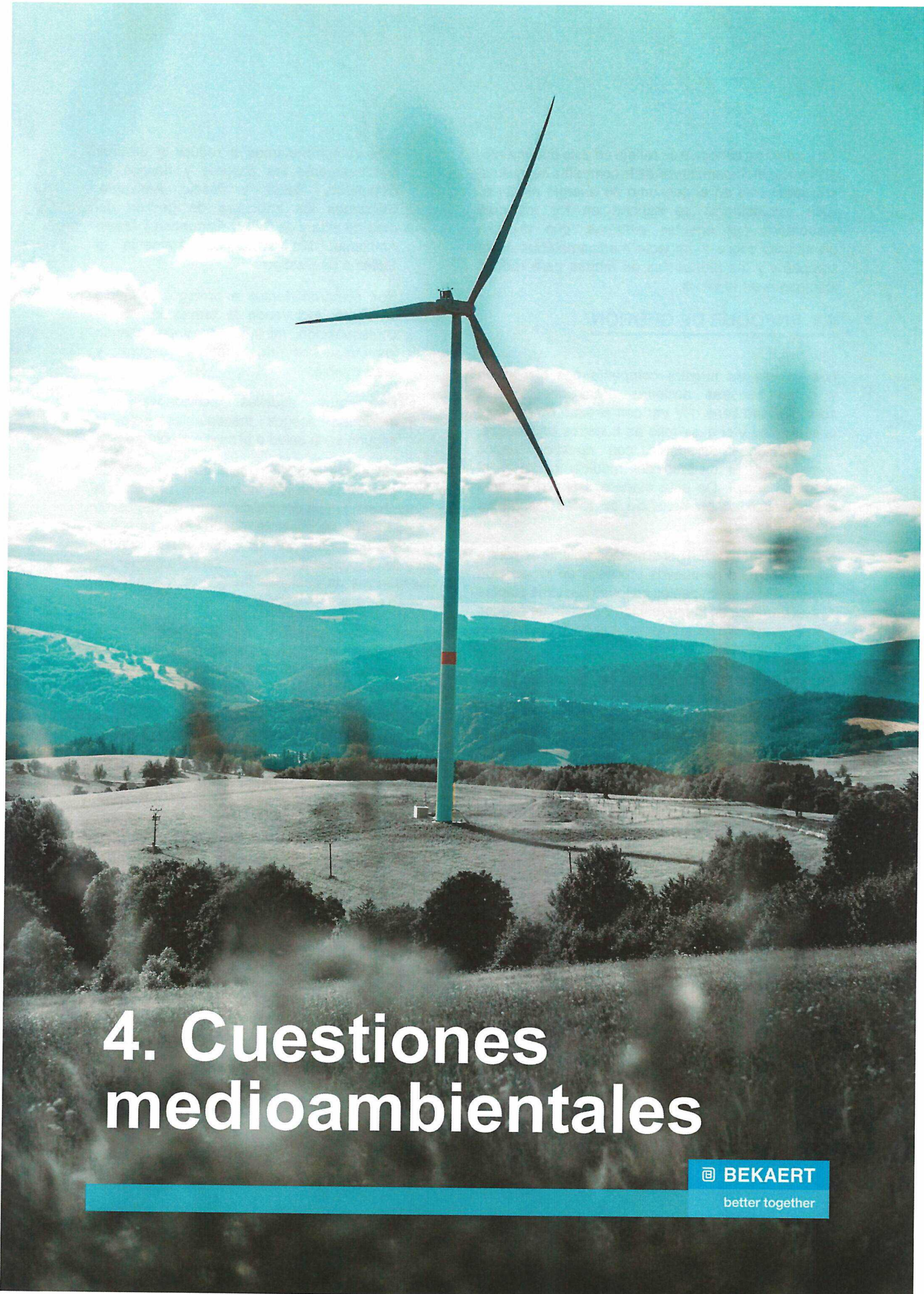
“Economía Circular y Prevención y Gestión de Resíduos” con 3,29 queda situado en el segundo lugar dentro de la categoría y **“Contaminación”** con un 3,07 en tercer lugar y en cuarto lugar **“Cambio climático”** con un 2,86 de puntuación media.

Con la más baja puntuación queda posicionado **“Protección de la Biodiversidad”** que solo alcanza una puntuación muy baja de 1,67.

“Cumplimos la legislación y la gestión adecuada de los residuos, se trabaja en concienciación del personal y en formación para que este conocimiento se integre en el día a día de los empleados”

“En el año 2021 se hizo una evaluación del impacto ambiental, a través de una entidad externa que evaluó los riesgos medioambientales, se visitó las plantas, se vio la gestión de residuos, el almacenamiento de productos químicos...”

“Se cuenta con un manual de gestión de medioambiente, que lo que pretende es concienciar y explicar las buenas prácticas para evitar problemas, hay un vídeo de procedimientos de trabajo en operaciones críticas como uso de disolventes...”



4. Cuestiones medioambientales

Tal y como se conoce y se refleja en este documento, el impacto medioambiental de la compañía se traduce principalmente en el consumo de energía eléctrica. Esta circunstancia se expone en los informes elaborados por agentes externos, que realizan un estudio sobre el impacto medioambiental de la compañía y las propuestas de mejora para reducir los riesgos en el futuro.

4.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Los valores de nuestra compañía nos distinguen y guían nuestras acciones. Para nosotros, la sostenibilidad tiene que ver con el éxito económico, la seguridad y el desarrollo de nuestros empleados, las relaciones duraderas con nuestros socios comerciales, el cuidado del medioambiente y el progreso social. De esta manera, Bekaert traduce la sostenibilidad en beneficio de todas las partes interesadas.

Nuestra preocupación por el medioambiente se centra en el desarrollo de nuevos procesos de producción ambientalmente amigables en todas nuestras plantas a nivel mundial, en la prevención y gestión de riesgos y en el desarrollo de productos que contribuyan a un medioambiente más limpio.

Creemos que el cuidado de las personas y del medioambiente es fundamental para el éxito de nuestros negocios. Para lograr esto, operamos bajo un conjunto definido de estándares, incluidos principios y procesos, al tiempo que fomentamos una cultura de respeto y cumplimiento:

- Siempre nos comportamos de acuerdo con nuestros Principios de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y nos comprometemos a brindar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Comunicamos los asuntos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de manera abierta y transparente. Comparamos nuestras prácticas con las de aquellos reconocidos por ser los mejores en desempeño.
- Supervisamos y garantizamos de manera proactiva el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, así como de nuestros propios estándares internos. Operamos nuestros activos globalmente de acuerdo con ISO 14001 y, cuando corresponda, ISO 45001.

- Nos comprometemos a reducir y eliminar continuamente los peligros y riesgos en Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Utilizamos los principios de gestión del ciclo de vida y de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Mejoramos continuamente el Sistema de Gestión
- Nos comprometemos a proteger el medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, minimizando y procesando los desechos de manera segura y responsable.
- Detenemos aquellas actividades que impliquen riesgos inaceptables para la seguridad, la salud o el medio ambiente.

Durante el ejercicio 2021, Ubisa no ha registrado multas por infracción de normativas en materia medioambiental ni ha dotado garantías y/o depósitos por este motivo, no obstante, desde Ubisa se aplica el principio de precaución. El Grupo cuenta con un seguro de responsabilidad ambiental para mitigar las consecuencias de cualquier incidencia que pudiera derivarse de sus actividades.

Además de los procesos y estándares establecidos anteriormente, la Sociedad destina al control y prevención del cambio climático una serie de recursos (físicos, formativos y de personal):

- Políticas y manuales de medioambiente: se utilizan tanto políticas y procesos internos como requisitos y normativa establecidos por la matriz Bekaert.
- Sistema de Gestión Medioambiental (SGA): corresponde a la Dirección de Ubisa facilitar los recursos necesarios para la correcta ejecución de dicho sistema. El Director de QA (Quality Assurance) es el representante de la Dirección para asegurar que se cumplen los requisitos del SGA conforme a la ISO 14001, así como de distribuir la documentación general del SGA (los manuales, informes y políticas mencionados anteriormente).
- Plan de Emergencia: en este plan se establecen las responsabilidades que se derivan del mismo.
- Formación y SOP's: corresponde a los Jefes de la Sección de Producción y a los Contra maestros y Maestros de la planta

identificar las necesidades de formación medioambiental e impartirla. Asimismo, existen Procedimientos Operativos Estándar (SOP's por sus siglas en inglés) de cuyo cumplimiento se encargan los Jefes de Producción.

- Depuradora: se utiliza básicamente para gestionar los vertidos y residuos de efluentes líquidos. El encargado de su funcionamiento será el Operario de Depuradora, mientras que cualquier anomalía o reparación será revisada por el Mecánico de turno establecido al efecto.
- Planta fotovoltaica: su finalidad es conseguir un mayor ahorro energético de electricidad.
- Otros recursos: existen recursos que se emplean para la medición de todo tipo de emisiones (medidores y contadores), así como otros que se utilizan para evitar la contaminación del suelo (depósitos, tanques de almacenamiento, etc.) y la producción excesiva de ruido (aislantes).

4.1.1. Política ambiental, objetivos y estructura de la organización

UBISA cuenta con un Manual de Medio Ambiente, que establece las líneas generales del Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Contiene la política ambiental, los objetivos, la estructura de la organización y la documentación referenciada en procedimientos según se indica en la lista máster (índice) y se describen los procedimientos, responsabilidades y autoridad de "aplicación General para Ubisa".

Otros documentos externos corporativos de la MBU Steel Cord, son documentos que no están incorporados en el Sistema de Calidad de Ubisa y "únicamente" han sido tomados como base y referencia para estructurar el SGA.

Asimismo, UBISA trata de avanzar cada año en la integración del componente mediambiental en sus políticas. Como prueba de este avance durante los últimos años se vienen haciendo estudios de consumo energética y análisis de riesgos ambientales.

El Sistema de Gestión Ambiental de Ubisa está basado en las directrices que estipula la norma UNE-EN-ISO-14001 de Noviembre de 2004.

Los procedimientos mencionados en este manual así como sus declaraciones, son de obligado

cumplimiento para todos los empleados de Ubisa y de empresas subcontratadas, en cualquier grado, que realicen trabajos en Ubisa.

Este manual es la base para la implantación, mantenimiento y mejora del SGA, así como herramienta principal para la formación de los empleados, nuevos o ya incorporados.

Este manual es de aplicación para todas las actividades industriales que se desarrollan en Ubisa:

- Fabricación de cablecillo de acero latonado para el refuerzo de neumáticos (Tire Cord)
- Fabricación de alambre de acero bronceado y latonado para el refuerzo de neumáticos (Bead Wire)

Los fines de este manual son documentar políticas, objetivos, metas, métodos, procesos, así como responsabilidades en materia de calidad, medio ambiente y seguridad y salud, necesarios para la prestación de los servicios de la organización.

De forma general, para el establecimiento de objetivos ambientales a nivel de fábrica se sigue el proceso de Despliegue de Objetivos de Ubisa (Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión Ambiental).

Estos objetivos se establecen y se revisan teniendo en cuenta de forma general, las siguientes referencias:

- Requisitos legales y de otro tipo.
- Aspectos ambientales significativos.
- Opciones tecnológicas.
- Requisitos financieros, operacionales y de negocio.
- Directrices de Bekaert.
- Recomendaciones del Coordinador Corporativo de Medio Ambiente.
- Auditorías internas o externas.
- Necesidades detectadas en UBISA.
- Opiniones de otras partes interesadas.

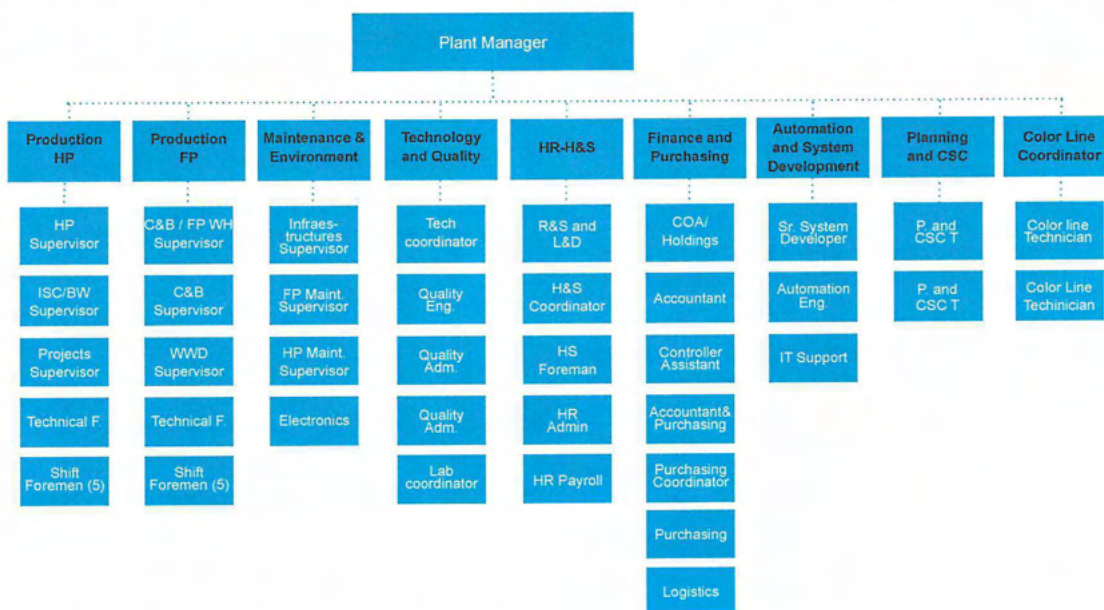
La Dirección General de la compañía tiene la máxima responsabilidad de la gestión ambiental como consecuencia de ser la responsable de su gestión general.

Para mantener y mejorar el SGA, la Dirección General facilita los recursos apropiados de todo tipo.

Todo lo relativo a la detección de necesidades y la subsiguiente asignación de recursos se canaliza a través de los cauces establecidos en la Organización.

En cualquier momento del año pueden realizarse los cambios o correcciones que se consideren oportunos.

Siempre que se produzcan variaciones de puesto, la Dirección de Personal revisa los organigramas existentes.



El organigrama es una representación estática de la organización y muestra las funciones y dependencias jerárquicas de la empresa.

4.2. CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

Uno de los propósitos del manual de medio ambiente es poder identificar y controlar aquellas operaciones y actividades que están asociadas con los aspectos ambientales significativos identificados:

- Estableciendo y manteniendo al día procedimientos documentados para cubrir situaciones en las que su ausencia podría llevar a desviaciones de la política, los objetivos y metas medioambientales.
- Estableciendo criterios operacionales en los procedimientos.
- Estableciendo y manteniendo al día procedimientos relativos a aspectos ambientales significativos identificados de los bienes y servicios utilizados por la organización, y comunicando los procedimientos y requisitos aplicables a los proveedores y subcontratistas.

En UBISA existen cuatro tipos identificados de emisiones gaseosas a la atmósfera:

1. **Emisiones de calderas:** Periódicamente se controla en las calderas que funcionan:
 - ✓ Temperatura de los gases
 - ✓ Oxígeno en exceso
 - ✓ Monóxido de carbono
 - ✓ Anhídrido carbónico
 - ✓ Rendimiento
 - ✓ Óxido de nitrógeno (controles de emisiones cada 3 años con una entidad externa)
2. **Emisiones de hornos de proceso:** Cada 3 años se realizan mediciones de emisiones por una empresa externa y anualmente se miden 2 focos por semestre elegidos entre todos los del centro, (Temperatura, O2, CO, CO2, NOx, SO2, Opacidad y Pb)

3. **Emisiones de los lavadores de ácido clorhídrico (scrubbers):** Periódicamente se realizan mediciones de emisiones de clorhídrico por una empresa externa.

El caudal de agua de alimentación a los scrubbers de IPH e ISC es condición de proceso, se controla diariamente y se anota en las hojas de registro de producción.

Todos los resultados se registran en los libros de control de mediciones sellados por la Consejería de Medioambiente de la Junta de Castilla y León y/o en los informes de mediciones.

En lo referente a las frecuencias de medición se siguen las indicaciones de la Autorización Ambiental y sus modificaciones.

4. **Emisiones de compuestos orgánicos volátiles COV:** se calcula el ratio de consumo procedente de la aplicación de Cumar en IBW por Kg de alambre recubierto con el fin de garantizar que se cumple el umbral de consumo asociado a nuestra actividad.

Contaminación del suelo

En el procedimiento establecido por Bekaert para evitar la generación de nuevos focos de contaminación del suelo se establecen una serie de Must DO's que se centran principalmente en los requisitos a contemplar en las nuevas inversiones y las posibles mejoras a introducir en las instalaciones existentes:

- ✓ Prohibición de instalar tuberías subterráneas y sumideros utilizados para el transporte o almacenamiento de productos peligrosos (productos líquidos que puedan causar contaminación del suelo o de las aguas subterráneas). Una medida para evitarlo sería la instalación de tuberías aéreas o tanques de contención secundaria.
- ✓ Tanques de almacenamiento sobre el suelo a granel (BAST) y tanques de proceso/baños/tuberías aéreas: se trata de tanques que no están destinados a ser desplazados y se utilizan para almacenar productos peligrosos. Un fallo en este tipo de tanques puede tener un impacto muy negativo en el suelo y las aguas subterráneas. Para evitar vertidos, se debe instalar un tanque de contención secundaria con un 110% de volumen del BAST y de los tanques de proceso, de baños y/o tuberías aéreas que cuente con un sistema de advertencia para evitar el sobrelenado.

- ✓ Instalación de tanques de contención secundaria en todas las áreas de carga/descarga.

Producción de ruido

Se aíslan acústicamente los equipos que generan ruido en el exterior de las naves y se realizan mediciones periódicas de emisión de ruido nocturno y diurnos, para garantizar cumplimiento de los límites establecidos.

Al igual que con las emisiones, UBISA cuenta con un cuadro de control que detalla los parámetros, la frecuencia, y puntos donde se ha realizado medición.

Emisiones de CO²

En el presente documento, se han aplicado factores de conversión para calcular el consumo de energía primaria a partir de la energía eléctrica y térmica consumida en la planta, siendo su unidad la tonelada equivalente de petróleo (tep).

Para el cálculo de las emisiones de CO² evitadas con la implantación de las nuevas medidas de mejora, también se han aplicado factores de conversión cuya unidad de medida son Kg de CO²/KWh.

| | Uds | Factor de conversión |
|--|-------------------------|----------------------|
| Energía primaria | De MWh a tep | 0,0859845 |
| CO ² evitado (electricidad) | Kg CO ² /KWh | 0,12 |
| CO ² evitado (electricidad) | Kg CO ² /KWh | |

Respecto a las emisiones de CO², cabe señalar que son originadas principalmente por el consumo de energía eléctrica. En este contexto, es importante precisar que el contrato de suministro eléctrico no es con Garantías de Origen (G.d.O.) renovable, por lo que la huella de carbono generada por la planta es de aproximadamente 8.886 tons. de CO².

| | Consumo (MWh) | Factor de emisión (kg CO ² eq./KWh) | Emisiones teóricas (t CO ²) | G.d.O Renovable (%) | Huella de carbono (t CO ² eq) |
|--------------|------------------|--|---|---------------------|--|
| Enero | 7.250,05 | 0,140 | 1015,01 | 0 | 1015,006 |
| Febrero | 7.395,56 | 0,130 | 961,42 | 0 | 961,422 |
| Marzo | 5.666,00 | 0,090 | 509,94 | 0 | 509,940 |
| Abril | 2.674,82 | 0,100 | 267,48 | 0 | 267,482 |
| Mayo | 2.812,15 | 0,110 | 309,34 | 0 | 309,336 |
| Junio | 3.664,80 | 0,139 | 509,41 | 0 | 509,407 |
| Julio | 6.395,94 | 0,149 | 952,99 | 0 | 952,995 |
| Agosto | 4.763,73 | 0,148 | 705,03 | 0 | 705,032 |
| Septiembre | 7.289,34 | 0,143 | 1042,38 | 0 | 1042,376 |
| Octubre | 8.094,58 | 0,110 | 894,00 | 0 | 893,996 |
| Noviembre | 7.872,96 | 0,130 | 1026,08 | 0 | 1026,076 |
| Diciembre | 7.444,38 | 0,093 | 692,49 | 0 | 692,494 |
| Total | 71.324,31 | 0,124 | 8885,56 | 0 | 8885,563 |

Nota: El cómputo anual no muestra los mismos datos aportados en el informe de Huella de Carbono 2021 (13.8 KTn), pues se ha aplicado un factor de conversión por mes en lugar de un factor anual: *Electricity = 153.4 g CO²/KWh (source country-average conversion factors for electricity: International Energy Agency: Spain data taking in account production sources of Spain companies).*

Como objetivo de la organización para conseguir una reducción en las emisiones de vapor (agua sobrecalentada), se establecen las siguientes propuestas de mejora.

- ✓ Anular las tuberías de vapor que ya no se utilizan.
- ✓ Revisar y reparar el aislamiento de las tuberías o válvulas de acero.
- ✓ Comprobar el buen funcionamiento de las salidas de vapor.
- ✓ Revisar las dimensiones de las tuberías (velocidad entre 10-25 metros/segundo).
- ✓ Comprobar y reparar posibles fugas de vapor.
- ✓ Revisar el buen funcionamiento de los reguladores de vapor PID en baños de proceso.
- ✓ Los bucles de expansión deben estar horizontal o verticalmente hacia abajo (en este caso, es necesaria la instalación de salidas de vapor).

✓ En caso de obstrucción de las tuberías de agua sobrecalentada, instalar las salidas de vapor en el punto más bajo.

✓ Las tuberías de vapor deben montarse con una pequeña pendiente de aproximadamente un 0,2%.

Entre las diversas acciones que se están llevando a cabo merece destacar las siguientes:

- Asegurar que el 100% del consumo eléctrico de UBISA provenga de fuentes renovables, para ello se contempla la instalación de 11.400 módulos fotovoltaicos de 440 Wp, los cuales representan una potencial total instalada de 5.016 kWp.



Por otra parte, la compañía no ha identificado riesgos derivados del cambio climático por lo que no ha sido necesario tomar medidas de adaptación.

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR

UBISA sostiene un compromiso firme por llevar a cabo una estrategia medioambiental vinculada con los principios de la economía circular, con el objetivo de reducir todo lo posible el impacto y los riesgos derivados del desarrollo de su actividad ordinaria. Es por esta razón que, dentro de su flujo operacional, trata de identificar y controlar aquellas actividades asociadas con aspectos ambientales significativos.

De este modo, la compañía ha realizado un notable esfuerzo por intentar reducir los desperdicios generados en la actividad, estableciendo distintos procedimientos y medidas de prevención para la gestión de los distintos residuos:

4.3.1. Gestión de residuos

Efluentes líquidos

A estos efectos, existen líneas de tratamiento diferenciadas por cada tipo de efluente, siendo todos ellos procesos fisicoquímicos que se realizan en la Planta Depuradora:

Aguas de lavado:

Tratamiento

- ✓ **Recepción y bombeo:** las aguas de lavado son bombeadas desde el depósito de recepción al tanque de neutralización.
 - ✓ **1er Escalón de neutralización:** las aguas de lavado, de carácter ácido, se neutralizan en el tanque del primer escalón de neutralización con lechada de cal. En dicho tanque, van montados un agitador y un difusor de aire, ambos con la finalidad de mezclar íntimamente las aguas y el reactivo (lechada de cal). Existe, además, una sonda de pH y un dosificador de lechada de cal, gobernado por el pH-metro. Las aguas tratadas pasan a continuación al segundo escalón de neutralización.
 - ✓ **Preparación de lechada de cal:** es una operación auxiliar de la neutralización. El hidróxido cálcico se suministra en camiones y se almacena en los silos de la Depuradora. De los silos se dosifica al conjunto del apagador, donde un rastrillo mecánico apaga la cal con agua y elimina el contenido en árido. El árido resultante se recoge en un contenedor preparado a tal fin. La lechada de cal se recoge en un depósito metálico de 10 m³ de capacidad,
- provisto de agitación continua, mientras que la lechada está circulando continuamente en el circuito de abastecimiento, retornando el caudal no utilizado al depósito.
- ✓ **Floculación:** el agua neutralizada pasa por gravedad al depósito de floculación. Es un depósito de hormigón situado en el exterior del edificio. La mezcla íntima del vertido y el líquido floculante se realiza con ayuda de un agitador mecánico.
 - ✓ **Preparación del floculante:** es una operación auxiliar de la neutralización. El floculante es un polielectrolito orgánico de carácter aniónico que se recibe como producto granulado envasado en sacos. La preparación se realiza en una cuba de 1.500 litros de capacidad provista de agitación y un embudo dispensador de acuerdo con el SOP-MA-016. La dosificación se realiza en el depósito de floculación con ayuda de una bomba dosificadora de caudal regulable.
 - ✓ **Decantación:** del depósito de floculación, el agua tratada pasa a un decantador de rasquetas de 9,5 m. de diámetro. El puente giratorio lleva dos rasquetas: una inferior y otra superior para la eliminación de espuma. La salida del agua decantada se realiza por unos vertederos que la conducen a un anillo de recogida en la periferia de decantador, pasando a continuación a una arqueta de desagüe y de aquí al pozo de bombeo. En esta última arqueta se halla instalada una sonda de control de pH (pH1) con registrador continuo, estando este último en el pupitre eléctrico.
 - ✓ **Bombeo y decantación secundaria:** el agua que abandona el decantador pasa por gravedad al pozo de bombeo desde donde se envía a una alberca de decantación secundaria. Aquí el agua se homogeneiza y decanta las partículas que aún pudiera contener, como paso previo a su entrega al colector municipal.
 - ✓ **Salida de fábrica:** el vertido final pasa por gravedad de la alberca de decantación secundaria a una arqueta final, desde donde fluye al colector municipal de la C/López Bravo. En esta arqueta existe un medidor de caudal que contabiliza el caudal de agua de salida. Este medidor de caudal tiene dos contadores: uno en el pupitre eléctrico de la Depuradora

y el otro, a disposición del Servicio de Aguas Municipal, junto al propio medidor.

- ✓ **Extracción de fangos, filtrado, secado y evacuación:** la extracción de fangos del decantador se realiza mediante una válvula neumática, accionada con una electroválvula y un sistema de temporización. Los fangos extraídos del decantador pasan a un foso desde donde son bombeados al filtro prensa. Las tortas formadas en el filtro caen en el secador de tortas y periódicamente se descargan en la era de secado. El efluente del filtro prensa, generalmente con un pH alto debido a los fangos procedentes del tratamiento del lubricante de pH, pasa a un tanque de ajuste de pH, donde si es necesario se añade ácido sulfúrico para ajustar el pH del efluente a la especificación. Este tanque tiene una sonda de pH que regula la adición de ácido y un agitador mecánico.

Control de proceso y del producto

El proceso de neutralización está gobernado por un regulador de pH, con límites máximo y mínimo, que actúa sobre la dosificación de cal.

Respecto al producto, se controla el valor del pH a la salida del decantador (pH1) y el valor del pH del agua residual de UBISA en la entrega al colector municipal (pH2). Estos valores se registran de forma manual 5 veces en cada turno.

- ✓ Una vez al día se toma muestra del agua de salida de fábrica (entrega al colector municipal) y se mide su pH en el pH-metro del laboratorio. Los resultados se anotan en la HR-MMA-013.
- ✓ La frecuencia, responsables, especificación y acciones figuran en la Hoja de Registro denominada HR-MMA-001.
- ✓ Se controla periódicamente las cantidades de cobre, hierro, plomo y zinc del agua residual. Los datos figuran en la hoja de registro HR-MMA-002, donde se recogen también frecuencia, especificación, responsable del análisis y acciones.
- ✓ Existe un procedimiento de Control de Vertidos al Colector Municipal (SOP-MA-4) que indica la forma de comprobar y registrar el pH (pH1 y pH2), así como las contramedidas a tomar ante desviaciones.

Lubricante de Trefilado Húmedo (TH):

En la actualidad el tratamiento del lubricante se está gestionando como residuo, contamos con ayuda de una empresa externa que se encarga de gestionarlo. La finalidad es aseguramos el cumplimiento con la normativa de OM de Burgos, sobre los niveles de boro y cobre.

Como objetivo de la compañía está en un futuro valorar si este tratamiento se retoma de forma parcial, tras confirmar la efectividad de nuevas inversiones que adapten las instalaciones y procedimientos actuales.

Dicho lo anterior, pasamos a detallar el procedimiento interno vigente hasta la fecha sobre el tratamiento de lubricantes:

Tratamiento

Existe una instalación específica dentro de la Depuradora para tratar en continuo el lubricante de Trefilado Húmedo. El tratamiento consta de coagulación a pH>12 y floculación, pasando posteriormente al filtro prensa.

Control de proceso y del producto

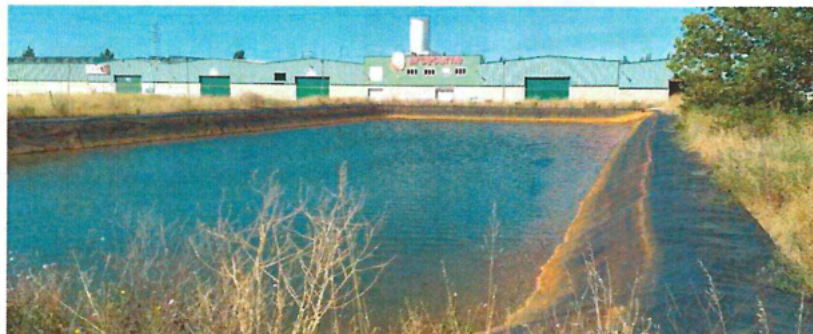
El tratamiento se realiza de forma automática, estando gobernada la adición de cal por un regulador de pH. La preparación del coagulante y del floculante se hace de acuerdo con los SOP-MA-017 y SOP-MA-016 respectivamente.

En cuanto al producto, una vez a la semana, cuando se está tratando lubricante, se hace un análisis del lubricante tratado antes de pasar por el filtro prensa, registrándose los datos en la hoja de registro HR-MMA-003. Por otra parte, al integrarse la fracción líquida separada por la filtración en el proceso de tratamiento de aguas de lavado, el control es el del agua residual. Los fangos (tortas del filtro prensa) se integran con el resto de los fangos de la filtración y se envían a un vertedero de seguridad (ver apartado de Residuos).

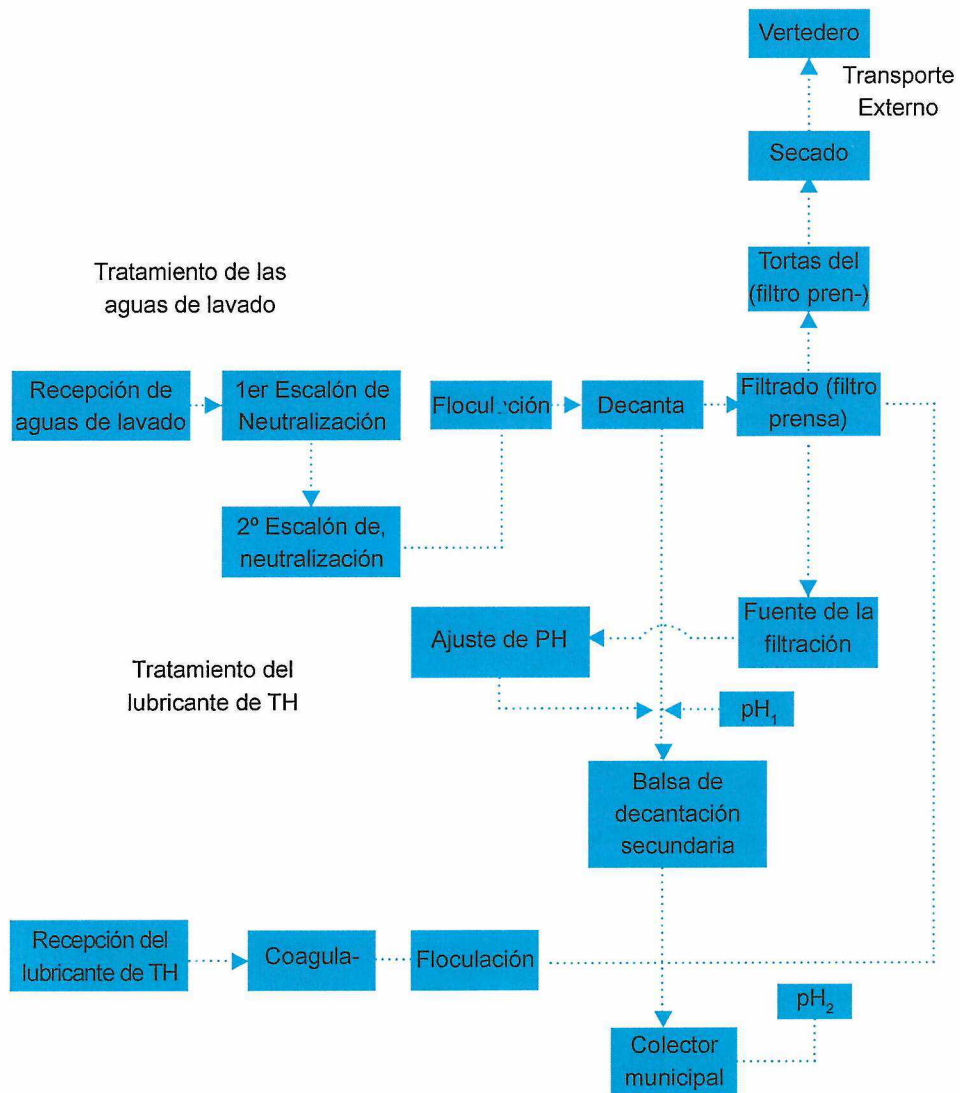
En el siguiente cuadro se detallan los parámetros que se controlan, la frecuencia, el responsable del control, la especificación, el responsable de emprender acciones y las contramedidas a aplicar:

| Parámetro | Frecuencia de análisis | Responsable de control | Especificación | Responsable de emprender acciones | Contramedidas |
|---|------------------------------|---|----------------|--|---|
| pH ₁ (salida del decantador) | Cada 4 horas | Según HR-MMA-001 | 6 – 10 | Responsable del control (excepto el portero que avisará a la persona de guardia) | Según SOP-MA-004 |
| pH ₂ (entrega al colector municipal) | Cada 4 horas | Según HR-MMA-001 | 6 – 10 | Responsable del control (excepto el portero que avisará a la persona de guardia) | Según SOP-MA-004 |
| | Cada 24 horas | | 6 – 10 | | |
| Agua a la salida del colector | Semanal | Según HR-MMA-013 | pH: 6 – 10 | Coordinador de Medio Ambiente. | Avisar al Servicio de Aguas Municipal (si fuera necesario) |
| Cu | | | Cu ≤ 1 mg/l | El B es un límite autoimpuesto. No hay límite legal. | Comprobar funcionamiento de la Depuradora |
| B | | | B ≤ 15 mg/l | | |
| Zn | | | Zn ≤ 20 mg/l | | |
| Fe | | | Fe ≤ 10 mg/l | | |
| Pb | | | Pb ≤ 2 mg/l | | |
| Salida de tratamiento del lubricante | Semanal (si hay tratamiento) | Mecánico de servicios. | Cu ≤ 1 mg/l | Coordinador de Medio Ambiente | Comprobar funcionamiento de la planta de tratamiento de lubricante. |
| B | | Coordinador de M.A. | B ≤ 20 mg/l | El B es un límite autoimpuesto. No hay límite legal. | |
| Zn | | | Zn ≤ 30 mg/l | | |
| Fe | | Analista del laboratorio (según HR-MMA-003) | Fe ≤ 10 mg/l | | |
| Pb | | | Pb ≤ 2 mg/l | | |

Por último, aunque podría decirse que el vertido que se realiza es prácticamente nulo, cabe señalar que al colector trasero de la fábrica se vierten mayoritariamente las aguas pluviales y sanitarias, así como las aguas de laboratorio y de la cocina.



Como resumen de la gestión de residuos, así como de las distintas líneas de tratamiento y procesos, puede hacerse referencia al siguiente esquema:



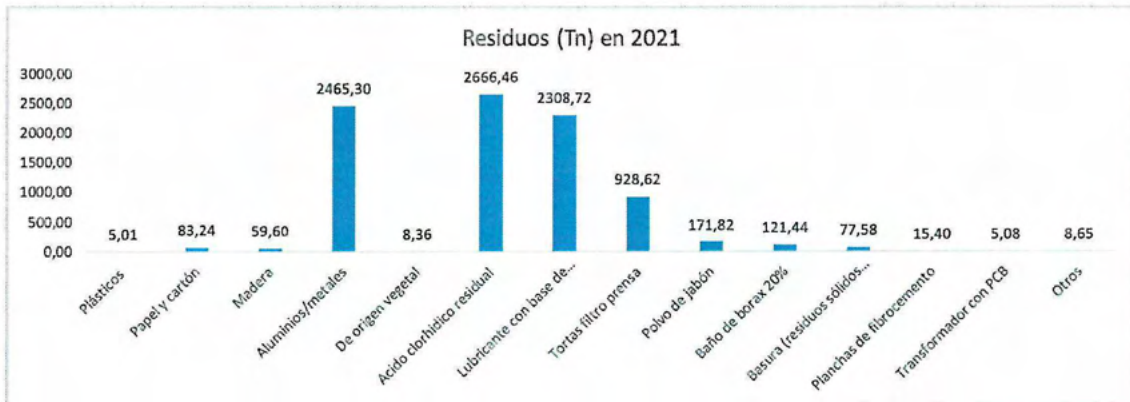
Residuos

- ✓ **Residuos no peligrosos:** estos residuos son segregados y se recogen separadamente, siendo retirados por gestores que se encargan de su valorización. Los residuos sólidos de cocina y pequeños restos de residuos asimilables a urbanos son depositados en los contenedores destinados a tal fin y enviados al vertedero municipal.
- ✓ **Residuos peligrosos:** con carácter general, el residuo se recoge inicialmente en la zona del proceso productivo en que se genera, siguiendo las instrucciones particulares. Los residuos se llevan a la zona de almacenamiento de residuos peligrosos donde se almacenan temporalmente hasta su retirada por el gestor. Todo lo concerniente a la gestión de estos residuos se hace siguiendo las disposiciones legales (SOP-MA-010/012 y 014, Manual de Gestión de Residuos).
- ✓ **Residuos sanitarios:** actualmente no existen en UBISA, al haber desaparecido el servicio médico.

En el 2021, los residuos generados por la actividad ordinaria de la compañía han sido los que se especifican en el siguiente cuadro y, a continuación, en el gráfico:

| Tipo de residuo | Cantidad (Tn) | Comentarios |
|-----------------|---------------|---|
| Plásticos | 5,01 | Envases plásticos contaminados (residuos peligrosos) Adicionalmente, plástico gestionado por una entidad externa que revisa/repára bobinas, pallets, separadores, material de embalaje, etc. |
| Papel y cartón | 83,24 | - |
| Madera | 59,60 | - |

| Tipo de residuo | Cantidad (Tn) | Comentarios |
|--------------------------------------|-------------------|--|
| Aluminios/metales | 2465,30 | 2.137,68 Tn de hierro y acero 142,94 Tn de cenizas de plomo 4,42 Tn de bidones metálicos contaminados 0,16 Tn de baterías de plomo 0,10 Tn de envases metálicos contaminados |
| De origen vegetal | 8,36 | Residuos de poda y jardinería |
| Ácido clorhídrico residual | 2666,46 | - |
| Lubricante con base de ácidos grasos | 2308,72 | - |
| Tortas filtro prensa | 928,62 | - |
| Polvo de jabón | 171,82 | - |
| Baño de borax 20% | 121,44 | - |
| Residuos sólidos urbanos (Basura) | 77,58 | - |
| Planchas de fibrocemento | 15,40 | - |
| Transformador con PCB | 5,08 | - |
| Otros | 8,65 | Productos químicos y auxiliares para el proceso de producción |
| TOTAL | 8925,28 Tn | |



4.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Tal y como marcan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU incluidos en la Agenda 2030, una de las prioridades durante esta década es la reducción del consumo de los recursos naturales.

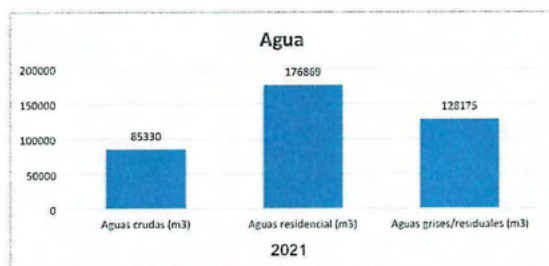
En este contexto, UBISA ha realizado un esfuerzo significativo por incentivar aquellas actividades que necesitan de un menor consumo de recursos tales como el agua, la energía y las materias primas.

4.4.1. Consumo de agua

El agua es uno de los recursos utilizados por UBISA en su proceso productivo, por lo que se ha venido incluyendo en los objetivos de sostenibilidad medioambiental de la compañía. Para conseguirlo, además de realizarse un control operacional del tratamiento del agua, también se ha llevado a cabo una tarea de concienciación del personal para que lo utilicen de forma responsable y sostenible.

Durante el año 2021, el consumo de agua procedente de la red municipal y de los pozos de autoabastecimiento ascendió a más de 390.000 m³, la cual se ha destinado para el proceso productivo, para uso sanitario y para la limpieza de instalaciones y sistemas contra incendios. No obstante, estas cifras vienen representadas por agua en distintas formas y/o estados:

| Tipos de agua | Consumo | Comentarios |
|--------------------------|---------|--|
| Aguas crudas (m3) | 85.330 | Agua que no ha recibido ningún tipo de tratamiento y que aún no se ha introducido en la red de distribución. |
| Aguas residenciales (m3) | 176.869 | Agua consumida de la red de distribución. |
| Aguas grises (m3) | 128.175 | Aguas que se encuentran en un punto intermedio entre agua residual y agua potable. |



4.4.2. Consumo de materias primas

La materia prima por excelencia en el proceso productivo de UBISA es básicamente el alambroón, aunque también se utilizan otro tipo de metales como el plomo, el cobre o el zinc. El resto de los materiales, como pueden ser el plástico, el papel o la madera, actúan como auxiliares de embalaje y no forman parte del proceso de producción como materia prima.

De esta manera, el consumo de materias primas que se ha realizado en el año 2021 ha sido el que se muestra a continuación:

| Materia prima | Consumo | Comentarios |
|---------------|---|-------------|
| Metales | Alambroón | 63.215,22 |
| | Cobre | 90,00 |
| | Zinc | 86,21 |
| | Plomo | 67,07 |
| Otras | Otros productos químicos y productos auxiliares utilizados para tratar la materia prima | 3.063,90 |



Algunas medidas para mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas destinadas al proceso productivo son:

- Sensibilización y concienciación del personal para maximizar el aprovechamiento de los recursos.
- Conseguir que la materia prima utilizada en el proceso productivo sea más sostenible.
- Adoptar procesos que permitan minimizar la generación de desechos de manera segura y responsable.

- Incrementar el consumo de materiales reciclados.

4.4.3. Consumo de energía

La principal fuente de energía utilizada por la compañía para desarrollar su proceso productivo es la electricidad, pues es necesaria tanto para el funcionamiento de la maquinaria como para actividades complementarias (y necesarias) como la iluminación y la seguridad de la planta y el funcionamiento de los sistemas informáticos de las instalaciones. De hecho, como se ha comentado en otros apartados, UBISA está certificada como empresa electrointensiva por el elevado uso de energía eléctrica que necesita para desempeñar su actividad. Es por ello que, con la intención de reducir su consumo, se han instalado placas solares adicionales para la producción propia de electricidad.

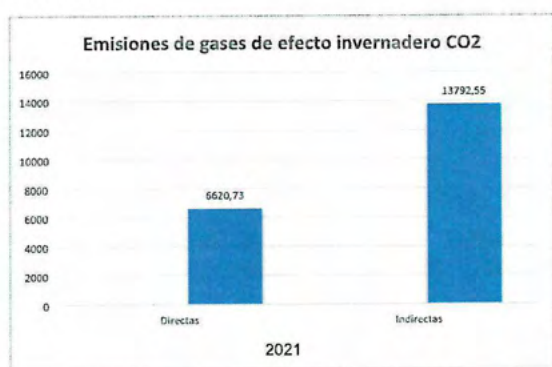
Si tuviéramos que realizar una lista en orden a la cantidad de energía consumida de cada recurso, el gas natural es sin duda la segunda fuente de energía más utilizada en el proceso productivo. No obstante, como medida para reducir el consumo de gas natural, UBISA genera agua sobrecalentada producida con biomasa, pues antes de realizar esta inversión los KWh se generaban consumiendo gas.

Por último, otra de las fuentes de energía que es necesaria e imprescindible es el combustible (gasolina y/o gasoil), aunque se utiliza en menor medida dentro del proceso de producción, fundamentalmente en carretillas de combustión y bombas de reserva del sistema contra incendios.

En 2021, las cifras de consumo de los recursos energéticos mencionados han sido las siguientes:

| Fuente de energía | Consumo | Comentarios |
|---------------------|------------|--|
| Gas | 36.374.741 | Adicionalmente, se consumen 24.903.521 KWh de agua sobrecalentada producida con biomasa. |
| Electricidad (KWh) | 89.955.641 | Por otra parte, se han generado/ producido 49.230 KWh con placas solares. |
| Gasolina/Gasoil (L) | 23.877 | - |

Respecto a estos consumos, es preciso tener en cuenta también las emisiones, tanto directas como indirectas, de gases de efecto invernadero (CO₂). Dentro de las emisiones directas podemos destacar aquellas producidas por el consumo de gas y gasoil (se han registrado unas emisiones superiores a 6 toneladas), mientras que las emisiones indirectas de GEI (Gases de Efecto Invernadero) han sido procedentes del consumo y producción propia de electricidad.



4.4.4. Medidas para mejorar la eficiencia energética

Una de las mayores preocupaciones de UBISA en relación con la sostenibilidad consiste en mejorar la eficiencia energética, pues sus procesos implican un elevado consumo de energía que, con el paso del tiempo, se está convirtiendo en un recurso con menor disponibilidad y, por tanto, con un mayor coste.

De esta forma, además de apostar por un uso cada vez mayor de energías renovables y de producir energía propia con la implantación de una planta fotovoltaica, la compañía tiene como objetivo y propuestas de mejora las siguientes acciones:

- Desarrollar un sistema de gestión energética para posible futura adhesión a ISO 50001.
- Revisar continuamente las potencias contratadas e instalar limitadores de consumo.
- Impulsar la eficiencia energética de los motores de la maquinaria.
- Respecto al aire comprimido, las medidas para un uso más eficiente serían:
 - ✓ Instalación de contadores.
 - ✓ Seccionar consumos.

✓ Aprovechamiento del calor.

- Analizar y estudiar la posible instalación de una subestación eléctrica: relés de protección, transformadores y líneas con medición de armónicos.
- Seccionar el consumo de la calefacción de las naves y mantenimiento de aerotermos.
- Promover la variación de velocidad en las torres de enfriamiento (aplicación WEG).

4.5. PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

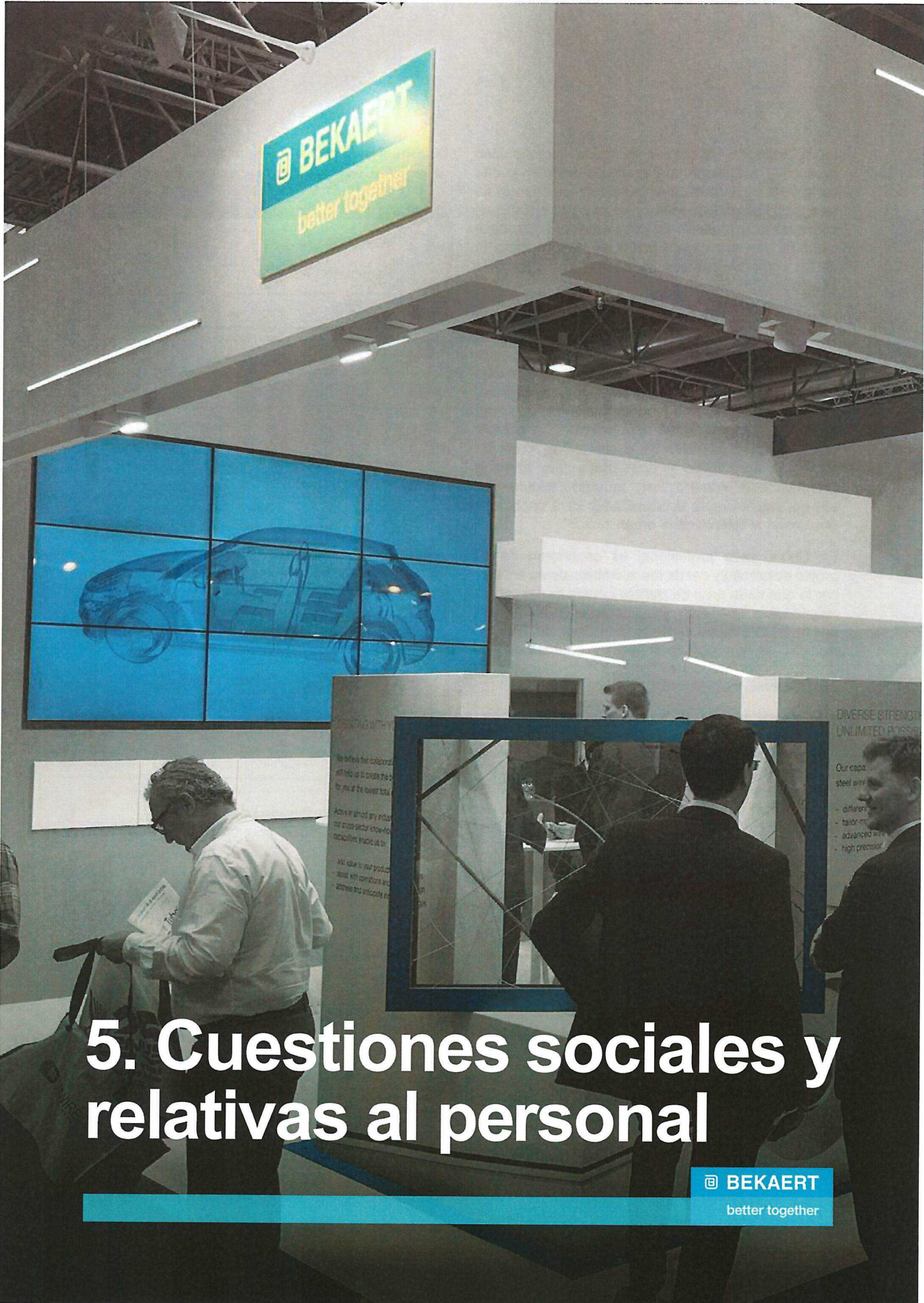
En relación con los espacios protegidos, los terrenos donde se ubica la actividad se encuentran situados fuera de espacios naturales protegidos, según la IDECyL (Infraestructura de Datos Espaciales de Castilla y León).

La instalación de UBISA se encuentra en el término municipal de Burgos, localizada en la calle López Bravo, 94, perteneciente al polígono industrial de Villalonquéjar.

El acceso a la parcela se realiza exclusivamente desde la citada vía, estando el recinto completamente cerrado perimetralmente.

Actualmente las instalaciones se encuentran rodeadas de otras actividades industriales implantadas también en el polígono industrial. Existen así importantes industrias al Oeste, Sur y Este de la planta; al Norte se localiza el río Ubierna y diversas parcelas de uso agrícola. La zona residencial más cercana es el municipio de Villalonquéjar situado a unos 500 m de distancia hacia el oeste.

No obstante, la actividad de UBISA no tiene un impacto sustancial sobre la biodiversidad, pues no se desarrolla sobre espacios naturales o áreas especialmente protegidas. Por este motivo, la compañía no ha visto necesario implantar medidas adicionales de protección o preservación de la biodiversidad.



5. Cuestiones sociales y relativas al personal

@ BEKAERT
better together

La consolidada trayectoria de Ubisa como unidad productiva de Bekaert en España depende en buena parte de la capacidad, conocimiento y experiencia de su capital humano, que se configura como el principal activo de la compañía. En este sentido, la principal meta de nuestra organización es el cumplimiento de los compromisos adquiridos con sus grupos de interés.

Desde hace tiempo, Ubisa ha sido reconocida como una de las mejores empresas del sector en cuanto a gestión de calidad, lo que no hubiera sido posible sin sus buenas prácticas en términos formación, desarrollo profesional, planes de carrera, flexibilidad y su entorno laboral. Por su parte, el día a día de la organización está orientado a cumplir con la Misión y la Visión de la compañía: “crear un equipo comprometido y apasionado que aprenda conjuntamente dentro un entorno seguro de trabajo, promoviendo oportunidades para capturar y desarrollar el talento de la organización”.

En Ubisa, cada profesional es consciente de su propio desarrollo y del de los miembros de su equipo, por lo que cada área de trabajo cuenta con un socio responsable que está en constante comunicación con el departamento de Recursos Humanos. De esta manera, se han logrado consolidar equipos que se distinguen por sus capacidades, su diversidad y su conocimiento multidisciplinar.

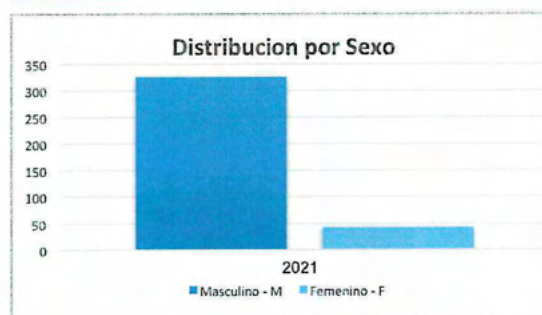
5.1. EMPLEO

A continuación, se detallan los diferentes cuadros tal y como se solicitan tanto en la norma internacional GRI como en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 española con las distintas distribuciones de empleados:

A cierre de ejercicio, Ubisa está formado por 369 profesionales, con el siguiente desglose:

Distribución de la plantilla por sexo

| Sexo | 2021 |
|---------------|------------|
| Masculino - M | 326 |
| Femenino - F | 43 |
| Total | 369 |



Distribución de la plantilla por edad

| Edad | 2021 |
|------------------|------------|
| <30 años | 16 |
| Entre 30-50 años | 255 |
| >50 años | 98 |
| Total | 369 |



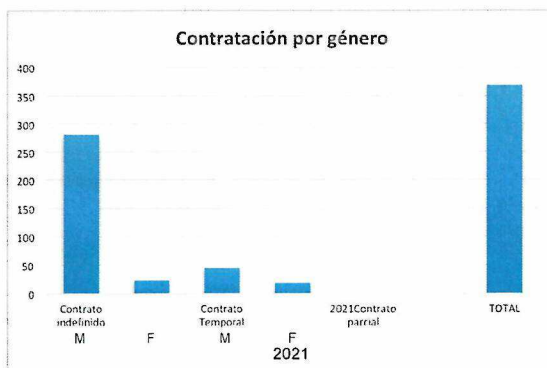
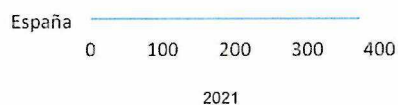
Distribución de la plantilla por categoría profesional

| Nivel profesional | 2021 |
|--------------------------------------|------------|
| Órgano de gobierno | 0 |
| Empleados y técnicos no titulados | 40 |
| Personal en Funciones Productivas | 268 |
| Directivos, Técnicos y Cuadro Medios | 61 |
| Total | 369 |

Distribución por países

| Países | 2021 |
|--------------|------------|
| España | 369 |
| Total | 369 |

Distribucion por países

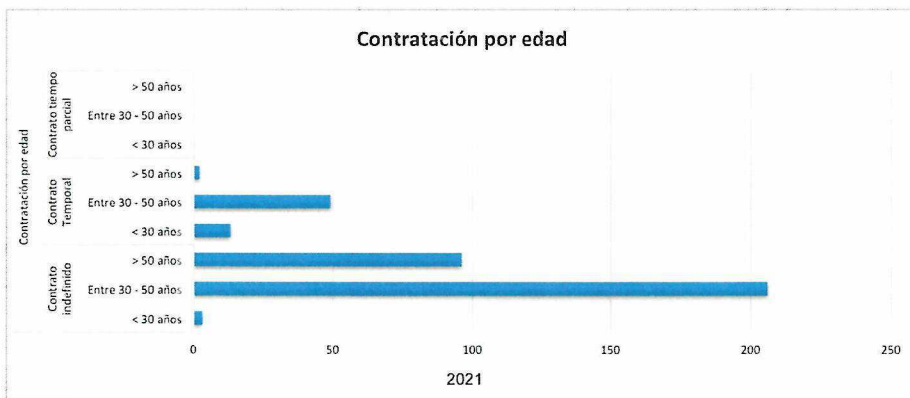


Distribución por tipo de contrato y sexo (2021)

| Indefinido | | Temporal | | Tiempo parcial | | Total |
|------------|----|----------|----|----------------|---|-------|
| M | F | M | F | M | F | |
| 281 | 24 | 45 | 19 | 0 | 0 | 369 |

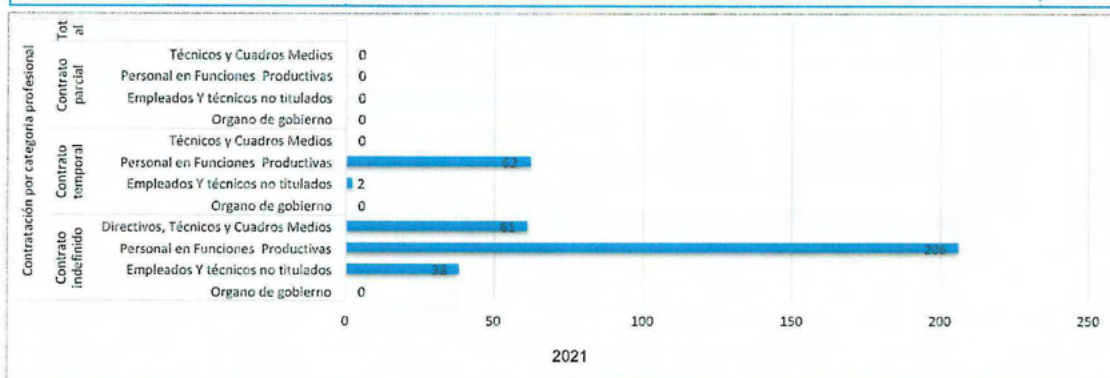
Distribución por tipo de contrato y edad (2021)

| Contrato indefinido | | | Contrato temporal | | | Contrato tiempo parcial | | | Total |
|---------------------|---------|----------|-------------------|---------|----------|-------------------------|---------|----------|-------|
| <30 años | 30 - 50 | >50 años | <30 años | 30 - 50 | >50 años | <30 años | 30 - 50 | >50 años | |
| 3 | 206 | 96 | 13 | 49 | 2 | 0 | 0 | 0 | 369 |



Contratación por categoría profesional

| | Contrato indefinido | Contrato temporal | Contrato tiempo parcial | Total |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|------------|
| Órgano de gobierno | 0 | 0 | 0 | |
| Empleados y técnicos no titulados | 38 | 2 | 0 | |
| Personal en Funciones Productivas | 206 | 62 | 0 | 369 |
| Técnicos y Cuadros Medios | 61 | 0 | 0 | |

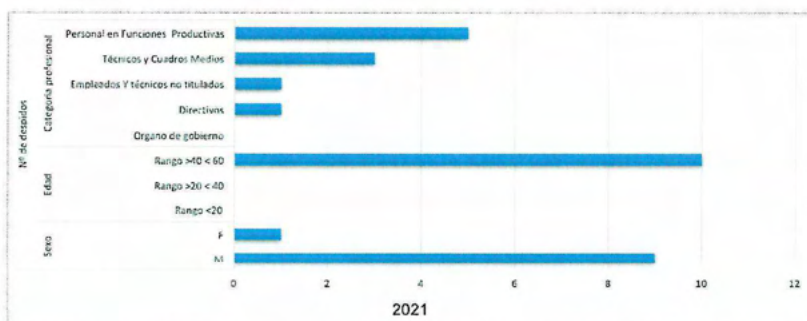


Debido a que la plantilla de la Sociedad no presenta una alta rotación, por el tipo de industria, se muestran los datos únicamente a cierre de ejercicio.

Número de despidos (2021)

| Sexo | | Edad | | | Categoría profesional | | | | | Total |
|------|---|----------|-------|---------|-----------------------|------------|--------------------|----------|------------------------|-------|
| M | F | <20 años | 20-40 | >40 <60 | Órgano de gobierno | Directivos | Mandos intermedios | Técnicos | Operarios y auxiliares | |
| 9 | 1 | - | - | 10 | - | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 |

En los siguientes cuadros se detallan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, sexo, edad y tipo de contrato, expresadas en euros.



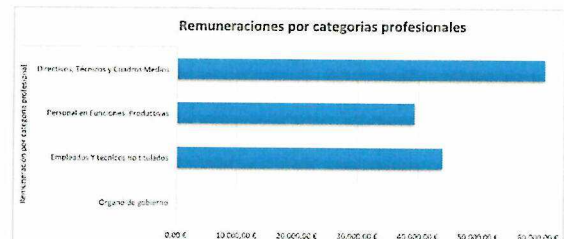
Remuneraciones medias por sexo y contrato

| Contrato indefinido | | Contrato temporal | | Contrato tiempo parcial | |
|---------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------------|--------|
| M | F | M | F | M | F |
| 44.729,74 € | 49.387,99 € | 35.660,80 € | 34.687,72 € | 0,00 € | 0,00 € |



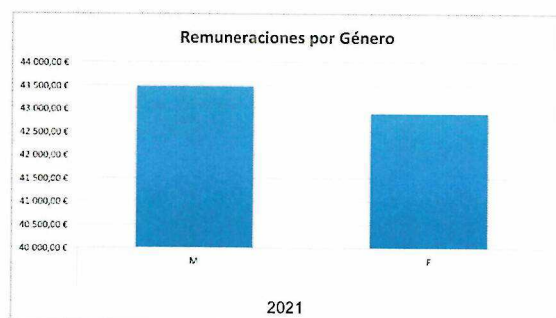
Remuneraciones por categoría profesional

| Nivel profesional | 2021 |
|--------------------------------------|-------------|
| Órgano de gobierno | 0 |
| Empleados y técnicos no titulados | 43.960,34 € |
| Personal en Funciones Productivas | 39.331,36 € |
| Directivos, Técnicos y Cuadro Medios | 60.966,47 € |



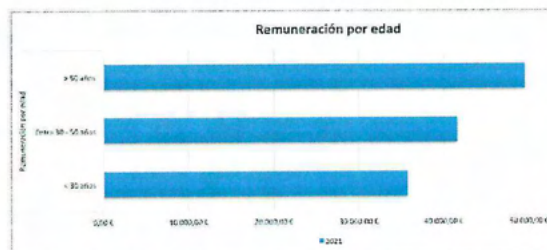
Remuneraciones por sexo

| | 2021 |
|------------|-------------|
| M | 43.477,90 € |
| F | 42.892,52 € |
| Diferencia | 585,38 € |
| Porcentaje | 1% |



Remuneraciones por edad

| 2021 | |
|------------|-------------|
| < 30 años | 35.675,24 € |
| 30-50 años | 41.556,62 € |
| >50 años | 49.494,19 € |



5.2. BRECHA SALARIAL

Ubisa se encuentra en constante evolución para mejorar sus políticas de retribución, siendo uno de sus principales objetivos garantizar que cada uno de los profesionales pueda acceder a una compensación competitiva dentro del sector y justa en el ámbito interno de la empresa.

En los siguientes cuadros se detallan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales y sexo, expresado en euros.

Brecha salarial

| | M | | F | | Brecha salarial |
|--------------------------------------|------------|------------------|-----------|------------------|-----------------|
| | Nº | Salario medio | Nº | Salario medio | |
| Órgano de gobierno | 0 | - | 0 | - | 0% |
| Empleados y técnicos no titulados | 36 | 44.123,11 | 4 | 42.495,35 | -3,69 % |
| Personal en funciones productivas | 246 | 39.715,47 | 22 | 35.036,26 | -11,78% |
| Directivos técnicos y Cuadros medios | 44 | 63.985,36 | 17 | 53.152,89 | -16,93% |
| Total | 326 | 43.477,90 | 43 | 42.892,52 | -1,35% |

5.3. DESCONEXIÓN LABORAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3.1. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de éstos por ambos progenitores

La organización de los tiempos de trabajo en Ubisa se rige por las jornadas laborales establecidas en el convenio colectivo de referencia, que en el caso de nuestra compañía es el Convenio colectivo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos. De esta forma, la jornada laboral se adapta al tipo de trabajo desempeñado, existiendo distintas medidas de conciliación laboral para los trabajadores (maternidad, paternidad, cuidado de menores, etc.). En este sentido, la organización es flexible con los tiempos de trabajo de sus empleados, pues permite (en función del puesto de trabajo desempeñado) establecer jornadas en distintos intervalos y horas del día (turnos de mañana, tarde y nocturnos).

En relación con lo anterior, cabe señalar que Ubisa no cuenta con una Política de Teletrabajo como tal o, mejor dicho, tiene una política híbrida de teletrabajo, pues el personal de producción de la planta, por ejemplo, tiene un puesto de trabajo cuyas características impiden la posibilidad de trabajar desde casa. No obstante, el personal administrativo y los empleados con puesto directivos sí que cuentan con la posibilidad de realizar teletrabajo si así lo desean.

5.3.2. Beneficios para los empleados

En cuanto a los beneficios con los que cuentan los empleados, a parte de la asistencia sanitaria y el servicio de fisioterapia (más vinculados a la parte de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se hará referencia con mayor detalle en el siguiente apartado), existen los siguientes:

- **Servicio de autobuses:** para facilitar el desplazamiento a la planta de producción a todos los trabajadores, la empresa pone a disposición de los mismos una serie de itinerarios y horarios de autobuses. La finalidad es que el hecho de no contar con un vehículo propio no impida o dificulte a ningún trabajador ir a la fábrica.

- **Servicio de comedor:** este servicio es ofrecido a los empleados como salario en especie, por lo que el precio de cada comida está subvencionado en parte por la empresa. Existe un comedor general y otro interior, de tal forma que en el primero se realiza la comida de todo el personal que se encuentre a mediodía en la fábrica, mientras que el segundo lo utilizan los trabajadores con turnos de tarde y noche. Los tiempos para el horario de comedor difieren en función del tipo de jornada, siendo de 30 minutos para el régimen de turnos continuados y de 40 minutos para los empleados con jornada partida.
- **Complementos de salario:** los trabajadores de Ubisa tienen derecho a recibir distintas compensaciones por los siguientes conceptos: antigüedad (en función del personal con salario diario y el personal con salario mensual), Plus de Actividad (existirá un período previo de aprendizaje e instrucción, cuando se produzca la incorporación o cambio de puesto que se gradúa en 2 fases: la primera, durante los 6 primeros meses, en que se percibe un 76% del importe del plus; la segunda, una vez concluida la primera fase formativa, durante los 6 meses siguientes, en la que se percibe un 88% del citado plus), plus de penosidad (en función de las características del trabajo realizado), Plus de Nocturnidad, Plus Personal, Plus de Adaptación, Plus de Turnicidad y Plus de Equipo Volante.
- **Seguros colectivos:** en este caso existen distintos supuestos que garantizan la protección de los trabajadores en caso de fallecimiento o invalidez:
 - ✓ Pólizas cuya prima asume la empresa, de acuerdo con lo fijado en el Convenio Provincial.
 - ✓ Pólizas de subscripción voluntaria (la prima se reparte en 2 tercios para la empresa y 1 tercio para el trabajador.

| Supuestos | Tipo de póliza | Prima |
|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| Fallecimiento por enfermedad común | Acuerdo del Convenio Provincial | 11.500 € |
| | Subscripción voluntaria | 20.000 € |
| | Con carácter general | Consistente en 30 días de salario |
| Fallecimiento derivado de enfermedad profesional | Acuerdo del Convenio Provincial | 21.000 € |
| Fallecimiento derivado de accidentes de trabajo | Acuerdo del Convenio Provincial | 31.000 € |
| Fallecimiento por accidentes de cualquier tipo | Acuerdo del Convenio Provincial | 20.500 € |
| | Subscripción voluntaria | 40.000 € |
| Incapacidad profesional total o absoluta | Acuerdo del Convenio Provincial | 14.500 € |
| Invalidez total o absoluta | Subscripción voluntaria | 20.000 € |
| Incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional | Acuerdo del Convenio Provincial | 24.000 € |

Además de estos beneficios, en 2021 se ha cerrado la plantilla con dos personas que se encuentran trabajando con un contrato en régimen de jubilación parcial, regulado por el acuerdo firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 26 de marzo de 2013. De esta manera, las personas que cumplan 61 años y que cumplan los requisitos que la legislación establezca en el momento de la jubilación tendrán opción a la jubilación parcial reduciendo la jornada en el porcentaje máximo que permita dicha legislación. Se computará el cumplimiento de la jornada como si fuese de jubilación parcial a partir de la fecha solicitada por el trabajador/a para jubilarse parcialmente.

5.3.3. Organización del tiempo de trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo se ajusta a las jornadas establecidas por el Acuerdo de 2021 con el Comité de Empresa y los convenios colectivos de aplicación, de tal forma que el trabajo se organiza siguiendo las siguientes pautas:

Horarios

Los turnos de trabajo se distribuyen en los siguientes horarios:

- Mañana: de 8:00 a 16:00 horas
- Tarde: de 16:00 a 24:00 horas
- Noche: de 00:00 a 8:00 horas
- Turno "normal": de 8:00 a 16:45 horas

El personal adscrito a los diversos sistemas de turnos continuados de trabajo (2/3 y 4/5 de Equipos) realizarán relevos en su puesto de trabajo, estableciendo fórmulas para que durante los cambios de turno y pausas se optimice todo lo posible el funcionamiento de las máquinas e instalaciones.

Horas extraordinarias y complementarias

Trabajar en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores/as. Con carácter excepcional, en caso de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de fuerza mayor, deberán trabajarse las que fueran necesarias. En este caso, se distinguirá entre horas extraordinarias y complementarias del siguiente modo:

- **Horas extraordinarias:** aquellas que se presten por encima de la jornada establecida en el Convenio Colectivo para la Industrias Siderometalúrgica de Burgos. Las horas extraordinarias que se presten en domingos o festivos no son de aplicación a este apartado, pues cuentan con su propia retribución especial.
- **Horas complementarias:** aquellas que se realicen más allá de la jornada fijada en el Acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa y que, por no exceder de la jornada fijada en el Convenio Colectivo, no se puedan calificar como horas extraordinarias.

Jornada

La jornada anual para el personal a Turno Normal será de 1.720 horas en 2021, mientras que para el personal a 2 Turnos y Portería será de 1.706 horas. Además, la jornada anual para el personal a 3 Turnos será de 1.682 horas en 2021 y la jornada anual del personal que trabaje a 4/5 Equipos será de 1.656 horas.

El personal para el que fuese de aplicación el sistema de 5 Equipos, disfrutará de 1 día de vacaciones opcionales, de manera que resulte una jornada individual anual de 1.648 horas. Esta reducción sólo se mantendrá, por tanto, en tanto se aplique dicho sistema de 5 Equipos.

Los calendarios son acordados con el Comité de Empresa en los últimos meses del año inmediatamente anterior.

Equipo Volante

Se considera miembro del Equipo Volante a aquel trabajador/a que estando adscrito a alguno de los calendarios de trabajo existente en la empresa, presta sus servicios en cualquiera de los equipos o turnos de trabajo y en cualquier día de la semana de los calendarios de trabajo de la empresa, según las necesidades organizativas en cada momento.

La organización del Equipo Volante es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, quien podrá proponer a un trabajador/a la pertenencia al mismo y siendo voluntaria la aceptación de dicha función por el trabajador/a.

Entre los requisitos para realizar su función figuran el de reunir las aptitudes precisas para trabajar alternativamente en cualquier puesto de su nivel profesional y disponibilidad plena para cambiar de turnos y días de trabajo.

En caso de cambios de turno y/o fecha, el trabajador/a será avisado con un mínimo de 24 horas de antelación respecto a la hora de comienzo del turno a que sea llamado. Si se le comunicase con una antelación menor, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo de 10 horas entre el final de la jornada que se encuentre realizando y el comienzo de aquella a la que sea llamado, abonándose la diferencia como si se hubiesen efectivamente trabajado.

En caso de cambio de fecha, el trabajador/a será avisado, también, con un mínimo de 24 horas de antelación, no pudiendo trabajarse más de seis jornadas seguidas sin descanso semanal.

Cada dos meses se procederá a regularizar sus jornadas de trabajo, ajustándose el exceso o defecto de las jornadas realizadas sobre las previstas a trabajar según el calendario de trabajo en el que figure adscrito, bien mediante el disfrute de días compensatorios de descanso o bien mediante la recuperación de las jornadas debidas.

5.4. SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y salud de las personas que trabajan en Ubisa es una prioridad para la compañía, por tanto, estamos comprometidos con el enfoque global en seguridad de Bekaert, que pretende crear un ambiente de trabajo libre de riesgos y sin daños para todos nuestros empleados y cualquier persona que trabaje o visite nuestras instalaciones.

5.4.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Con el objetivo de evitar posibles daños para la integridad física de los miembros de la plantilla y de acuerdo con la normativa vigente, Ubisa implementa políticas de Higiene y Seguridad, diseña procedimientos con una clara asignación de responsabilidades y ofrece sistemas de prevención efectivos.

En este contexto, la organización concierta de forma anual un contrato de prestación de servicios de prevención con una empresa especializada en Prevención de Riesgos Laborales, Quirónprevención, SL. Esta empresa está acreditada para operar como Servicio de Prevención Ajena en las cuatro disciplinas preventivas, con ámbito nacional, constanding inscrita en el Registro de Servicios de Prevención Ajenos de los Servicios Territoriales de Barcelona del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de Barcelona. De esta forma, el contrato se halla dentro del siguiente marco legal:

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP).

Así, el alcance de las actividades preventivas incluidas en el contrato son las siguientes:

- ✓ Seguridad en el trabajo (ST)
- ✓ Higiene Industrial (HI)
- ✓ Ergonomía y Psicología aplicada (EP)
- ✓ Medicina del trabajo (MT)

Además, los reconocimientos y análisis individuales de cada trabajador se programarán, por parte del Servicio de Prevención, previa petición de la empresa.

Por otra parte, a disposición de todos los empleados de Ubisa, existen los siguientes servicios de salud:

- **Asistencia Médica:** todas las tardes de Lunes a Viernes de 15:30 a 16:30 horas por parte de un Asistente Técnico Sanitario (ATS).

Si al iniciarse el turno de trabajo o durante su desarrollo, el trabajador considera que las condiciones físicas le impiden realizar sus tareas habituales o se aprecia un alto riesgo de accidente de continuar en su puesto, este acudirá al médico avisando previamente inmediato.

Al reincorporarse al trabajo un empleado que haya estado de baja por enfermedad o accidente durante el período ininterrumpido superior a 6 meses, su jefe inmediato enviará a dicho trabajador al médico para que, mediante el reconocimiento oportuno,

se confirmen por este las condiciones en que se encuentra el trabajador para realizar su trabajo.

En ambos casos, si no coincidiese con el horario de presencia del médico, se hará en el momento siguiente más próximo a dicho horario, informado al área de Recursos Humanos.

- **Servicio de Fisioterapia:** este servicio se enmarca en la cultura de cuidado mutuo que refleja el proyecto BeCare y atiende a lo recogido en el Pacto de Empresa vigente. La empresa que prestará este servicio es Ficsalud, que cuenta con un equipo experto y cualificado de fisioterapeutas. La prestación de este servicio será previa prescripción de los servicios médicos de empresa, los cuales establecerán la prioridad de asistencia en función del siguiente horario:

| Servicio fisioterapia Ficsalud-UBISA | | |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| | Mañana | Tarde |
| Martes | 12:00 a 13:00 | 17:30 a 19:00 |
| Miércoles | | 17:30 a 18:30 |
| Jueves | 12:00 a 13:00 | 17:30 a 19:00 |
| Viernes | | 17:30 a 19:30 |

Además de las medidas preventivas y condiciones de salud expuestas anteriormente, Ubisa cuenta con una política propia de prevención en el ámbito de Seguridad e Higiene en el trabajo:

Seguridad

- **Prendas de seguridad:** cada operario dispone de las siguientes prendas para su uso en fábrica durante la jornada de trabajo: 2 pantalones y 4 polos (2 de manga larga para el invierno y 2 de manga corta para verano). Al uniforme de trabajo, le complementan las siguientes prendas de seguridad, aunque varían según la sección o trabajo que se desempeñe:

- ✓ Gafas de seguridad (en caso de necesitar graduación se presentará la receta médica del oculista y se realizará su petición a través del Servicio de Seguridad e Higiene).
- ✓ Guantes.
- ✓ Zapatos de seguridad.
- ✓ Auriculares o tapones de protección auditiva.
- ✓ Cualquier Equipo de Protección Individual (EPI en lo sucesivo) necesario según el trabajo a realizar. El uso de estos EPIS se realizará según lo establecido en la norma NSG-001-UB Prendas de seguridad y la formación recibida sobre riesgos del puesto de trabajo. La planta dispone de 3 máquinas dispensadoras de EPIS, cada trabajador tendrá una tarjeta individual que le permita obtener o sustituir los EPIS necesarios.
- **Normativa sobre móviles personales:** para evitar accidentes originados por distracciones, faltas de atención y de concentración en la tarea que se está realizando, así como que los dispositivos actúen como fuente de ignición en zonas ATEX (Atmósfera Explosiva), se prohíbe la presencia del teléfono móvil personal en zonas de producción, mantenimiento, laboratorio y zonas señalizadas. En caso de necesidad de su uso, se consultará al jefe inmediato superior.
- **Tarjetas personales de identificación:** cada uno de los empleados disponen de una tarjeta personal identificativa, cuya función es:
 - ✓ El acceso a las instalaciones desde el parking, así como a aquellos otros puntos de acceso limitados por lectores en el entorno de la fábrica.
 - ✓ Expedición de EPIS en las máquinas habilitadas para ello.
 - ✓ Elemento de identificación en caso de situaciones de emergencia.

En todo caso, será necesario llevar consigo la tarjeta identificativa. En caso de pérdida o avería, se deberá poner en conocimiento del Departamento de

Recursos Humanos para recibir una nueva. En caso de que el trabajador se haya olvidado de la tarjeta, el personal de portería habilitará una tarjeta provisional con una validez de 24 horas.

Higiene

- **Lavado del uniforme de trabajo:** al terminar cada ciclo de trabajo (o cada semana, según el calendario laboral) se deposita la ropa usada en los recipientes situados en los vestuarios para proceder a su limpieza, teniendo en cuenta que no se debe mandar a lavandería un uniforme mientras no se haya recibido el otro. La limpieza de otro tipo de vestimenta corresponderá a cada operario.
- **Medidas generales de higiene para hacer frente al COVID-19:**
 - ✓ Lavarse las manos regularmente con agua y jabón durante al menos 40 segundos o uso de desinfectante.
 - ✓ Uso de mascarilla obligatorio en todas las instalaciones.
 - ✓ Cubrirse la boca y la nariz con un pañuelo desechable o la manga (no las manos) al toser o estornudar si no se lleva mascarilla.
 - ✓ No darse la mano.
 - ✓ No compartir alimentos.

Además de estas medidas generales de higiene para prevenir los contagios por Coronavirus, Ubisa estableció una serie de protocolos de salud preventivos. No obstante, a raíz del avance de la pandemia y la buena cifra de vacunados en nuestro país, las restricciones y planes de contingencia establecidos por la compañía han sido más flexibles.

5.4.2. Cifras de absentismo: causas

El ejercicio de 2021 en Ubisa se ha cerrado con un total de 2.434 horas de absentismo por accidente. No obstante, las épocas del año con un índice mayor de ausencias tuvieron lugar en Julio y Diciembre, debido al aumento de los procesos de incapacidad temporal ligados al COVID-19 y coincidiendo con 2 olas a nivel estatal.

A continuación, se detalla el resumen del número de accidentes por sexo, así como sus índices de frecuencia:

| | M | F | Total |
|----------------------------------|----|---|-------|
| Nº de accidentes | 12 | 2 | 14 |
| Nº de enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |

| | M | F | Total |
|------------------------------------|-------|------|-------|
| Índice de frecuencia de accidentes | 17,22 | 2,86 | 20,08 |
| Índice de gravedad de accidentes | 1,16 | 0,04 | 1,20 |

Por otra parte, la cantidad de horas de absentismo por sexo y las distintas causas que las han provocado han sido:

| | M | F | Total |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Enfermedad | 30.426,23 | 701,81 | 31.128,04 |
| Accidente | 2.273,93 | 160 | 2.433,93 |
| Justificadas | 4.020,87 | 251,75 | 4.272,62 |
| No justificadas | 42,34 | 0 | 42,34 |
| Comité | 6.962,20 | 56 | 7.018,20 |
| TOTAL | 43.725,57 | 1.169,56 | 44.895,13 |

5.5. RELACIONES SOCIALES

Ubisa incentiva el diálogo social a través de los distintos planes de comunicación que existen en la empresa. Estos planes de comunicación abarcan distintos ámbitos y las reuniones o comunicaciones tienen lugar con distintas frecuencias. En este contexto, pueden destacarse, entre otros, los siguientes:

COMUNICACIONES GLOBALES

- Revisión anual de negocio (tiene lugar todos los años en el mes de Marzo).
- Plan 50 aniversario (sólo en 2021).
- Cierre de año (anual).

DESPLIEGUE DE OBJETIVOS

- Revisión AP – equipos (3 al año por cada área).

SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT (SHE)

- Consejo SHE (bimensual).
- Semana SHE (septiembre).
- Delegados de PRL (mensual).
- Comité de Seguridad y Salud (trimestral).

REUNIONES

- Diálogos de desempeño – pizarras (cada 2 días).
- Reuniones de MiniCompañía (en los turnos de mañana).
- Líneas de Color (mensuales según plan).
- Encuestas de OE (trimestral).

INFORMACIÓN

- Boletín informativo (mensual).
- Tablones de información (mensual).
- Pantalla PC (mensual).
- Sistema SMS (ad hoc).

DESEMPEÑO

- Diálogos frecuentes de desempeño (2 o 3 días a la semana).
- Evaluación de desempeño BC (bianual).
- Coaching nuevos líderes (continuo).

SOCIAL

- Ubisa club, iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (plan anual).

Con carácter general, Ubisa tiene como meta establecer un buen canal de comunicación con sus interlocutores en el ámbito social. De esta forma, la Responsabilidad Social Corporativa es otro de los rasgos que definen a la compañía, pues muestra su apoyo a diferentes organizaciones sociales de Burgos a través de colaboraciones de negocio, voluntariado y donaciones.

En este sentido, UBISA mantiene buenas relaciones con las organizaciones locales vinculadas al sector. Tanto es así, que el pasado mes de Noviembre de 2021 recibió el galardón anual que entrega la Federación de Empresarios del Metal de Burgos (Femebur), siendo reconocida como Mejor Empresa por su gestión de calidad en la industria del metal.

Dentro del ámbito sociolaboral, Ubisa mantiene contacto de manera habitual con la representación legal de los trabajadores, negociando y alcanzando todo tipo de acuerdos cuando la situación lo requiere. De esta forma, la negociación colectiva entre los distintos agentes sociales (trabajadores, organización y sindicatos) se rige por el Convenio colectivo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, aunque también existe un Comité de Empresa para abordar este tipo de cuestiones en materia laboral.

Porcentaje de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva

| País | 2021 |
|--------|------|
| España | 369 |
| Total | 369 |

5.6. FORMACIÓN

En Ubisa la formación y el desarrollo profesional son considerados como aspectos esenciales para el crecimiento de las personas y de la propia organización, pues son aspectos cuyo impacto se refleja de forma directa en los resultados y en la mejora de la productividad. Por tanto, se puede decir que el desarrollo de las personas es uno de los pilares principales de la cultura de Ubisa.

De esta forma, la compañía dedica más de 30.000 horas anuales a la formación de sus trabajadores y es por ello por lo que cuenta con un plan de formación en el que se tratan de identificar las necesidades formativas de cada empleado en función de los objetivos que se esperan cumplir en el próximo año. Dichas necesidades son compartidas por los responsables de cada área con el departamento de Recursos Humanos, que tratan de confeccionar el plan formativo en función del tipo de empleado y su puesto de trabajo.

| | M | F |
|---------------------------|--------|-------|
| Órgano de gobierno | 0 | 0 |
| Managers | 570 | 132 |
| White Collar ¹ | 5.001 | 1.124 |
| Blue Collar ² | 20.876 | 6.166 |
| TOTAL | 26.447 | 7.422 |

¹**White Collar:** este grupo abarca la categoría profesional de Técnicos y Cuadro Medios y 50 % de Empleados y técnicos no titulados.

²**Blue Collar:** dentro de este grupo se encuentran incluidas las categorías correspondientes a Personal en Funciones Productivas y 50 % de Empleados y técnicos no titulados.

En el año 2021, la formaciones fueron planificadas para ser impartidas tanto a nivel interno como a nivel externo, en función del área de conocimiento o la especialidad a la que se quiere enfocar la formación:

| Área | Formación interna (INT) | Formación externa (EXT) | Bekaert (LMS) |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Automatización | INT | EXT | - |
| Calidad | INT | - | - |
| Cliente | INT | - | LMS |
| Costes | INT | - | - |
| Desarrollo | INT | EXT | LMS |
| Energía | - | EXT | - |
| Gestión | INT | EXT | - |
| MES+Digitalización | INT | EXT | - |
| Polivalencia | INT | - | - |
| Proceso | INT | - | - |
| Puestos | INT | - | - |
| QA | INT | - | LMS |
| SHE | INT | EXT | - |
| SHE-ANUAL | INT | - | - |
| WoW | INT | - | - |

En este contexto, dentro del Plan de Formación de 2021 se han realizado un total de 121 programas formativos, siendo los más destacados los siguientes:

- Plan Lecciones de 1 punto (Ld1P) y Video SOP (VSOP).
- 50 Nuevas Incorporaciones
- 27 programas de Formaciones SHE (Safety, Health and Environment)
- Comunicación Política Tabaco

- Cambios de puesto:

- ✓ Compras
- ✓ LdC
- ✓ QA
- ✓ Analistas
- ✓ Mejoras
- ✓ Técnico de Procesos *2
- ✓ Back-up manto
- ✓ Especialistas *2
- ✓ Maestro

- Liderazgo
- AGVs y MES, Nuevas funcionalidades
- APQP / LPAs

Además del Plan de Formación, adheridos al mismo, se han establecido una serie de planes específicos (inputs) para la formación en procedimientos operacionales básicos, y a su vez críticos por seguridad y calidad, los cuales son realizados en formato vídeo, se divulgan entre la plantilla y posteriormente son auditados en lo que llamamos Vídeo SOP (un total de 31 procedimientos). Otro de los inputs que se han añadido al ámbito formativo es el Plan Ld1P, del que se han realizado un total de 10 procedimientos.

De esta manera, si se tienen en cuenta las horas de formación de estos procedimientos, el total de horas de formación de 2021 ha sido de 33.869 horas.

5.7. ACCESIBILIDAD A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tal y como establece el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, "las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad".

Empleados con discapacidad

| Género | 2021 |
|--------------|----------|
| M | 1 |
| F | 0 |
| TOTAL | 1 |

% Empleados con discapacidad (2021)

| Edad | Personal en Funciones Productivas | |
|--------------|-----------------------------------|-------------|
| | Nº empleados | % |
| <30 | 0 | 0% |
| 30-50 | 1 | 100% |
| >50 | 0 | 0% |
| TOTAL | 1 | 100% |

Por sexo (año actual)

| | M | | F | |
|-----------------------------------|----------|-------------|----------|-----------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Órgano de gobierno | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Directivos | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Empleados Y técnicos no titulados | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Técnicos y Cuadros Medios | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Personal en Funciones Productivas | 1 | 100% | 0 | 0% |
| TOTAL | 1 | 100% | 0 | 0% |

El precepto anterior regula la obligación de cuota de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad. No obstante, las características de la actividad productiva de Ubisa hacen que sea particularmente difícil para la compañía la incorporación de personas con discapacidad a sus centros de trabajo. Por ello, para cumplir con la legalidad vigente y dar oportunidad a personas discapacitadas a desarrollarse profesionalmente en este sector, la compañía solicitó el 6 de agosto de 2021 ante el Servicio Público de Empleo de Castilla y León una declaración de excepcionalidad de la obligatoriedad de reserva de puesto de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad.

Esta posibilidad se halla regulada en el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. De esta forma, el mismo texto legal establece en su artículo 2.b) que se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad "cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa".

De acuerdo con el informe emitido el 30 de septiembre de 2021 por la Inspección Provincial de Trabajo de Burgos, "si pueden concurrir cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa", por lo que la compañía está exenta del cumplimiento de dicha obligación durante los 3 años de validez de la resolución.

La medida alternativa propuesta por Ubisa ha sido la que se establece en el artículo 2.1.b) del mencionado Real Decreto 364/2005, consistente en la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa a favor de la entidad FUNDACIÓN CISA (CEE ASPANIAS), en este caso por un total de 6 trabajadores y por una duración de tres años.

Además de cumplir con la Ley General de Discapacidad en cuanto al mínimo de trabajadores con discapacidad, la empresa cuenta con plazas de aparcamiento destinadas a personas con movilidad reducida de acuerdo con los ratios definidos al efecto por la normativa vigente. El acceso a las instalaciones es a cota cero, por lo que no necesita adaptaciones de accesibilidad adicionales.

FUNDACIÓN CISA
Central Integral de Servicios Aspanias

FUNDACIÓN CISA
Central Integral de Servicios Aspanias

D. Fulgencio Villafán Prieto, Presidente de la Fundación CISA Central Integral de Servicios Aspanias, con NIF G-09536848 y con domicilio en calle Federico Olmeda, 1 de Burgos.

CERTIFICA

Que la empresa INDUSTRIAS DEL UBIERNA, S.A., con C.I.F. núm. A09006891 y domicilio social en c/ López Bravo, 94, mantiene con el Centro Especial de Empleo de la Fundación Cisa Central Integral de Servicios Aspanias, una relación mercantil de carácter estable, orientada a la prestación de servicios ajenos y cuyo desarrollo ha implicado, de enero a diciembre de 2020, un volumen de facturación de 388.618,34 euros sin IVA y de 470.228,24 con impuestos incluidos.

Toda ello en relación con las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento a favor de personas con discapacidad regulado en el R.D. 364/2005, día 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad (BOE, de 20 abril).

Y para que conste y surta los efectos oportunos, firma la presente certificación, en Burgos, a veintidós de febrero de dos mil veintiuno.

Fundación CISA Central Integral de Servicios Aspanias
Calle Federico Olmeda, 1 01000 - Burgos | Tel: 947 218 312 | Fax: 947 218 313 | www.aspaniasburgos.org | fundacion@aspaniasburgos.com

5.8. IGUALDAD

Ubisa ha declarado su compromiso por el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género. Del mismo modo, la compañía se encuentra comprometida con el impulso y el fomento de medidas que aseguren la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la organización, pues constituye uno de los principios estratégicos de la Política Corporativa y de Recursos Humanos conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como con la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de 2009.

El principal reto de Ubisa consiste en aprovechar el capital humano disponible de la forma más efectiva posible y en este escenario las mujeres constituyen un potencial de mano de obra de una importancia fundamental para nuestra organización, así como para el resto de empresas.

Al tratarse este potencial de una cuestión estratégica, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, Ubisa asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del siguiente modo:

- Informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

- Proyectando una imagen de la empresa acorde al principio fundamental de igualdad, para lo que cuentan con la representación legal de los trabajadores.
- Comprometiéndose a mantener un entorno laboral libre de acoso con medidas de prevención y tratamiento del mismo en la que se respete la dignidad de los/as trabajadores/as.

Los principios expuestos serán llevados a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con el fin de conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad. De hecho, Dirección y Comité de Empresa, de común acuerdo, manifiestan su compromiso de poner en marcha el Plan de Igualdad de la empresa, partiendo del diagnóstico previo de la situación de la compañía, así como la creación de la Comisión de Igualdad con el objetivo de dar seguimiento a la aplicación de dicho plan. En la actualidad, estamos negociando con la representación legal de los trabajadores el contenido final del Plan de Igualdad, habiéndose constituido la comisión negociadora y mantenidas varias reuniones.

A continuación, se detallan los cuadros con los porcentajes de personas en los órganos de gobierno por sexo, y grupo de edad. Además, el porcentaje de empleados por categoría según sexo y grupo de edad:

Igualdad por categorías y edad (año actual)

| | Órgano de gobierno | | Empleados y técnicos no titulados | | En Funciones Productivas | | Directivos, Técnicos y Cuadros Medios | | TOTAL | |
|----------|--------------------|----|-----------------------------------|--------|--------------------------|--------|---------------------------------------|--------|----------|--------|
| | nº empl. | % | nº empl. | % | nº empl. | % | nº empl. | % | nº empl. | % |
| <30 años | 0 | 0% | 1 | 2,50% | 14 | 5,22% | 1 | 1,64% | 16 | 4,34% |
| 30-50 | 0 | 0% | 24 | 60% | 193 | 72,01% | 38 | 63,30% | 255 | 69,11% |
| >50 años | 0 | 0% | 15 | 37,50% | 61 | 22,76% | 22 | 36,07% | 98 | 26,56% |

Por sexo (año actual)

| Órgano de gobierno | | Empleados y técnicos no titulados | | | | En Funciones Productivas | | | | Técnicos y Cuadros Medios | | | | TOTAL | | | | | |
|--------------------|----|-----------------------------------|----|----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|---------------------------|----|----|-----|-------|-----|-----|-------|----|-------|
| M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | | | |
| nº | % | nº | % | nº | % | nº | % | nº | % | nº | % | nº | % | nº | % | | | | |
| 0 | 0% | 0 | 0% | 36 | 90% | 4 | 10% | 246 | 92% | 22 | 8% | 44 | 72% | 17 | 28% | 326 | 88,35 | 43 | 11,65 |



6. Ética y cumplimiento

@ BEKAERT
better together

6.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

En el ejercicio 2001 el Consejo de Administración de Ubisa aprobó la política de cumplimiento del Grupo Bekaert. Dentro del Código de Conducta, viene definido el modelo de gestión ética y cumplimiento del Grupo, donde quedan reflejados los valores, que son el ADN de nuestra empresa:

✓ Actuamos con integridad

Actuar con integridad refleja nuestro compromiso - como empresa y como individuos - a los más altos estándares de ética empresarial y cumplimiento legal. Nunca comprometeremos nuestra integridad.

✓ Nos ganamos la confianza

La confianza mutua y el respeto son la piedra angular para trabajar juntos de una manera sostenible. Significa que podemos confiar en la integridad, capacidad y fuerza de cada uno.

✓ ¡Somos imparables!

¡Ser imparable! Expresa nuestra pasión y energía ilimitada para alcanzar siempre más, para crecer constantemente y ser los mejores en lo que hacemos. Sabemos cómo lidiar con el cambio y avanzar mejor y más fuerte, cualquiera que sea nuestro camino

Estos valores que están arraigados en nuestra cultura, son los fundamentos del Código de Conducta de Bekaert. El Código explica nuestros compromisos y expectativas hacia los accionistas y proporciona orientación para los empleados y todos los que trabajan en el Grupo.

Además, al operar juntos en un ambiente de trabajo libre de lesiones, podremos construir un crecimiento sostenible, crear valor para todos nuestros accionistas y contribuir colectivamente al futuro de nuestro Grupo, *better together*.

Para involucrar a todos los que componen de Bekaert y garantizar el cumplimiento normativo, nos aseguramos de informar claramente a cada empleado.

El Código de Conducta se asigna automáticamente a los empleados a través del *e-learning* cuando entran a trabajar en la compañía.

Con la finalidad de garantizar una conciencia y un cumplimiento sostenidos, se les pedirá a los empleados que lean y firmen el Código de Conducta anualmente.

Los empleados que no tengan la posibilidad de firmar electrónicamente, al ingresar a la organización, expresarán su compromiso mediante una declaración de conformidad física (fuera de línea).

En ambos casos, los empleados del Grupo declaran: "He leído y entiendo los principios contenidos en el Código de Conducta de Bekaert, y cumpliré absolutamente con estos principios. Acepto la responsabilidad de informar a la Gerencia sobre cualquier incumplimiento de este Código que sea de mi conocimiento".

6.2. PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA DISPOSICIÓN DE LA OIT:

En relación con la OIT y Naciones Unidas, se apoya en los siguientes pilares fundamentales, en cuanto a lo que Derechos Humanos se refiere:

✓ No discriminación

Reconocemos y valoramos las diferencias culturales en los países donde operamos. Promovemos igualdad de oportunidades y no discriminamos en función de edad, raza, nacionalidad, clase social o ascendencia étnica, género, discapacidad física, orientación sexual, religión, preferencias políticas o afiliaciones sindicales.

Los procesos de selección, remuneración, aplicación de las condiciones de empleo, capacitación, promoción y desarrollo de carrera están basados únicamente en las cualidades profesionales de nuestros empleados.

✓ Salud y Seguridad

Estamos comprometidos en crear un ambiente de trabajo libre de lesiones. De acuerdo con las leyes, implementamos políticas de Higiene y Seguridad, diseñamos procedimientos con una clara asignación de responsabilidades y ofrecemos sistemas de prevención efectivos.

✓ **Comunicación interna**

Mantenemos una comunicación adecuada y oportuna con nuestros empleados. Promovemos el diálogo abierto y constructivo.

✓ **Mano de obra infantil y forzada**

Bekaert no usa ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre. El trabajo infantil no se tolera. La edad mínima para trabajar es la edad mínima del fin de la escolaridad obligatoria según la legislación local vigente. No se contratarán a menores de 16 años. Los menores de 18 años no llevarán a cabo ningún trabajo que pueda poner en riesgo su salud o seguridad como jóvenes trabajadores.

✓ **Libertad de asociación**

Reconocemos el derecho de cada empleado a afiliarse o abstenerse de afiliarse a una organización sindical. Promovemos la comunicación con nuestros empleados y sus representantes.

✓ **Cumplimiento de la ley**

Cumplimos con las leyes y convenios colectivos de trabajo en todos los países donde operamos. Cuando se presenten diferentes parámetros entre la Legislación, los Convenios Colectivos de Trabajo y el Código de Conducta de Bekaert, se aplicará el que determine con mayor rigor la legislación local.

6.3. COMUNICACIÓN Y EXPOSICIÓN DE MEDIDAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

Dentro del Código de Conducta, viene descrita la política anticorrupción aplicable a todo el Grupo. Dicha política es aplicable a todos los niveles corporativos.

El Compromiso de todos los Empleados

Se espera que cada empleado actúe de acuerdo con los valores corporativos y respete las leyes vigentes y todas las políticas y pautas de la Compañía en el ejercicio diario de sus actividades.

✓ **Conflicto de intereses**

Cada empleado tiene el deber de evitar, directa o indirectamente, cualquier situación que pueda

implicar un conflicto de interés en las relaciones con clientes, proveedores y otros socios comerciales. Un conflicto de interés también puede surgir de actividades fuera del Grupo cuando las actividades personales, sociales, financieras, cívicas, caritativas o políticas del empleado pueden interferir potencialmente en sus obligaciones con Bekaert y su objetividad.

Cualquier conflicto de interés real o potencial se debe revelar inmediatamente al supervisor directo.

Los empleados a tiempo completo reconocen al momento de su contratación que Bekaert es su empleador principal. Todos los empleados que combinen su empleo con otra actividad profesional deberán obtener la aprobación de su Gerente de Recursos Humanos.

✓ **Operaciones con información privilegiada**

Un empleado que maneje información importante y confidencial de la compañía no puede comercializar acciones de Bekaert ni está autorizado para divulgar dicha información a otros. El Código de Relaciones del Grupo contiene numerosas reglas que cada empleado tiene que cumplir.

✓ **Integridad de los registros financieros**

Toda transacción financiera y otras relevantes para el negocio deben ser registradas en forma precisa y adecuada en los libros y registros de la compañía. Por ningún motivo deben registrarse datos falsos o alterados. A estos efectos, Ubisa cuenta con un Cuadro de Autorizaciones en el que se detalla el control interno de la compañía relativo a aprobaciones, importes límites y gestión del proceso. La finalidad de este documento es conseguir un proceso limpio y evitar posibles casos de corrupción o soborno dentro del mismo.

✓ **Confidencialidad de Datos Privados**

Respetamos el derecho general de todos los individuos a la protección de sus datos personales. Nos adherimos a todas las leyes vigentes referentes al uso de datos personales.

✓ **Confidencialidad**

Información confidencial se refiere a cualquier información que sea específica de Bekaert o que sea propiedad de Bekaert y que aún no

esté disponible públicamente. Cada empleado debe tener cuidado de asegurar y proteger la información confidencial y asegurarse de que dicha información no se divulgue, ni dentro ni fuera de Bekaert, sin poner en primer lugar las protecciones necesarias.

✓ **Uso de los recursos de la Compañía**

Los empleados del Grupo usarán toda la información y las tecnologías de comunicación de manera responsable y profesional, salvaguardando los intereses de la compañía y su reputación.

Todos los equipos propiedad o alquilados por el Grupo y puestos a disposición de los empleados para su uso, siguen siendo propiedad de Bekaert. Los empleados deben tomar las precauciones razonables para proteger, mantener adecuadamente y hacer uso razonable de dichos equipos. Además, es responsabilidad del empleado asegurarse de que dichos equipos no se utilicen en actos de malversación, robo o fraude.

RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

✓ **Relación entre compañeros**

Cada empleado debe comportarse profesionalmente en cualquier circunstancia y tratar a sus colegas con respeto y dignidad.

Se espera que todos los empleados del Grupo desarrollen su trabajo de manera segura y libre de la influencia de alcohol o drogas.

Con el objetivo de evitar accidentes y minimizar pérdidas, cada empleado es responsable de identificar, comunicar y controlar los riesgos que puedan presentarse. El Grupo Bekaert no acepta ninguna forma de acoso, intimidación o violencia.

✓ **Relaciones con clientes y socios**

No se ofrecerán, prometerán ni recibirán beneficios como regalos, sobornos de cualquier tipo, entretenimiento, viajes, alojamiento o propinas de ningún tipo de parte de representantes de clientes, proveedores u otros socios comerciales, tanto actuales como potenciales.

Los acuerdos comerciales deben estar siempre en consonancia con nuestros principios éticos. Ningún empleado debe apoyar a ningún cliente, proveedor u otro socio comercial en la evasión de impuestos, o permitir que sus propietarios o empleados se beneficien con convenios de precio que no estén de acuerdo con la ética de negocios, las exigencias impositivas y otras disposiciones de ley.

Todos los empleados deben cumplir con las leyes y regulaciones antimonopolio.

✓ **Relaciones con autoridades gubernamentales**

No se pueden hacer pedidos de ningún tipo a funcionarios o representantes del gobierno que contradigan de algún modo sus deberes oficiales.

No se ofrecerán ni recibirán regalos o beneficios de ninguna clase de parte de ningún funcionario del gobierno. Se prohíbe el pago o cobro de sobornos de cualquier índole.

Es importante destacar que Ubisa durante el 2021 no ha participado en ninguna actividad política, no ha financiado a ningún partido ni respalda a ningún candidato o cargo electo. Ni tampoco hemos registrado ningún caso de corrupción.

Dentro del marco de las políticas anti-fraude de Bekaert se incluyen:

- La definición de categorías de gasto directo.
- Política de gastos de representación de la compañía.
- Normativa legal aplicable en este tipo de gastos de representación.
- Tipificación de casos de conflictos de intereses.
- Aplicación del criterio de valor mercado.

Por otro lado, desde Uvisa consideramos de vital importancia las aportaciones a Sociedades sin ánimo de lucro, por su responsabilidad con el desarrollo social, económico y mediambiental de la sociedad. El trabajo de estas asociaciones es fundamental para el bienestar de los colectivos mas vulnerables. Es por esto y por nuestro fuerte compromiso por una sociedad de igualdad e inclusión, hemos querido contribuir realizando diversas aportaciones a diferentes organizaciones a lo largo del año 2021 con los siguientes importes:

| | | |
|--|---|---|
|  601.10€ |  3.000€ |  3.000€ |
|  3.000€ |  2.500€ |  2.500€ |

6.4. CANAL DE DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Consiste en plantear un problema de integridad para proteger a la comunidad de Bekaert: nuestra compañía, nuestros colegas y las partes interesadas. Por lo tanto, cada empleado tiene la obligación de informar cualquier comportamiento que se desvíe de este Código:

- a su supervisor, o
- a su gerente de Recursos Humanos, o
- al Departamento de Auditoría Interna independiente del Grupo.

Cada empleado también puede plantear preguntas o informar sobre cualquier incumplimiento de este Código enviando un correo electrónico a integrity@bekaert.com, o a través del sitio web (<https://www.bekaert.com/misconduct>) que permite presentar informes anónimos, o a la dirección postal indicada al final de este documento (mencionar: A la atención de: vicepresidente de Auditoría Interna del Grupo).

De ninguna manera los empleados se perjudicarán como consecuencia de informar un presunto incumplimiento de este Código. Cada informe se tomará en serio y se manejará de manera confidencial de acuerdo al proceso debido. Más detalles están incluidos en el procedimiento de Plantear un Problema de Integridad disponible en la intranet.

MONITOREO

El cumplimiento es responsabilidad de todos.

La responsabilidad diaria y fiscalización de cumplimiento se delega a la gerencia supervisora correspondiente.

Cualquier práctica deshonesto o ilegal de un empleado que socave la integridad de Bekaert, sus empleados o sus asociados estará sujeta a las medidas disciplinarias establecidas por el Código de conducta descrito en el Convenio del metal de Burgos. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito del trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Dichas faltas, se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave:

- Faltas leves: amonestación por escrito.
- Faltas graves:
 - ✓ Amonestación por escrito
 - ✓ Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- Faltas muy graves:
 - ✓ Amonestación por escrito
 - ✓ Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días
 - ✓ Despido

El cumplimiento se monitoreará regularmente.

Durante el ejercicio 2021, UBISA no recibió denuncia alguna por violación de Derechos Humanos ni por casos de corrupción ni soborno.



7. Compromiso social

 BEKAERT

better together

7.1. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Nos esforzamos en ser un ciudadano corporativo responsable. Actuamos responsablemente en cada comunidad donde operamos. Apoyamos prioritariamente actividades y proyectos de promoción cultural, social y económica.

Somos una compañía comprometida con el desarrollo del empleo local, por lo que nuestros trabajadores son mayoritariamente de la zona. Del mismo modo, la mayoría de nuestros proveedores son nacionales, por lo que contribuimos tanto al desarrollo económico de la provincia de Burgos como del resto de comunidades del país. Además, durante los últimos años hemos estado colaborando con la Universidad de Burgos, ofreciendo a sus alumnos la posibilidad de realizar prácticas dentro de nuestra organización.

Por otra parte, estamos comprometidos con la permanente reducción del impacto ambiental de nuestros productos y procesos y nos esforzamos por hacer un uso racional de los recursos naturales y la energía.

Además, trabajamos arduamente para ofrecer productos y servicios que contribuyan al propósito de hacer de nuestro mundo un lugar más limpio y seguro y manejamos abierta y honestamente las relaciones con nuestros socios y accionistas, así como con cada una de las comunidades donde operamos.

7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES:

Ponemos todo nuestro empeño en crear una cadena de suministros sostenible. El Código de Conducta para Proveedores de Bekaert establece los requisitos mínimos que deberán cumplir nuestros proveedores con respecto a prácticas comerciales justas, su impacto sobre el medioambiente y sus políticas en materia de salud y seguridad.

El Código de Conducta del Proveedor y sus prácticas respectivas deben entonces estar en concordancia con las leyes y regulaciones pertinentes. Todos nuestros proveedores deberán acogerse a las previsiones del mismo y deberán retornar el formulario de conformidad debidamente firmado.

En este Manual y Código de Conducta del Proveedor, se describen los requisitos de calidad mínimos que Bekaert espera de sus proveedores y se encuentra sujeto a evaluación, actualización y mejora continua.

Los contenidos del manual se basan en las actuales normativas internacionales sobre calidad, medioambiente, salud y gestión de la seguridad, DIN EN ISO 9001, ISO/TS 16949, ISO 14001 y OHSAS 18001, y los requisitos de Bekaert.

Los proveedores deben suministrar en todo momento productos que cumplan con todos los requisitos legales y de seguridad sobre materiales restringidos, tóxicos y peligrosos, así como con los requisitos medioambientales, eléctricos y electromagnéticos en vigor en el país de fabricación y en el país de destino.

Bekaert ve a sus distribuidores como socios, comprometiéndose a tratar con ellos de forma ética, justa y que fomente una competencia abierta y limpia, en el máximo interés de Bekaert y sus socios de negocio.

Bekaert cree que la cadena de suministro es un factor clave en el desarrollo y la implementación de su programa de responsabilidad social corporativa, y espera de sus socios de negocio una actitud responsable para con la sociedad y el medioambiente en el desempeño de su labor empresarial.

Las auditorías y evaluaciones de proveedores se realizan y coordinan centralmente por la matriz de Bekaert en Bélgica. Únicamente, en casos puntuales si nos lo solicitan desde la central prestamos soporte. En 2021, no hemos participado directamente en ninguna auditoría a proveedores, todas se han realizado desde la Central de Compras del grupo.

De conformidad con el Código de Conducta del Proveedor de Bekaert, se espera de los socios de negocio que:

- Cumplan el Código de Conducta del Proveedor de Bekaert y las leyes y normativas medioambientales aplicables.
- Integren las políticas medioambientales, de salud y seguridad laboral y de derechos humanos en sus procesos de negocio y de toma de decisiones para garantizar que sus operaciones y los productos que suministran a Bekaert cumplen todas las normativas y reglamentaciones nacionales y de cualquier otro ámbito aplicable.

Los proveedores de Bekaert se comprometen a desarrollar procesos limpios, a intentar reducir el impacto en el medioambiente y a seguir las mejoras

prácticas en cuanto a gestión mediambiental, incluido el consumo eficiente de los recursos y la energía, el control de las emisiones de CO2 y de otros gases de efecto invernadero, el uso responsable del agua, el tratamiento adecuado de los residuos y el reciclaje.

En caso de observarse en algún proveedor indicios de incumplimiento respecto a la normativa de DDHH, el Código de Conducta del Proveedor de Bekaert y/o las leyes y normativas medioambientales aplicables, Ubisa procederá a la ruptura de las relaciones comerciales con dicho proveedor.

En la actualidad, la selección de proveedores se realiza mediante un procedimiento de homologación de los mismos, detallado en el manual aprobado en el año 2016, cuyo objetivo es establecer las acciones a llevar a cabo cuando se quiere pedir a un nuevo proveedor o un nuevo producto a proveedores ya homologados. En función de la documentación recibida del proveedor, visitas y controles de recepción y de calidad se determina si se homologa o no a cada uno de los proveedores.

7.3. CONSUMIDORES

Estamos comprometidos en la creación de valor añadido para nuestros clientes, a través de productos y servicios que satisfacen sus necesidades y cumplen con los estándares de calidad y seguridad.

Tenemos el compromiso de cumplir los estándares profesionales generalmente aceptados en las relaciones con nuestros socios. En consecuencia, esperamos que nuestros socios cumplan con los principios comerciales que sean consistentes con los estándares de ética profesional aceptados internacionalmente. Nuestra compañía maneja sus operaciones de acuerdo los principios de competencia justa.

Dados los productos que desarrolla la compañía, no tiene relaciones comerciales directas con consumidores y usuarios finales.

7.3.1. La calidad de nuestros productos

La política de Calidad de Ubisa, asumida, aprobada y exigida por nuestra dirección, se adhiere completamente a la Política de Calidad de Bekaert.

Buscamos ser el proveedor preferido de nuestros productos y soluciones de alambre de acero, brindando continuamente un valor superior a nuestros clientes en todo el mundo e implementando una cultura de calidad enfocada en la mejora continua que cumpla y

supere constantemente las expectativas de nuestros clientes y que supere a nuestros competidores.

Buscamos infundir la pasión y el compromiso de todos nuestros empleados para que se centren en ofrecer calidad de primer orden guiándose por los siguientes principios:

- **Excelencia:** búsqueda continua de sobresalir en todo lo que hacemos.
- **Enfoque al cliente:** destacamos en la comprensión de las necesidades de nuestros clientes.
- **Enfoque al proceso:** mejoramos los resultados con la mejora continua de nuestros procesos.
- **Sistemas:** nuestros sistemas de control aseguran de manera proactiva el cumplimiento de todas las leyes aplicables.
- **Benchmarking:** comprobación de nuestras prácticas con aquellas reconocidas como las mejores del mercado.
- **Organización:** alineación de nuestra organización con la visión de calidad.
- **Liderazgo:** actuamos en línea con "8 comportamientos clave de liderazgo".
- **Comunicación:** precisa y transparente.
- **Formación:** brindamos formación para alcanzar la excelencia.

Gestión de reclamaciones de clientes

El proceso de gestión de reclamaciones de clientes está dirigido a gestionar de manera efectiva y eficiente las reclamaciones de los clientes hacia Bekaert.

Las reclamaciones del cliente deben ser registradas usando el módulo de gestión de reclamaciones de SAP, usando los códigos asignados por tipología de reclamación.

Todas las reclamaciones recibidas de un cliente, ya sean a través de contacto personal, correo electrónico o teléfono se debe rellenar el formulario SP-Q-12001-F01-BCQA para recopilar la mayor cantidad posible de datos de reclamaciones.

Los clientes tienen varias vías y/o modalidad de transmitir las diferentes reclamaciones, pueden contactar con el responsable de Calidad de la planta, con la CSC, con el GAM, o con el responsable técnico del cliente.

Para todas las reclamaciones (*reject, protest, warning*) debe hacerse un informe 8D completo. El informe 8D es automáticamente creado en SharePoint de Calidad. Este informe 8D debe ser actualizado durante la resolución de la reclamación.

Todos los informes deberían estar escritos en inglés, ya que la información es útil para otras plantas.

Los informes 3D/5D/8D pueden enviarse al cliente después de verificación con el coordinador.

Las reclamaciones recibidas de los clientes son gestionadas internamente en base a un procedimiento predefinido, internamente se establecen estándares de fecha límite para las diferentes etapas de análisis del problema, revisándose trimestralmente con el *process owner*, (A)QRR y plantas para ver si todos los *items* son cubiertos y las soluciones compartidas.

A continuación, se muestra una comparativa del número de reclamaciones recibidas en el último año:

| Nº Quejas recibidas | Nº Resolución quejas | Tipología | Por grupo de interés demandante |
|---------------------|----------------------|--|---------------------------------|
| 2 | 2 | 1 reclamación por Calidad de producto en TC (22/2/2021) 1 reclamación por Calidad de producto en BW (26/6/2021) | Cliente |

SEGURIDAD Y SALUD EN CLIENTES

Las especificaciones y características concretas del producto siempre parten del cliente. Estas características Bekaert las traduce en especificaciones internas, teniendo que cumplir todas las especificaciones de todos los parámetros.

Las entregas del material se deben certificar en laboratorio, respecto a los parámetros acordados con el cliente. Habitualmente los parámetros evaluados son ensayos de adherencia, parámetros químicos y parámetros mecánicos.

Estos certificados con enviados siempre al cliente junto al material entregado, de esta manera el cliente puede hacer su contraanálisis y la verificación de los valores de nuestros certificados.

UBISA esta certificada IATF 16949 : 2016, es la normativa internacional para sistemas de gestión de la calidad en la automoción, basada en la norma ISO 9001, añadiendo requisitos específicos del sector de la automoción.

La certificación IATF 16949 enfatiza el desarrollo de un proceso orientado a un sistema de gestión de calidad que proporcione una mejora continua, prevenga los defectos y reduzca las variaciones y residuos en la cadena de suministro. El objetivo es cumplir con los requisitos de los clientes de forma efectiva.

7.4. INFORMACIÓN FISCAL

UbiSA está firmemente comprometida con el fomento de la actuación fiscal responsable, nos comprometemos a velar por la adecuada elaboración de la contabilidad y de los Estados Financieros y su adecuación a la realidad financiera, debiendo seguirse estrictamente las directrices de comportamientos marcadas y cumplir con las obligaciones de reporte y conservación documental pertinentes.

La Sociedad Industrias del Ubierna tributa en el Impuesto de Sociedades bajo el régimen fiscal de tributación consolidada, formando parte de este como sociedad dependiente la entidad belga NV Bekaert SA la sociedad dominante.

Industrias del Ubierna está participada en el 99,98% por Bekaert Holding SL y en un 0,02% por NV Bekaert SA

Por otra parte, los beneficios antes de impuestos, las subvenciones públicas recibidas y las aportaciones a ONG's que han tenido lugar en España, se detallan a continuación (año 2021):

- **Beneficios obtenidos (BDI) España:** 646.799€
- **Suvencciones públicas España:** 0€
- **Donaciones a ONG o fundaciones España:** 14.601,10€

Anexo I. Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

| Contenido BOE | Apartado Doc. | Criterio de Reporting |
|--|---------------|---|
| Marco de Reporting utilizado | 1 | 102-46; 102-47 |
| Modelo de negocio | 2 | 102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-18; 102-14; 102-15 |
| Análisis de materialidad | 3 | 102-46; 102-47 |
| Cuestiones medioambientales | 4 | |
| Enfoque de gestión | 4.1 | 102-11; 307-1; 305-1; 305-2 |
| Contaminación y cambio climático | 4.2 | 305-3; 305-6; 305-7 |
| Emisiones de gases de efecto invernadero | | 305-1; 305-2; 305-3 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | | 201-2 |
| Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados | | 305-5 |
| Economía circular y uso sostenible de los recursos | 4.3 - 4.4 | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | | 306-2 |
| Consumo de agua y el suministro de agua | | 303-1; 303-2; 303-3 |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | | 301-1 |
| Consumo directo e indirecto de energía | | 302-1 |
| Medidas para mejorar la eficiencia energética | | 302-4; 302-5 |
| Uso de energías renovables | | 302-1 |
| Protección a la biodiversidad | 4.5 | |
| Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad | | 304-3 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | 304-2 |

| | | |
|--|-----|---------------------|
| Cuestiones sociales y relativas al personal | 5 | |
| Empleo | 5.1 | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | | 102-8 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional | | 102-8 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | | 401-1 |
| Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | | 405-2 |
| Brecha salarial | 5.2 | 102-38 |
| Desconexión laboral y organización del trabajo | 5.3 | |
| Organización del tiempo de trabajo | | 401-3 |
| Medidas de conciliación | | 401-2401-3 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | | 401-3 |
| Organización del tiempo de trabajo | | 401-3 |
| Número de horas de absentismo | | 403-2 |
| Seguridad y Salud | 5.4 | |
| Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo | | 403-2; 403-3; 403-4 |
| Accidentes de trabajo | | 403-2 |
| Número de horas de absentismo | | 403-2 |
| Relaciones sociales | 5.5 | |
| Organización del diálogo social | | 402-1; 403-1; 403-4 |
| Empleados cubiertos por convenio colectivo por país | | 102-41 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | | 403-4 |
| Formación | 5.6 | |
| Horas de formación por categorías profesionales | | 404-2 |

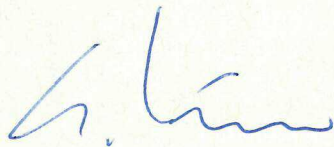
| | | |
|--|-----|-----------------------------|
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | | 404-1 |
| Accesibilidad universal personas con discapacidad | 5.7 | 405-1 |
| Porcentaje de empleados con discapacidad | | 405-1 |
| Igualdad | 5.8 | 405-1; 405-2 |
| Ética y cumplimiento | 6 | 404-2 |
| Aplicación de procedimientos de debida diligencia | | 102-16; 102-17; 412-2 |
| Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos | | 102-16; 102-17; 412-2 |
| Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos | | 102-17 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT | 6.2 | 102-16; 407-1; 408-1; 409-1 |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | 6.3 | |
| Medidas para prevenir la corrupción y el soborno | | 102-16; 102-17 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | | 102-16; 102-17 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | | 201-1; 413-1 |
| Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos | 6.4 | 102-17 |
| Compromiso social | 7 | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | 7.1 | 102-43; 413-1; 413-2 |
| Gestión responsable de la cadena de suministro | 7.2 | 308-1; 414-1 |
| Gestión de la relación con los consumidores | 7.3 | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | | 416-1; 417-1 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | | *Marco específico |
| Información fiscal y transparencia | 7.4 | |
| Los beneficios obtenidos país por país | | 201-1 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas | | 201-4 |

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Estado de Información no Financiera correspondiente a Industrias del Ubierna, S.A. correspondiente al ejercicio 2021, ha sido formulado por el Consejo de Administración en su reunión de 30 de marzo de 2022 y se extiende hasta la presente hoja de papel común, firmándolas todas las hojas por el Secretario de Consejo y firmando esta última la Consejera Dña. Ann Lutgard P. Houvenaghel y el Secretario del Consejo.



Dña. Ann Lutgard P. Houvenaghel
Consejera



D. Gustavo Lázaro Estarta
Secretario del Consejo de Administración



Fecha firma: 30 de marzo de 2022

www.bekaert.com

 **BEKAERT**

better together

